

EL EMPLEO TEMPORAL *

Patricia KURCZYN VILLALOBOS,
Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

*Introducción: A) Trabajadores temporales: a) Salario; b) Jornada; c) Descanso; d) Vacaciones; e) Participación de utilidades; f) Habitaciones; g) Preferencia, antigüedad y ascenso; h) Inve-
niciones; i) Mujeres y menores; j) Rescisión; k) Sindicatos; l) Contrato colectivo; m) Seguridad social; n) Juntas de concilia-
ción y arbitraje; B) Trabajadores eventuales. II. Régimen Jurídico
aplicado en el campo del derecho del trabajo y de la seguridad
social: A) Empleo temporal (interinato); B) Jornada; C) Des-
canso; D) Vacaciones; E) Salario; F) Antigüedad y preferencia;
G) Sindicalización; H) Contrato colectivo; I) Huelga; J) Segu-
ridad social. III. Conclusión.*

1) I. *Introducción.* La práctica laboral mexicana contempla diversas formas de contratación y de empleo de los trabajadores, siendo más frecuente la primera, sea individual o colectiva. La forma por medio de la cual los trabajadores inician su prestación de servicios, carece, en realidad, de importancia, puesto que la ley laboral mexicana establece, en todo caso, un mínimo de garantías en las condiciones de trabajo (salario mínimo, jornada máxima, gratificación anual, vacaciones, habitaciones, descanso semanal, etcétera), garantías que, a todas luces, deben ser respetadas en cualquier relación laboral. El conjunto de esas garantías incluye la reglamentación de la duración de la prestación de servicios.

2) La regla general que sobre duración de relaciones laborales estableció la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que conserva la vigente de 1970 es por tiempo indeterminado.¹ Las excepciones que al respecto con-

* SECCIÓN III: C) Derecho del Trabajo: 2. *El empleo temporal (inclusive el suministro temporal de personal).*

¹ La Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931, se abroga por la nueva ley, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970 y que se publicó el 1º de abril del propio año, en el *Diario Oficial*.

Síglas utilizadas en la presente comunicación: LFT, Ley Federal del Trabajo; IMSS, Instituto Mexicano del Seguro Social; LSS, Ley del Seguro Social.

tiene la ley se deben a situaciones en que la determinación es necesaria; en esta forma, la legislación laboral establece el trabajo temporal como excepción al permanente, según se deduce del artículo 35 LFT, que dice así: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

El precepto transcrito coloca, a simple vista, en un mismo nivel el trabajo temporal y el permanente. Sin embargo, la última frase contiene la regla general de la duración indeterminada, incluso considerándola norma supletoria de la voluntad de las partes, cuando éstas hubieran omitido un acuerdo sobre tal circunstancia. En esta regla la legislación laboral finca, asimismo, su afán proteccionista hacia el trabajador, al cual otorga, entre otras muchas garantías, la relativa a la estabilidad en su empleo, garantizando así la continuidad de las condiciones de vida, como la conservación de oportunidades para alcanzar y obtener nuevos puestos y nuevas condiciones superiores de trabajo.

3) En el análisis de la nueva Ley Federal del Trabajo distinguimos, por su duración, cuatro formas o categorías de relaciones laborales:

1. Trabajo por tiempo indeterminado, que establece el artículo 35 LFT ya citado y que consideramos como regla general.

2. Trabajo para obra determinada, en que la terminación de la relación laboral se sujeta a la condición conclusoria de aquélla, sólo justificada por la exigencia de la naturaleza del propio trabajo, según explica el artículo 36, LFT, que pasamos a transcribir: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

3. Trabajo por tiempo determinado, permitido sólo en los casos que establece el artículo 37 LFT, a tenor del cual: “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 substituir temporalmente a otro trabajador; y *III.* En los demás casos previstos por esta ley.”

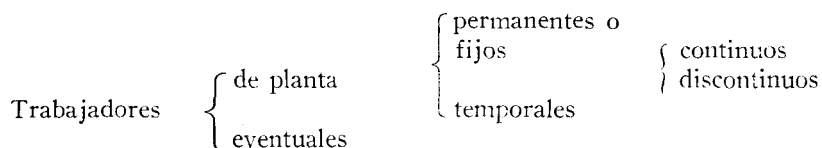
Uno de estos casos se plantea en el artículo 38 LFT al especificar la duración de la relación laboral en las actividades mineras. “Las relaciones de trabajo —dice— para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinados o para la inversión de capital determinado.”

4. Trabajo para la inversión de capital determinado, según expresa el artículo apenas citado, en el que se introduce un nuevo criterio de determinación de la relación de trabajo.

Esta concisa reglamentación sobre la duración de la relación laboral, debería permitirnos formar una clasificación sobre los trabajadores atendiendo al tipo de relación a que se sujetan; pero las normas de la ley son muy limitadas, y su brevedad y carencia de precisión impiden señalar una clasificación general y única, además de que las denominaciones para cada grupo son variables. Así, la ley se refiere a trabajadores de planta, eventuales, transitorios, temporales, extraordinarios y de trabajos discontinuos. La separación de cada uno de estos grupos se dificulta aún más con las denominaciones de los contratos colectivos, que generalmente establecen tres categorías: de planta, temporales y eventuales, mientras que la Ley del Seguro Social² se refiere a permanentes, eventuales y temporales, y la Suprema Corte de Justicia a de planta, eventuales y de temporada.

5) La Suprema Corte de Justicia ha señalado en diversas ejecutorias dos elementos esenciales en la clasificación de la duración de la relación laboral: la continuidad y la necesidad (continuidad en el desarrollo y necesidad permanente en el establecimiento o en la empresa). Al primero de esos elementos se le atribuye una importancia que, a nuestro juicio, no posee: la permanencia de una o varias necesidades en una empresa, no ha de manifestarse forzosamente en forma continua, de manera que puedan o no ser continuas. La nueva Ley Federal del Trabajo, por la redacción del artículo 77 en que hace mención a los trabajadores discontinuos, parece restarle esa importancia al primer elemento mencionado. El segundo, en cambio, absorbe la importancia de convertirse en el común denominador o en la clave de la clasificación a que nos venimos refiriendo.

6) Partiendo de las necesidades de la empresa o del establecimiento, las relaciones laborales pueden ser las siguientes:



7) Los *trabajadores de planta* son los que prestan una actividad per-

² La Ley del Seguro Social de 1943 y sus reglamentos se refieren a trabajadores eventuales y temporales como a una misma categoría.

manente satisfaciendo una necesidad también permanente de la empresa. Las relaciones laborales en que participan, deben ser por tiempo indeterminado, de modo que su terminación, rescisión o suspensión sólo puedan sujetarse a las contingencias que la ley prevé y a las causales que la misma establece. Así, el despido sin justificación o la separación injusta del trabajador no pueden ocurrir legalmente. La población fija de la empresa, quizá la más importante, la constituye el conglomerado de trabajadores de planta, sean los llamados fijos o los temporales.

8) Por *trabajadores de planta temporales* entendemos los que prestan sus servicios durante una temporada, pero que se repite cada año, como sucede con los “trabajadores estacionales del campo” a que se refiere el artículo 17 del “Reglamento del Seguro Social Obligatorio de los Trabajadores del Campo”, al definirlos cual “los que laboran para explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, limitadas a la duración de la cosecha, la recolección, el desahije y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta”. Convendría más referirnos a estos trabajadores como “de temporada”, para destacar que la efectividad de los servicios se presenta en determinados periodos que necesariamente surgirán. Otro ejemplo lo constituye la situación de los empleados comerciales durante la época de afluencia turística, en algunos casos, y de la propia afluencia comercial característica de algunas fiestas, como la Navidad, Día de las Madres, etcétera.

Por otra parte, es posible que el desarrollo de las actividades necesarias permanentes sea discontinua. Así lo reconoce la ley laboral cuando expresa en el artículo 72, respecto a la compensación del día de descanso de los trabajadores discontinuos, que les sea pagada en proporción a los días laborados en la semana. En términos semejantes se expresa el artículo 77 de la misma LTF.³

9) Los *trabajadores eventuales* son los que prestan sus servicios cuando éstos se hacen necesarios, casi en forma espontánea, por alguna alteración en la marcha normal de la empresa, que podría obedecer a exceso de trabajo o a carencia o inasistencia de trabajadores de planta (artículo 37

³ Artículo 72: “Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón”.

Artículo 77: “Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.”

LFT). La denominación de *eventual* indica la transitoriedad de circunstancias, que pueden o no sujetarse a periodos determinados de tiempo. Esta categoría de trabajadores, además de “eventual”, puede ser llamada *extraordinaria*, *transitoria* o *temporal*, y si excluimos estos tres calificativos de nuestro escrito, es tan sólo para evitar confusiones.⁴

10) Habida cuenta de la confusión que presenta en nuestro medio legal la denominación de las distintas categorías de trabajadores, y en atención a la materia que nos ha tocado desenvolver, nos referiremos de ahora en adelante a los trabajadores eventuales, de acuerdo con el orden marcado en su comunicación al efecto por el profesor L. Troclet, ponente general del tema, no sin antes hacer una breve referencia a los trabajadores que antes llamamos temporales de planta (*supra*, número 8).

11) A) *Trabajadores temporales*. En la práctica laboral mexicana entendemos por trabajadores temporales a aquellos que prestan sus servicios para cubrir necesidades presentes sólo en determinadas épocas. Los ciclos de efectividad pueden determinarse por cambios físicos, sociales o comerciales que siempre se presentan. Los trabajadores a que nos referimos, prestan sus servicios, como podemos apreciar, en cierta forma irregular, sin que ello interfiera en la creación de sus derechos sociales, fundamentalmente respecto a su estabilidad en el empleo —valga la contradicción—, puesto que mientras se dé la repetición de circunstancias por las que se les ha empleado, conservan su derecho a prestar sus servicios. Al tratarse, por tanto, de una repetición forzosa, podemos considerarlo un trabajador de planta.

Las condiciones generales del trabajo se reglamentan por las garantías mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo para todos los trabajadores:

12) a) *Salario*. La ley citada establece, en los artículos 82 a 116, normas protectoras del salario en general y del salario mínimo en particular, sin que se condicione permanencia o temporalidad en la relación de trabajo. Sin embargo, la obligación principal del empleador, de pagar el salario convenido, se suspende en el momento en que la obligación principal del trabajador —prestación de servicios— se suspenda por vencer el

⁴ Por ejemplo: al hablar de trabajadores *extraordinarios* podría pensarse en que se trata de trabajadores obligados a prestar un número de horas extraordinarias de servicios cuando la empresa lo solicite. En cuanto al término *temporalidad*, parece tener mayor conexión con los trabajadores que hemos denominado de *temporada*.

periodo o temporada en que debe laborar o en que se hace necesario su trabajo. Esta circunstancia es una excepción al artículo 106 LFT.⁵

13) *b) Jornada.* Las limitaciones que establece el código laboral respecto a las jornadas ordinaria y extraordinaria de trabajo deben ser respetadas en todos los casos (artículos 58 a 68 LFT).

14) *c) Descanso.* Existe la obligación patronal de pagar el salario ordinario de un día que constituya el descanso semanal, el cual, según recomendación del artículo 71, se procurará que sea en domingo; y se pagará una prima adicional no menor del veinticinco por ciento del salario diario ordinario a los trabajadores que no disfruten de su día de descanso en domingo. Para los trabajadores discontinuos existirá una compensación del día de descanso mediante el pago proporcional calculado sobre el salario de los días en que hubiese trabajado (artículo 72 LFT: *supra* nota 3).

El artículo 74 del mismo ordenamiento señala unas fechas en que deberá otorgarse descanso remunerado. Si las mismas se presentan durante el periodo de trabajo de los trabajadores temporales, deberán disfrutarlas como advierte la ley; en caso contrario, no existe obligación de compensarlas.

15) *d) Vacaciones.* Los artículos 76 a 81 LFT rigen las condiciones de las vacaciones que deben disfrutar los trabajadores. El periodo mínimo legal corresponde a seis días laborables, que será aumentado por dos días, hasta llegar a doce, por cada año de servicios, y después del cuarto, el periodo vacacional aumentará por dos días por cada cinco años.

Los trabajadores temporales tienen derecho a disfrutar sus vacaciones, hayan laborado en forma continua o no. El tiempo vacacional será considerado respecto al número de días o al periodo de trabajo realizado. Conforme a esta situación, debemos entender que no puede respetarse la disposición del artículo 78⁶ sin establecer una excepción respecto de los trabajadores temporales que no laboran el año completo, y a los cuales se les deberá otorgar un término más reducido, de acuerdo con el tiempo laborado. En esta forma podemos comprender que a aquellos cuyos servicios han sido ocupados durante seis meses les correspondan sólo tres días o uno y medio, si su tiempo trabajado no pasó de tres meses. En estos casos surgen dos preguntas: *a)* ¿cómo se han de computar los años de servicios a fin de

⁵ Que dice así: "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley."

⁶ "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos."

aumentar el periodo de vacaciones?, y *b* ¿en qué fecha habrá de permitirse el descanso vacacional? La respuesta a la primera pregunta tiene dos alternativas: 1ª) dado que no se labora el año completo, deberá aumentarse el número de días de vacaciones proporcionalmente; y 2ª) cumplir la disposición considerando año de servicios el tiempo que se labora, aun cuando no alcance a ajustarse. La solución podrá encontrarse en las normas relativas a la fijación de antigüedad; pero, por el momento, las mismas no especifican circunstancias o modalidades respecto de los trabajadores temporales. El problema queda, pues, a merced de la interpretación de las autoridades correspondientes.

En cuanto a la segunda pregunta, la ley dispone que el derecho a vacaciones nace dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (artículo 81); pero el artículo 79 expresa que “las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración y que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios.” El caso marcado por la norma transcrita es aplicable, sin duda, a los trabajadores temporales y a los eventuales.

16) *e) Participación de utilidades.* Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades obtenidas por la empresa o establecimiento, y el pago de las mismas debe hacerse conforme a las disposiciones legales, las cuales indican que una cantidad debe ser entregada en pago a los trabajadores según el número de días trabajados y otra de acuerdo al salario que perciban. Sin embargo, la ley establece ciertas excepciones en atención a las condiciones de algunas empresas⁷ o trabajadores; y así, a tenor de la fracción VII del artículo 127 LFT, “los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos”.

17) *f) Habitaciones.* Según el artículo 139 LFT, “los trabajadores de planta permanentes, con una antigüedad de un año, por lo menos, tienen derecho a que les proporcionen habitaciones”. Luego *a sensu contrario*, los trabajadores temporales no tienen derecho a obtenerlas. Sin embargo, ello no impide que en un momento dado puedan recibir tal beneficio, si un contrato colectivo logra conseguirlo.

⁷ Algunas empresas, por lo general las de nueva creación, están exceptuadas del reparto de utilidades a sus trabajadores. Dicha excepción puede obedecer a dos causas: *a*) a que no existan utilidades —instituciones de beneficencia, por ejemplo—, y *b*) a que las empresas requieren, al principio, medidas de protección para conseguir su incremento.

18) *g) Preferencia, antigüedad y ascenso.* Los trabajadores temporales tienen derecho a ser preferidos y ascendidos de acuerdo con lo que disponen los artículos 154, 155, 156, 157, 159 y 160 de la LFT, así como al reconocimiento de su antigüedad conforme a los artículos 158, 161 y 162 del propio cuerpo legal (*infra*, números 40-41).

19) *h) Invenciones.* Los trabajadores temporales tienen los derechos que, en general, reconoce el artículo 163 LFT, a cuyo tenor, “la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes: *I.* El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención; *II.* Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción al salario percibido por el inventor; y *III.* En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la propiedad y de las correspondientes patentes”.

20) *i) Mujeres y menores.* Las normas protectoras de la LFT se amplían respecto de las mujeres y de los menores trabajadores, a causa de sus condiciones físicas y morales. En tal sentido, se limita la jornada dentro de la máxima legal; se otorgan otros descansos; se impiden las actividades insalubres y peligrosas, etcétera, sin menoscabo de los derechos mínimos que consagra la LFT para todos los trabajadores sin distinción de sexo, edad, etcétera.

21) *j) Rescisión.* El despido justificado del trabajador no implica responsabilidad patronal, salvo el pago de la prima de antigüedad y de las prestaciones debidas. La justificación debe basarse en alguna de las causales contenidas en el artículo 47 LFT y procede tanto respecto de trabajadores fijos como temporales. Si no se justifica la separación, el trabajador puede solicitar su reinstalación; y si el empleador se negase, en los términos del artículo 49 LFT, se substituirá por una indemnización conforme al artículo 50 del mismo texto. Esta disposición fija las indemnizaciones en atención al número de años de servicios prestados, lo que representa una complicación para el cómputo de la antigüedad de los trabajadores temporales,

sin que la ley brinde solución a'guna, pues el referirse, en el artículo 158, a la antigüedad de los trabajadores, no distingue entre unos y otros.

22) *k) Sindicatos.* El derecho de sindicalización se presenta con amplitud en el marco legislativo nacional. La libertad sindical existe como derecho; mas son necesarias algunas limitaciones formales, como la de que en el recuento del mínimo de trabajadores para formar un sindicato se trate de trabajadores activos.

23) *l) Contrato colectivo.* La titularidad de los contratos colectivos se ejerce por el o los sindicatos que tengan mayor número de trabajadores asociados, sin perjuicio de que las cláusulas se extiendan a los trabajadores en general, aunque pertenezcan a otro sindicato, e inclusive a los no sindicalizados. Los trabajadores temporales, estén o no sindicalizados, quedan acogidos a las disposiciones y beneficios del contrato colectivo, sin más excepción, cuando así lo exprese el propio contrato, que la de los trabajadores de confianza.

24) *m) Seguridad social.* Según manifiesta el artículo 472 LFT, las disposiciones concernientes a seguridad social contenidas en dicho ordenamiento, serán exigibles en toda relación de trabajo, incluidos los *trabajos especiales*, con la sola excepción de los llamados *talleres familiares*.⁸

Las obligaciones impuestas al patrón en relación con la seguridad social de los trabajadores, pueden ser subrogadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), cuya ley reglamentaria establece mejores y mayores condiciones asegurativas. Sin embargo, pese a tratarse de un régimen de seguro obligatorio, subsisten las normas en la LFT, para aplicarlas en los casos en que por determinadas circunstancias, no existan aún instalaciones adecuadas para que funcione el sistema de seguro obligatorio.

Los trabajadores eventuales o temporales, como los denomina la Ley del Seguro Social (LSS), deben afiliarse al IMSS, en el que serán considerados en las mismas condiciones que los trabajadores de planta, si bien existen reglamentos específicos relativos a la forma como han de inscribirse.

25) *n) Juntas de conciliación y arbitraje.* El derecho de los trabajadores para nombrar representantes ante esos organismos, como ante las Comisiones Nacional y Regionales del Salario Mínimo y la Comisión Nacional

⁸ Las disposiciones de la LFT sobre seguridad social sólo se aplican en los casos en que la empresa no esté obligada, por la LSS, a afiliarse a la misma, como ocurre con las que radican en regiones carentes de las instalaciones necesarias para que funcione el seguro social obligatorio.

para Participación en las Utilidades de las Empresas, se sujeta a la condición de haber laborado por lo menos seis meses durante el año anterior a la convocatoria, según reza el artículo 652, fracción II, inciso b⁹ (véanse los artículos 652, 676 y 683 LFT).

26) *B) Trabajadores eventuales.* La legislación laboral mexicana no señala la forma de establecer relaciones eventuales; pero de sus normas generales se deduce que la contratación individual no es necesaria, ya que a diferencia de la ley del trabajo de 1931, no hay obligación de redactar contratos de trabajo, requiriéndose sólo la formulación de un escrito en que figuren las condiciones del mismo.

De acuerdo con el artículo 25 LFT, “el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: *I.* Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; *II.* Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; *III.* El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; *IV.* El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; *V.* La duración de la jornada; *VI.* La forma y el monto del salario. *VII.* El día y lugar de pago del salario; y *VIII.* Otras condiciones de trabajo, tales como los días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón”.

La falta del susodicho escrito, que siempre será imputable al patrón, no priva al trabajador de sus derechos, puesto que entonces entrarán en juego las garantías mínimas que establece el código laboral.

Hemos subrayado la segunda fracción del artículo 25 LFT, para destacar que debe puntualizarse la duración de la relación laboral, en la inteligencia de que si la misma se omite, serán aplicadas supletoriamente otras normas y, ante todo, el artículo 35 LFT (*supra*, número 2), en virtud del cual, se estimará que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

La fracción III del artículo 25 LFT, también subrayada, merece ser tenida en cuenta por su importancia para evitar que, según el escrito, una relación laboral se determine sin que coincida con el tipo de actividad que se vaya a prestar. Si tampoco se estipulan las actividades, el trabajador se obligará, en los términos del artículo 27 LFT, a desempeñar las que sean compatibles con su fuerza, aptitudes, estado o condición y que sean del mismo género de las que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Los sujetos de la relación laboral, pueden celebrar contratos individuales o colectivos para establecer las condiciones de trabajo, siempre que no sean inferiores a las consignadas en la LFT. Generalmente, los con-

⁹ A propósito de este precepto, brota la duda acerca de si el derecho a participar en la designación de delegados surge cuando el trabajador ha laborado, por lo menos, seis meses con un mismo patrón, o puede haberlo hecho con varios.

tratos colectivos disponen de una o varias cláusulas relativas a trabajos eventuales.

El trabajo a que se dediquen los trabajadores eventuales, no es autónomo, sino subordinado, por lo que la LFT es aplicable; pero esas relaciones laborales pueden someterse a contratación (individual o colectiva), sin que interese la intervención directa de las partes o si ha mediado un tercero.¹⁰

En conclusión, los trabajadores eventuales se someten al régimen de la LFT o, si existe, al contrato individual o colectivo que celebren las partes, cuando los empleadores sean particulares, pues si se trata del Estado, habrá de aplicarse la “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución.¹¹

27) II. Régimen jurídico aplicado en el campo del derecho del trabajo y de la seguridad social: A) Empleo temporal (interinato).¹² Según establecimos antes, el trabajo eventual¹³ puede darse por obra determinada, tiempo determinado o para la inversión de capital determinado.¹⁴

Comúnmente, los trabajadores eventuales son llamados también accidentales, transitorios o temporales; pero esa distinta nomenclatura no altera las condiciones reglamentarias de trabajo, como tampoco la diversa denominación determina trato diferente.

Conforme al artículo 8 LFT, son trabajadores las personas físicas que presten a otras, físicas o morales, un trabajo personal subordinado, y son trabajadores eventuales, cuando sus actividades no constituyan una necesidad permanente en la empresa, sino que las realicen con carácter accidental.¹⁵

¹⁰ A este último caso se refieren los artículos 12 y 14 de la LFT, que dicen: *Artículo 12*: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patron.” *Artículo 14*: “Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados” (el resto del precepto no interesa aquí).

¹¹ Esta ley se publicó en el *Diario Oficial* el 28 de diciembre de 1963 y entró en vigor al día siguiente.

¹² El interinato corresponde a una categoría de trabajadores que se establece en algunos reglamentos interiores de trabajo de organismos descentralizados o de oficinas del Estado; pero la ley de los trabajadores al servicio de éste, sólo consigna dos categorías: de confianza y de base, y admite el interinato en el instructivo para la formación y aplicación del presupuesto de egresos de la Federación. La LFT no se refiere al trabajo de interinato.

¹³ Recuérdese que utilizamos la palabra *eventual* para referirnos al trabajo temporal, de acuerdo con la clasificación establecida *supra*, núm. 6.

¹⁴ Cuando las circunstancias que motivaron la relación de trabajo por tiempo u obra determinados subsistan, dicha relación habrá de continuar hasta la desaparición de las mismas.

¹⁵ Así se conceptúa a los trabajadores eventuales en el artículo 3º del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos. Tam-

De acuerdo con los principios de la legislación social mexicana, tanto los trabajadores eventuales como los de planta disfrutan, en sus relaciones de trabajo, de un mínimo de garantías. No obstante la pretendida situación de igualdad, las circunstancias originan algunas modalidades que en ciertos casos afectan o pueden afectar los derechos de los trabajadores eventuales.

28) Continuaremos exponiendo, a grandes trazos, las condiciones mínimas de trabajo y de seguridad social con referencia a los trabajadores eventuales, señalando, cuando se presente el caso, la o las excepciones o modalidades pertinentes.¹⁶

La relación laboral de carácter eventual, puede iniciarse mediante contrato o, simplemente, establecerse dicha relación,¹⁷ si bien en ambos casos los efectos son idénticos.¹⁸

Dadas las circunstancias del trabajo eventual, la existencia de contrato es conveniente, pero no indispensable, y como apuntábamos antes (*supra*, número 26), debe destacarse la obligación que establece el artículo 25 LFT, especialmente en sus fracciones II y III, por las razones que en el lugar indicado mencionamos.

29) Los efectos de las relaciones laborales pueden suspenderse cuando se presenten contingencias o circunstancias que impidan el cumplimiento de las mismas en condiciones de normalidad.¹⁹

bién son trabajadores eventuales los llamados *estacionales* del campo, es decir, los que laboran para explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales o mixtas, únicamente durante determinadas épocas del año, limitadas a la duración de la cosecha, recolección, desahije y otras de análoga duración, según expresa el artículo 17 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio de los Trabajadores del Campo; pero de acuerdo con nuestra clasificación, estas categorías corresponden a los trabajadores temporales.

¹⁶ Las situaciones no contempladas por la LFT, hallarán reglamentación en las fuentes del derecho laboral, siempre que no existan normas contractuales.

¹⁷ La relación de trabajo puede iniciarse por el solo hecho efectivo de la prestación de servicios, sin que sea necesaria la celebración de contrato.

¹⁸ He aquí lo que a propósito prescribe el artículo 20 LFT: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario./Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario./La prestación del trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

¹⁹ En materia de suspensión, son fundamentales las disposiciones de la LFT que a continuación se transcriben. Artículo 42: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón: I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo; III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; IV. El arresto de trabajador; V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los

Cuando opere la suspensión temporal de una relación de trabajo para tiempo determinado, habrá que considerar si aquélla se prolonga hasta la fecha conclusiva de la relación, en cuyo caso entendemos que la relación deberá terminar. Por otra parte, sin embargo, si la suspensión finaliza antes de la fecha límite de la relación, ésta no deberá compensarse obligatoriamente, quedando ello a juicio del empleador, según sus necesidades. En el lugar o puesto en que laborase el trabajador suspendido, podrá quedarse otro eventual que lo sustituya.

Cuando la relación de trabajo se pacte para obra determinada, y la misma pueda ser realizada por otro trabajador, el empleador tiene libertad de emplear a otra persona o, si no, esperar a que la incapacidad termine. En el primer caso, el empleador debe tomar un nuevo trabajador como eventual y sustituir al incapaz, hasta el momento en que pueda volver a sus labores.²⁰

La suspensión de la relación laboral afecta fundamentalmente a las obligaciones principales, es decir, las de prestar el servicio y pagar el salario, correspondientes, respectivamente, al trabajador y al empleador. La suspensión puede ser *temporal*, según vimos en párrafos anteriores, o *definitiva*. La suspensión definitiva legalmente aceptada, no produce, por ese solo hecho, responsabilidades ni hace que subsistan nexos entre los sujetos de

cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución; VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes; y VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”

Artículo 43: “La suspensión surtirá efectos: I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo del trabajo; II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.”

Artículo 45: “El trabajador deberá regresar a su trabajo: I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.”

²⁰ Puede ocurrir que la ocupación de un trabajador se deba a la calificación de su labor, como sería un ebanista. En este caso, el empleador probablemente no empleará a ningún otro.

las relaciones. Esta figura se denomina en nuestro código laboral *rescisión*, y bajo tal rubro se reglamentan las causales legítimas, pese a las críticas dirigidas al vocablo.²¹

30) La rescisión legal realizada por el empleador, da lugar al cumplimiento de las prestaciones debidas hasta ese momento y a la de dar aviso escrito de la misma. Claramente señala el artículo 47 LFT que el patrón no tendrá responsabilidad entonces; pero justificada la rescisión, el trabajador puede, conforme al artículo 48, solicitar su reinstalación o el pago de una indemnización correspondiente a tres meses de salario. En el primer caso, el empleador puede sustituir dicha obligación por el pago de la indemnización estipulada en el artículo 50 del propio ordenamiento, siempre y cuando el trabajador de que se trate tenga una antigüedad menor de un

²¹ Según el artículo 47 LFT: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar su servicios el trabajador. II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere./El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

año o bien sea trabajador de confianza, doméstico o *eventual*, o que se demuestre por las características de las labores que desempeñe, que está en contacto directo con el patrón, si la junta considera que ello impide el desarrollo normal de la relación de trabajo (cfr. artículo 49 LFT). En los casos señalados, habrá la obligación de pago a que se refiere el artículo 50 LFT.²²

El mencionado precepto no atañe a la situación creada por una relación de trabajo para obra determinada o para la inversión de capital determinado; pero cabe extender a estos casos la aplicación de las fracciones primera y segunda, a diferencia de la segunda, que claramente estipula el trabajo por tiempo indeterminado, pese a que la relación de trabajo de un trabajador eventual puede ser por tiempo indeterminado: la terminación de una obra o la liquidación del capital, muchas veces no pueden calcularse en cuanto a su duración y menos aún fijarles una fecha límite.

El derecho a la rescisión puede asimismo ser ejercitado por el trabajador, sin responsabilidad para él,²³ siempre que concurra alguna de las causas especificadas en el artículo 51, completado por el 52, ambos de la LTF.²⁴

²² Que dice así: "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II. Si la relación del trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

²³ El trabajador no puede convenir, en su perjuicio, la obligación de prestar servicios por más de un año. Si habiéndose comprometido faltase al contrato de trabajo, sólo se podrá exigir responsabilidad civil. La disposición al efecto figura en el artículo 5º de la Constitución política mexicana.

²⁴ A tenor del cual, "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IV. Reducir el patrón el salario del trabajador; V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y IX. Las análogas a las establecidas en

La rescisión de la relación laboral conforme a las disposiciones anteriores, puede operar en los casos de relación determinada, sea por tiempo, por obra o por capital.

31) La relación eventual de trabajo termina, como regla, por el advenimiento de la fecha a que se limitó, por la conclusión de la obra fijada o por haber finalizado la inversión; pero pueden presentarse otras circunstancias que den por concluida la relación laboral eventual sin que se haya cumplido la condición a que se sujetó, según se desprende del artículo 53 LFT, conforme al cual, “son causas de terminación de las relaciones de trabajo: *I.* El mutuo consentimiento de las partes; *II.* La muerte del trabajador; *III.* La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; *IV.* La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y *V.* Los casos a que se refiere el artículo 434.”

Cuando la terminación se produzca conforme a la fracción *IV*, el empleador estará obligado a otorgar al trabajador, si no obedeciese a riesgo del trabajo, el pago de un mes de salario, más el que corresponda a doce días por cada año de servicios, en los términos señalados por el artículo 162 LFT para la prima de antigüedad. El trabajador puede solicitar que se le instale en un puesto compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan (artículo 54 LFT). En cuanto a los trabajadores eventuales que se encuentren en esta hipótesis, tendrán derecho al pago indemnizatorio o, mientras no se termine la obra o llegue la fecha conclusiva de la relación, a que se les proporcione un puesto adecuado a sus nuevas aptitudes, si es posible. Entretanto, la relación continuará hasta el momento en que deba terminar según lo pactado por las partes.

Cuando no se justifique el término de la relación, la situación que se presenta es análoga a la del despido injustificado (artículo 55).

La relación de trabajo puede concluir cuando se origine el cierre definitivo de la empresa o establecimiento, que puede ser causado (artículo 434 LFT) por: “*I.* La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; *II.*

las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

A su vez, el artículo 52 establece que “el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; *III*. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; *IV*. Los casos del artículo 38; y *V*. El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

En cualquiera de estos casos, la junta de conciliación y arbitraje que corresponda, deberá aprobar o desaprobado la terminación de las relaciones de trabajo. La terminación conforme al artículo 432, produce la obligación de pagar una indemnización, correspondiente al salario de tres meses, así como la prima de antigüedad, salvo el supuesto de la fracción *IV*, que se rige por el capítulo *II* del título *II* de la ley.

32) En conclusión: entendemos que los trabajadores eventuales conservan el derecho a la estabilidad en el empleo, tanto por la obligación del empleador de cumplir con la relación de trabajo en los términos pactados o conforme a la legislación laboral, hasta el final de aquélla, como por lo que dispone el artículo 39 LFT.²⁵

La eventualidad o temporalidad de la relación de trabajo no produce limitación ni significa menoscabo alguno de los derechos sociales de los trabajadores, quienes habrán de prestar sus servicios sobre una base mínima de condiciones legalmente estipuladas, al igual que los trabajadores fijos, con las modalidades que sean pertinentes.

33) *B) Jornada*. Los trabajadores eventuales gozan de la protección que sobre la jornada máxima establece la Ley Federal del Trabajo. Las partes de la relación de trabajo pueden pactar la duración de la jornada, pero ésta nunca rebasará los límites legales, que establecen máximos de: ocho horas para la jornada diurna, siete horas para la nocturna y siete horas y media para la jornada mixta. La limitación legal se considera respecto a la jornada semanal, pues aun cuando la limita por día, el artículo 59 faculta a las partes para repartir las horas de trabajo a fin de conseguir que el sábado por la tarde no se labore, o cualquier otra modalidad análoga. Por otra parte, la limitación que se ha señalado puede ser superada por los contratos de trabajo, e incluso la propia ley admite una limitación superior a fin de evitar un trabajo inhumano por razón de la actividad que se desarrolle (artículo 59, fracción *III*, LFT).

La jornada que se desarrolle en forma continua, exige un descanso, por lo menos de media hora, durante el cual, el trabajador podrá salir del lugar de trabajo; de lo contrario, este descanso se computará dentro del tiempo

²⁵ “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.”

efectivo de trabajo; e igual ocurre con el tiempo necesario para tomar las comidas (artículos 63 y 64).

La jornada ordinaria de trabajo puede extenderse hasta tres horas más por día, pero sólo tres veces en la semana. El trabajo extraordinario a que nos referimos, debe ser retribuido con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de trabajo.

34) C) *Descansos*. La norma general obliga a otorgar, por cada seis días uno de descanso, con el pago correspondiente. Cuando el trabajador eventual labore por más de seis días, el cumplimiento del derecho de descanso semanal no ofrece dificultad: ésta surge cuando el trabajo realizado es discontinuo o cuando no se cumplen los seis días de trabajo. En estos dos últimos casos, el artículo 72 LFT exige el pago proporcional al salario obtenido durante los días trabajados en forma substitutiva.

Los días de descanso obligatorio están marcados por la ley y por los contratos. Los legales son, en primer lugar, el descanso hebdomanario, al que ya nos hemos referido, y, en segundo lugar, los indicados en el artículo 74 del mismo ordenamiento y que corresponden a la conmemoración de fiestas nacionales y otros festejos de tradición para la sociedad. Las fechas que se acuerdan en los contratos colectivos corresponden, en gran parte, a días festivos religiosos. Todos los días de descanso, tanto los legales como los contractuales, se deberán disfrutar con pago del salario.

Los trabajadores eventuales que durante la prestación de sus servicios tengan derecho a descansos obligatorios, deberán disfrutarlos, y si llegan a laborarlos, recibirán salario triple, es decir, el que normalmente les correspondería, más el salario doble que para estos casos exige la ley (artículos 73 y 75 LFT).

35) D) *Vacaciones*. Según expresa el artículo 76 LFT, el periodo mínimo de vacaciones es de seis días continuos por el primer año de servicios, término éste que será ampliado cada año con dos días, hasta llegar a doce, y después del cuarto, se aumentarán dos días por cada cinco años.

La relación eventual de trabajo se produce, generalmente, durante periodos inferiores al año. En tal caso, según expresa el artículo 77 LFT, el derecho a vacaciones será sustituido por el pago proporcional al número de días trabajados. La compensación de las vacaciones sólo es admitida cuando la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios. La extensión de la relación eventual de trabajo por varios años es factible, puesto que la ley no señala limitaciones de tiempo, sino que se refiere sólo a la existencia o inexistencia de las causas que dieron origen a esa relación. Las normas relativas a vacaciones se aplicarán entonces en lo que corresponda. Además, los trabajadores eventuales también dis-

frutarán de una prima mínima de veinticinco por ciento del salario que corresponda a los días de vacaciones (artículo 80 LFT).

36) E) *Salario*. Las disposiciones concernientes al salario son aplicables a toda relación de trabajo: cualquiera que sea la prestación de servicios subordinada, no podrá admitir excepción alguna al derecho sobre el salario y al goce de las normas que lo protegen. Existiendo la prestación efectiva de servicios, obligación principal del trabajador, debe mediar el cumplimiento del pago del salario conforme a lo que la ley establezca. Los trabajadores eventuales, por tanto, se acogen a todos y cada uno de los beneficios que a este propósito se estipulen.²⁶

El salario puede ser fijado en cualquier forma; pero el artículo 83 LFT menciona las formas más comunes, que son: por unidad de obra, por unidad de tiempo, por comisión y a precio alzado. La relación eventual de trabajo no requiere la aplicación única de alguno de estos sistemas, ya que las partes pueden libremente adoptar uno de los mismos, sin que la forma en que se pague el salario implique disminución o renuncia a ninguno de los beneficios económicos de los trabajadores y sin que tampoco dejen de aplicarse las normas protectoras.²⁷

37) El trabajador eventual, cualquiera que hubiese sido la forma pactada para fijar el salario, no podrá recibir uno menor del mínimo establecido por las comisiones integradas al efecto. La cantidad mínima que señalen las comisiones nacional y regionales para la fijación del salario mínimo, respecto a los trabajadores de una o varias zonas económicas, no podrá ser violada: su incumplimiento acarreará sanciones, pero no la liberación del pago debido.

Acerca del salario mínimo y de su aplicación, surge la duda de si éste debe ser pagado independientemente de la duración de la jornada o si, por el contrario, corresponde a la jornada máxima legal. La disposición relativa al salario mínimo, comprendida en el artículo 90 LFT, expresa que "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

²⁶ Según el artículo 8 LFT, "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

²⁷ Conforme al artículo 33 LFT, "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé./Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Si el ánimo del legislador hubiese sido otro, existiría la aclaración de que el trabajador tendría que laborar la jornada completa, además de que la LFT sólo establece condiciones mínimas, que en cualquier momento pueden ser superadas.

No obstante la aplicación irrefutable de la norma sobre la obligatoriedad del salario mínimo, creemos posible que, cuando un trabajador especial se comprometa a prestar sus servicios durante una jornada muy inferior a la máxima, podría pactarse salario inferior al mínimo, considerando que este trabajador tiene la posibilidad de prestar sus servicios en otros lugares y con otros empleadores y recibir así el salario correspondiente, que le permitirá compensar sus ganancias para cubrir los gastos normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, finalidad que es, en última instancia, la que persigue la institución del salario mínimo. La Suprema Corte de Justicia, en una ejecutoria dictada en 1960, expresó el criterio anterior, y probablemente lo reiterará.²⁸

38) El derecho de los trabajadores a recibir un *aguinaldo anual*, correspondiente al salario de quince días, no se limita respecto de los eventuales, quienes al alcanzar un año de servicios deberán recibirlo conforme a lo estipulado legalmente. Si la relación de trabajo fuera inferior a un año, tendrán derecho a recibir un pago proporcional, sin que la ley condicione este hecho a un mínimo de días trabajados, como ocurre con la obligatoriedad de la participación en las utilidades, donde resulta efectiva en tanto el trabajador eventual haya laborado por lo menos sesenta días al año, sin que se mencione la continuidad o discontinuidad en el servicio. El trabajo efectivo durante sesenta días al año da derecho al trabajador eventual a recibir utilidades conforme al promedio de las percepciones obtenidas (artículos 123 y 124 LFT).

39) F) *Antigüedad y preferencia*. Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso correspondientes a los trabajadores eventuales, están expresamente incluidos en el capítulo que de tales extremos se ocupa, o sea el iv del título iv. De acuerdo con el artículo 156 LFT, "Las disposiciones contenidas en el artículo 154²⁹ se aplican a los trabajadores que habitual-

²⁸ Amparo directo 6425/59: Sociedad Mutualista de Empleados y Trabajadores de la Compañía Pulman. 25 de julio de 1960. *Semanario Judicial de la Federación*, xxxvii, pp. 70-1.

²⁹ Artículo 154 LFT: "Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén./Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida."

mente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.”

La disposición transcrita encierra un derecho social de los trabajadores eventuales, en relación con la estabilidad de los mismos en el empleo. Es una garantía social adquirida por trabajos ya desempeñados y un derecho posterior, cuya efectividad se sujeta a la condición de haber servido satisfactoriamente y a la de pertenecer a un sindicato.³⁰ Los trabajadores eventuales que satisfagan estos requisitos de fondo, deben ajustarse a otros de índole formal comprendidos en el artículo 155.³¹

40) El trabajador eventual que se considere con derecho a ocupar un puesto vacante y a quien, después de haberlo solicitado, le fuere negado, puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje y demandar, a su elección, que se le otorgue el puesto o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además del pago, que en los dos casos puede exigirse, del importe de los salarios vencidos desde la fecha en que el puesto quedó libre, o en que fue creado, hasta que se cumplimente el laudo. Por otra parte, según la fracción XI del artículo 132, el empleador tiene obligación de poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

El trabajador que aspire a ocupar un puesto, debe demostrar capacidad, eficiencia y antigüedad. Si la duración de la vacante es mayor de treinta días, tendrá preferencia el trabajador más antiguo; pero puede

³⁰ Artículo 395 LFT: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios a la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión./Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”

³¹ Que dice así: “Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior [véase nota 29] y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.”

someterse a un periodo de prueba, que nunca será mayor de treinta días. Cuando las vacantes sean menores de treinta días, será preferido el trabajador más antiguo, y si concurren dos o más personas, se otorgará al más capaz (artículo 160).

41) En relación con la antigüedad, ésta no se interrumpe por la forma irregular como se prestan los servicios. El artículo 158 LFT marca el derecho a la antigüedad de los trabajadores de planta, llamados por nosotros fijos, y a ellos se refiere específicamente; pero también hace alusión a “los trabajadores mencionados en el artículo 156”, o sean los eventuales. La antigüedad de los trabajadores, sea cual fuere su categoría, deberá determinarse por una comisión integrada por representantes de ellos y del empleador. Dicha comisión deberá formular un cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías dentro de cada profesión y oficio. Las resoluciones dictadas por esta comisión deben ser publicadas. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 158, párrafo final, LFT).

No obstante el reconocimiento de antigüedad a los trabajadores eventuales, éstos no tienen derecho a recibir la prima que por tal causa se otorga a los trabajadores de planta que voluntariamente se retiren cuando hubieren estado quince años al servicio del empleador.

42) G) *Sindicalización*. El derecho laboral mexicano es partidario de la libertad de sindicalización. Esta libertad tiene ciertas limitaciones que, sin ánimo de perjudicar a los trabajadores, protegen el derecho de asociación de los mismos, por entender que reporta, a ellos y a la sociedad en general, altos beneficios.

Semejante derecho no conoce discriminación alguna, según se desprende de los artículos 357, 358 y 133, LFT que recogemos mediante nota.³²

Los trabajadores pueden, sin distinción de sexo, edad, categorías o nacionalidad, afiliarse a un sindicato. Sólo los menores de dieciséis años y los extranjeros están impedidos para pertenecer a la mesa directiva del sindicato.

³² *Artículo 357*: “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”

Artículo 358: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

“Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

Artículo 133: Queda prohibido a los patrones: IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.”

La conveniencia de que se sindicalicen los trabajadores eventuales se manifiesta no sólo en orden a la defensa conjunta de sus intereses, sino también porque tal circunstancia les otorga preferencia sobre los trabajadores libres.³³

Además, según recordamos (*supra*, número 40), el empleador tiene obligación de dar aviso al sindicato de las vacantes, definitivas o temporales, que se presenten, y ambos pueden pactar que solamente se empleen trabajadores que pertenezcan a aquél.³⁴

43) H) *Contrato colectivo*. Las relaciones eventuales de trabajo no sólo se presentan en el ámbito del derecho laboral individual, sino también en el del colectivo, al amparo de la norma contenida en el artículo 397, que expresa lo siguiente: “El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.”

Los trabajadores incluidos en los beneficios del contrato colectivo, son tanto los miembros del sindicato titular del mismo, como los que no lo son, excepto los de confianza, siempre que el contrato expresamente lo indique así. Los trabajadores eventuales, por tanto, se beneficiarán de los privilegios que establezca el contrato colectivo, pertenezcan o no al sindicato titular del mismo.

La finalización del contrato colectivo puede ser, entre otras causas, por terminarse la obra objeto del mismo (artículo 401, fracción II), mas no por el vencimiento de una fecha a la que se hubiere limitado su vigencia. De ahí nuestra presunción de que el artículo 397 admite que el contrato colectivo sea por tiempo determinado y de que, llegada la fecha límite, únicamente lo hace terminar en atención a las condiciones de trabajo. En otro sentido, el señalamiento de una fecha rige respecto de las condiciones contenidas y, sea superior o inferior el término a dos años, debe someterse a las normas del artículo 399 para su revisión.

En atención a las disposiciones que hemos mencionado en relación con el contrato colectivo de trabajo, podemos deducir que las relaciones laborales regidas por el derecho colectivo son eventuales cuando el mismo contrato sea fijado para *obra* determinada, pero no cuando se estipule para *fecha* determinada.

44) I) *Huelga*. El ejercicio del derecho de huelga se condiciona a

³³ Artículo 154: “...los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias ... a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén” (véase *supra*, nota 29).

³⁴ Artículo 395 LFT: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...”

ciertos requisitos fundamentales de existencia y legalidad. Uno de ellos se refiere a que la suspensión temporal se promueva por la mayoría de los trabajadores de la empresa, integrándose dicha mayoría por la de todos los trabajadores (fijos, temporales o eventuales) de aquélla, salvo los que sean de confianza y los que hayan ingresado después de que fuese presentado el escrito de emplazamiento.³⁵

Finalizada la huelga por alguna de las causas que especifica el artículo 469 LFT, los trabajadores pueden exigir el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga, si los motivos de ésta son imputables al empleador.³⁶ Como la Ley Federal del Trabajo se refiere a diversos aspectos de la huelga, pero sin mencionar el caso de los trabajadores eventuales que participen en la misma y los efectos que resulten, conviene que analicemos algunos de esos problemas. Los trabajadores eventuales que participen en una huelga legal y existente, podrán exigir el pago de salarios caídos y tendrán, al finalizar dicha suspensión, el derecho a ocupar sus puestos, pese a que la fecha fijada para la terminación de su relación laboral se hubiese presentado durante el periodo de huelga, siempre que las causas que le dieron origen subsistan aún. En caso contrario, cuando las causas se hayan satisfecho o dejen de ser necesarias para la empresa, la relación de trabajo eventual terminará, sea que la misma se hubiere fijado para una fecha o para la conclusión de una obra. La terminación de las causas que dieron origen a la relación eventual puede ocurrir, pese a que la huelga entraña suspensión de labores, porque el artículo 467 LFT faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que, con audiencia de los trabajadores y antes de la suspensión, fije el número de trabajadores que hayan de continuar prestando sus servicios a fin de evitar causas graves que afecten la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Dentro de tales actividades, podrían incluirse las que realizan los trabajadores eventuales.

45) J) *Seguridad social*. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativas a seguridad social, rigen tanto para las relaciones por tiempo indeterminado como para las eventuales. Debemos aclarar, sin embargo, que este régimen sólo es aplicable cuando los trabajadores no estén inclui-

³⁵ Artículo 462 LFT: "Si se ofrece como prueba el recuento de trabajadores, se observarán las normas siguientes: II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;".

³⁶ La obligación del empleador de pagar los salarios correspondientes al periodo de huelga, no procede cuando la misma haya tenido por objeto apoyar otra en los términos de la fracción vi del artículo 450 LFT.

dos en el régimen obligatorio de seguro social, conforme a la ley reglamentaria.³⁷

La Ley del Seguro Social de 1943 establece el régimen obligatorio para los trabajadores, sea cual fuere la personalidad jurídica del empleador o su condición económica. Este ordenamiento es indiscutiblemente más completo que el contenido en la Ley Federal del Trabajo, que tan sólo se refiere a riesgos profesionales, mientras que la primera establece, además del seguro profesional, los de enfermedades ordinarias, maternidad, vejez, cesantía, etcétera.

El pago de cuotas patronales y obrero-patronales para cubrir los seguros sobre riesgos profesionales y otros seguros, respectivamente, exime a los empleadores de pagos indemnizatorios y establece para los trabajadores, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, mayores beneficios. La aplicación de la Ley del Seguro Social ofrece algunas modalidades en los casos previstos por su artículo 6º, el cual, después de dos reformas, establece lo siguiente: “El Poder Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del Instituto, determinará las modalidades y la fecha en que se organice el Seguro Social de los Trabajadores de las empresas de tipo familiar, a domicilio y domésticos, temporales y eventuales. Los decretos que expida el Poder Ejecutivo Federal en ejecución de la facultad anterior, deberán precisar la clase de trabajadores a quienes se refieran las normas, los plazos y procedimientos que se seguirán para su inscripción y para el cobro de las cuotas obrero-patronales, la determinación de los grupos de salario en que se consideran incluidos y las modalidades pertinentes en el otorgamiento y en el disfrute de las prestaciones que les correspondan. Asimismo determinarán la manera de operar los cambios de clase de los trabajadores y las consecuencias que esos cambios impliquen.”

Conforme a lo mandado en dicha disposición, se dictó el “Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos”, decretado el 24 de junio de 1960 y publicado el 28 de junio del mismo año, siendo presidente de la República el licenciado Adolfo López Mateos.

46) En forma general, las normas de la Ley del Seguro Social se aplican a los trabajadores eventuales; pero en su funcionamiento se presentan modalidades que deben reglamentarse, aunque en ningún caso se resten beneficios para estos trabajadores.

Paralelo al citado reglamento es el relativo a los trabajadores del campo, en el que aparecen normas concernientes a los eventuales y tempora-

³⁷ Cabe que existan lugares en los que, por no existir las instalaciones adecuadas y no permitirlo el medio, no sea obligatorio afiliar los trabajadores al IMSS.

les. Asimismo existe el “Instructivo de Operación para el Aseguramiento de los Trabajadores de la Industria de la Construcción”, con normas relativas a los trabajos eventuales.

Antes de continuar con las disposiciones contenidas en estos reglamentos, conviene aclarar que, cuando mencionan a los trabajadores eventuales y temporales, no pretenden distinguir entre unos y otros, sino que se refieren a una sola categoría, que a los efectos de nuestra clasificación, se correspondería con los llamados eventuales, caracterizados por el artículo 3º del mencionado Reglamento de Trabajadores Urbanos, de la siguiente manera: “Para los efectos del presente Reglamento, son trabajadores temporales o eventuales aquellos que, en virtud de un contrato de trabajo, sea verbal o escrito, laboren en una empresa, sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ella o, siéndolo, porque las realizan con carácter accidental. Los trabajadores eventuales o temporales estarán sujetos al seguro social obligatorio, siempre que hayan prestado servicios durante doce días hábiles o más en forma ininterrumpida o treinta días interrumpidos en un bimestre para un solo patrón.”

En el primer caso, el empleador dispone de cinco días hábiles, a partir de la fecha de la contratación, para inscribir al trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Cuando la duración de la relación fuere, en principio, menor de doce días y luego se ampliara, el término obligatorio de inscripción es de dos días, a partir de la fecha en que se cumplieran doce días. En el segundo caso, cuando el número de días excede de treinta, la obligación de inscripción debe cumplirse dentro de los dos días siguientes a que haya cumplido dicho plazo. En ambos casos, cuando el trabajador ya se encuentre inscrito, la obligación consiste en dar aviso al IMSS y en suministrar el número de la tarjeta de afiliación, el nombre del asegurado, el salario y el tiempo probable de trabajo o la indicación de que no es previsible, así como los datos del empleador (artículo 6º del citado reglamento).

Los trabajadores eventuales se aseguran para: 1) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; 2) enfermedades no profesionales y maternidad; 3) invalidez, vejez y muerte, y 4) cesantía en edad avanzada.

La definición de los accidentes y de las enfermedades del trabajo aparecen en los artículos 35 y 36 LSS.

47) El Instituto Mexicano del Seguro Social cumple con las finalidades de un servicio público; y así lo indica el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 en la fracción xxix: “Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.”

El capital del Instituto Mexicano del Seguro Social se integra, principalmente, con el pago de las cuotas que los asegurados y los empleadores deberán pagar conforme al salario diario de cada trabajador y de acuerdo al grado de peligro en la actividad que desarrolle. Las prestaciones que correspondan por riesgos del trabajo, serán cubiertas íntegramente por las cuotas de los empleadores (artículo 43 LSS).

Las cuotas se fijarán según el salario diario. Si la retribución es variable, se tomará en cuenta el salario promedio obtenido en el año anterior. En caso de que el trabajador no hubiera laborado un año continuo, se obtendrá el promedio de los salarios obtenidos en el lapso que laboró (artículo 22 LSS).

Así como las cuotas se fijan conforme al salario, las indemnizaciones y otras prestaciones pecuniarias se sujetarán al mismo, de manera que puede resultar que los beneficios que se reciban en efectivo sean más bajos que los que correspondan a los trabajadores fijos. Por otra parte, para recibir las prestaciones correspondientes, deben haber alcanzado a cubrir un número determinado de cotizaciones semanales: por ejemplo, existirá derecho al seguro de invalidez para el trabajador asegurado que, siendo declarado inválido, haya cubierto, por lo menos, ciento cincuenta cotizaciones semanales (artículo 67 LSS).

48) El problema de los trabajadores eventuales es que, durante los periodos en que no trabajan, no reciben los beneficios del seguro social, y ésta es la situación injusta que pudiera presentarse, aunque por otra parte, debe considerarse que durante esos tiempos inactivos el asegurado no paga cuota alguna. El Consejo Técnico del IMSS ha acordado que cuando los trabajadores eventuales se encuentren sometidos a un tratamiento, éste se seguirá prestando aun cuando la relación de trabajo haya terminado.

49) III *Conclusión*. La legislación mexicana no distingue satisfactoriamente entre trabajadores *temporales* y *eventuales*, identificándolos la mayoría de las veces. Si se perfila, en cambio, la distinción entre éstos y los trabajadores de planta o permanentes.

Aparentemente, se establecen los mismos derechos para los trabajadores de una y otra categoría; pero en el renglón de habilitaciones sólo se otorga el derecho a obtenerlas a los trabajadores permanentes con una antigüedad mayor de un año (artículo 139 LFT). En este caso, podría existir una compensación mensual para los trabajadores temporales y para los eventuales.

En relación a la prima de antigüedad que debe pagarse a los trabajadores que voluntariamente se separen del trabajo después de quince años

de servicio, consideramos que si la ley no establece limitación de tiempo para las relaciones temporales o eventuales de trabajo, podrían, en algún caso, alcanzar una duración semejante, sin que exista obligación de pagar la prima de antigüedad, en virtud de que ésta no se ha reconocido. Conviene, sin embargo, destacar que el artículo 158 dispone que los trabajadores de planta y aquellos a que se refiere el artículo 156 del mismo ordenamiento —temporales y eventuales— tendrán derecho a que en cada empresa o establecimiento, una comisión integrada por representantes de los mismos trabajadores y del empleador, determine su antigüedad. Esta determinación surtirá efecto sobre los derechos escalafonarios, pero no afecta al pago por retiro voluntario, porque éste se condiciona, en el artículo 162, a ser de planta en el empleo.

50) Respecto a la seguridad social de los trabajadores eventuales, existen reglamentos adecuados a su categoría, en los cuales, se consignan derechos semejantes a los trabajadores ordinarios. Además, el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social ha acordado algunas modalidades que benefician a esta categoría de trabajadores, por ejemplo: exigiendo un mínimo de quinientas cotizaciones semanales para tener derecho a recibir la pensión de vejez (artículo 71 LSS). A su vez, el artículo 14 del “Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos” considera la posibilidad de que estos trabajadores se inscriban, por primera vez, en el seguro social, a la edad de 50 años o más y, en este caso, para recibir el beneficio de pensión por vejez, sólo se requiere acreditar el pago de trescientas sesenta cotizaciones semanales. La cantidad que les corresponda por pensión será determinada por cálculos actuariales, pero en ningún momento podrá ser inferior a los mínimos que establece la Ley del Seguro Social.

51) En el análisis que al principio de este trabajo realizamos sobre la situación de los trabajadores temporales, encontramos la distinción con los eventuales e incluso elaboramos una común clasificación, a fin de poder determinarlos en esta ponencia, y aseguramos que las modalidades respectivas de trabajo son distintas entre unos y otros, no obstante que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos los identifican.

52) La situación general de los trabajadores eventuales no puede catalogarse de injusta, aunque sí de incompleta, sobre todo por faltar la indispensable limitación del tiempo de duración de dichas relaciones. La necesidad de esta limitación obedece al doble propósito de evitar la eternización de las relaciones eventuales y de impedir la contratación en cadena, que en nada benefician y sí perjudican a los trabajadores. Es cierto

que la limitación podría establecerse en los contratos; pero para mayor seguridad, conviene que la propia ley se encargue de señalar periodos mínimos.

La LFT contiene alguna limitación temporal referente a las relaciones eventuales, a saber: el artículo 280, a cuyo tenor, “los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta”.

La precedente disposición sólo se aplica a los trabajadores del campo, pues está incluida en el capítulo respectivo; pero puede servir de pauta para una futura reforma legal y aun de guía para los actuales contratos. Adviértase que el precepto utiliza esencialmente los términos *permanencia* y *continuidad*, sin referirse a la *necesidad*, de manera que independientemente de que su prestación de servicios sea o no necesaria, el trabajador eventual del campo, que cuente con tres meses de permanencia continua, adquiere fijeza en el puesto.

Por otra parte, el servicio público del empleo habrá de atender en forma general las ofertas y las demandas de trabajo; pero podría crearse un sistema de prelación que dé preferencia a los puestos que se ofrezcan por tiempo indeterminado, sobre los temporales o eventuales y, en los últimos casos, deberán conservarse los datos de los trabajadores para, cuando exista la oportunidad, ofrecerles puestos permanentes.

53) Tal es, en líneas generales, la situación de los trabajadores eventuales, contemplados a través de la legislación laboral y de seguridad social mexicanas. Probablemente, dada la generosidad de estas ramas del derecho social, existen numerosas situaciones que no han sido mencionadas; pero confiamos en que el estudio realizado contenga conclusiones positivas, susceptibles de elevarse a normas legisladas en un mañana próximo.