

ENSAYO DE UNA DEFINICION DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES PARA LOS EFECTOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

*Por el licenciado José CAMPILLO.
Profesor de la Escuela Nacional de
Jurisprudencia*

El régimen del Seguro Social se implantó en el Distrito Federal a partir del 1º de enero de 1944 y, después de esta fecha, se ha ido extendiendo a otras circunscripciones territoriales de notable importancia industrial y económica. Pero, hasta el momento, los trabajadores temporales y eventuales han quedado excluidos de sus beneficios porque aún no se cumple con el requisito exigido por el artículo 6º de la ley respectiva, en el que se establece que el Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del Instituto, determinará las modalidades y la fecha en que se organizará el Seguro Social para esta clase de trabajadores.

Así pues, en las condiciones actuales, es urgente que se precisen los conceptos de trabajador temporal y eventual, ya que la pertenencia a estas categorías decide sobre la aplicabilidad del régimen del Seguro Social obligatorio.

Por otra parte, el mismo artículo 6º indica que, cuando lleguen a organizarse los seguros sociales para estos trabajadores, ellos deberán quedar sujetos a un régimen que revestirá modalidades propias y distintas del régimen general que establece la ley vigente, cuyas disposiciones tienden a regir la situación de los trabajadores ocupados por tiempo indefinido y, en muchos aspectos, no podrían aplicarse a los trabajadores temporales sin una reglamentación especial, por lo que, aún suponiendo cumplido el requisito de que habla el artículo 6º de la ley; la definición de los trabajadores temporales y eventuales tendrá siempre una gran importan-

cia, puesto que de la resolución que se adopte en cada caso dependerá la inclusión en uno u otro de los regímenes que lleguen a implantarse.

Este estudio pretende contribuir a la solución de los problemas que la práctica ha venido planteando, ya que en él se trata de establecer un criterio firme de distinción, partiendo de los elementos que nos proporcionan las disposiciones legales vigentes y el análisis de los diversos tipos de contratos.

Elementos legales para llegar a una definición

El artículo 6º de la Ley del Seguro Social, tantas veces citado, a la letra dice:

“Artículo 6º 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 al servicio del Estado, de empresas de tipo familiar, a domicilio, domésticos, del campo, temporales y eventuales. Estas categorías de trabajadores se determinarán conforme a lo prevenido por las leyes respectivas.”

Como se ve por la transcripción anterior, la Ley del Seguro Social encomendó a las leyes respectivas la determinación de las categorías de los trabajadores comprendidos en el artículo 6º¹

Ahora bien, la “ley respectiva”, por lo que concierne a los trabajadores temporales y eventuales, es la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, habrá que acudir a sus disposiciones para lograr una definición de estos tipos de trabajadores.

Pero, tropezamos con la dificultad de que la Ley Federal del Trabajo no contiene una definición precisa acerca de lo que deba entenderse por trabajadores temporales o eventuales, y ni siquiera llega a emplear el término “eventuales” que ha venido siendo consagrado a través de la práctica.

La temporalidad y la eventualidad son categorías que se configuran en función de la duración del servicio y, por tanto, para precisar su naturaleza y su alcance será necesario examinar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que norman la duración del contrato o hacen referencia a servicios de carácter limitado en cuanto al tiempo.

1 Es dudosa la constitucionalidad de la delegación de facultades hecha en favor del Ejecutivo Federal para determinar “modalidades” en la organización de los seguros. Pero la discusión de este punto escapa a los límites del presente estudio.

Estas disposiciones son:

a) El artículo 24, fracción III, en el que se dice que en el Contrato de Trabajo escrito, deberá determinarse la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado y se establece que el Contrato de Trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado, en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar;

b) El artículo 26, fracción II, en el que se dice que el contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días;

c) El artículo 28 que impone al patrón que utilice trabajadores con carácter accidental y mediante contrato verbal, la obligación de expedir, cada 15 días, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario que hubieren percibido;

d) El artículo 37, en el que se dice que el contrato de trabajo sólo obligará por el término previamente estipulado sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador;

e) El artículo 39, en el que se establece que el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada; pero que, si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias;

f) El artículo 40, en el que se consigna una modalidad especial para los contratos de trabajo que tengan por objeto la explotación de minas que carezcan de reservas de minerales costeados, o bien, la restauración de minas abandonadas o paralizadas ya que, en estos casos, el contrato podrá celebrarse, no sólo por tiempo determinado o para obra determinada, sino también para la inversión de capital determinado;

g) El artículo 126, fracción VI, en el que se dice que el contrato terminará al concluir la obra para la que se hubiere contratado el trabajo;

h) Finalmente, el artículo 138 que, al hablar del contrato de tripulantes de naves, dice que podrán celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje.

Diversos tipos de contratos

De las disposiciones anteriores se desprende, que la Ley Federal del Trabajo ha considerado los siguientes tipos de contrato de trabajo, por lo que a su duración se refiere:

1. Contrato por tiempo indefinido;
2. Contrato por tiempo fijo;
3. Contrato para obra determinada;
4. Contrato para la inversión de capital determinado; y
5. Contrato por viaje.

El contrato por tiempo indefinido es aquel que, como su nombre lo indica, no tiene un límite fijo en cuanto a su duración. Este contrato crea a favor del trabajador un derecho de permanencia indefinida en la negociación ya que el patrón sólo puede darlo por terminado con justa causa o, de lo contrario, incurrirá en las responsabilidades consiguientes.

El contrato por tiempo fijo es aquel cuya duración está sujeta a un término y que, en consecuencia, concluye por el simple transcurso de dicho término.

El contrato para obra determinada, es aquel cuya duración está sujeta a la construcción de una obra. Este tipo de contrato se distingue del contrato a plazo fijo, en que su duración, aunque ciertamente limitada por la terminación de la obra, no puede precisarse con absoluta exactitud desde el momento en que el contrato se celebra, pues no está sujeto al transcurso de determinado período de tiempo sino, precisamente, a la conclusión de la obra contratada.

El contrato a precio alzado, de que habla la fracción III, del artículo 24, no constituye propiamente una modalidad especial en cuanto a la duración del contrato, sino que se refiere a la forma de pago; ya que en él, la remuneración se calcula en una cantidad global como única retribución por el tiempo que dure la obra; pero, en realidad, este contrato no es sino un contrato para obra determinada.

El contrato para la inversión de capital determinado, a que se refiere el artículo 40, permite que la duración del contrato se limite a la inversión del capital que previamente se hubiere señalado.

Finalmente, el contrato por viaje se permite en forma excepcional, cuando se trate de tripulantes de embarcaciones y no amerita mayor comentario para los efectos de este estudio.

Así precisados someramente los términos empleados por la Ley Federal del Trabajo, para distinguir los diversos tipos de contrato que pueden presentarse en cuanto a la duración de la relación de trabajo, conviene ahora hacer resaltar que, en realidad, estos tipos de contrato pueden englobarse en dos grandes categorías: por un lado, los contratos por tiempo indefinido que tienen una pretensión de permanencia ilimitada y, por otra parte, aquellos contratos cuya duración está sujeta a un límite previamente establecido.

El principio que preside las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, es el de buscar la permanencia de los trabajadores en el empleo y evitar la simulación de contratos temporales que pudieran ser empleados como un medio de burlar la garantía de permanencia que la ley otorga a los trabajadores.

Es por ello, que la fracción III, del artículo 24, sólo permite la celebración de un contrato de trabajo por tiempo determinado cuando ella resulte de la naturaleza misma del servicio que se va a prestar y, a su vez, el artículo 39 establece que el contrato por tiempo fijo quedará prorrogado por todo el tiempo en que subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Así, pues, aunque el artículo 37 previene que el contrato sólo obligará por el término que se hubiere estipulado, y parece dejar a las partes la facultad de fijar la duración del contrato, lo cierto es que únicamente podrá hacerse uso de esta facultad cuando la naturaleza misma del servicio permita la celebración de un contrato por tiempo determinado y que, aun cuando concurriera este requisito para la validez de la fijación inicial de un término, el contrato queda prorrogado automáticamente, por disposición expresa de la ley, mientras perduren las circunstancias que motivaron su celebración.

En estas condiciones, es claro que el contrato de trabajo sólo podrá dejar de ser por tiempo indefinido cuando así se desprenda de la naturaleza misma del servicio y que, para determinar la calidad de un trabajador, en cuanto a la duración de su contrato, deberá atenderse precisamente a la naturaleza misma del trabajo contratado.

Trabajo por tiempo indefinido y trabajo por tiempo definido

Ahora bien, si analizamos las diversas formas que puede tener el trabajo por lo que concierne a su duración, encontramos que hay empresas que realizan operaciones de carácter permanente, continuo e in-

definido y que este caso, que es el de la gran mayoría, configura el contrato nominal de trabajo por tiempo indefinido.²

Pero, además, hallamos también trabajos que no participan de las características anteriores, porque les falta el elemento de permanencia, el de continuidad o el de indefinición e inclusive encontramos que dentro de una empresa o de un determinado tipo de trabajo que sea permanente, continuo o indefinido, puede presentarse la necesidad de ejecutar un servicio limitado en cuanto a su duración.

Así pues, podemos decir que la duración del trabajo puede ser limitada por diversas circunstancias y que siempre que concurren éstas nos encontraremos frente a un trabajo temporal en oposición al trabajo por tiempo indefinido.

Pero en vista de que los motivos que pueden limitar la duración del servicio son de diversa naturaleza, cabe hacer varias distinciones dentro del género común de trabajadores temporales y estas distinciones derivarán precisamente de la distinta naturaleza de las circunstancias limitativas.

Un primer tipo de limitación puede ser el que deriva de la naturaleza limitada de la vida misma de la empresa. Tal es el caso, cuando se trata de una empresa que va a desarrollar sus operaciones en virtud de una concesión que se le otorga por un determinado período de tiempo. En esta hipótesis es obvio que la naturaleza misma del trabajo de la empresa exige que los servicios de los trabajadores se contraten por un lapso limitado al de la vigencia de la concesión. Lo mismo ocurre cuando se trata de una empresa que se organiza para el cumplimiento de cualquier actividad de carácter temporal cuya terminación pondrá fin a la existencia de la negociación. Esta situación se presenta en los casos en que se trata de la construcción de una obra determinada, de surtir la demanda limitada de un producto especial, etc.

Claro está que la existencia del contrato de trabajo estará siempre ligado a la continuación de la empresa y que, cuando ésta deje de existir, deberá necesariamente terminar la relación obrero patronal; pero, la situación es distinta cuando los contratos de trabajo sean temporales y cuando tengan una duración indefinida. Las consecuencias de esta distinción en la práctica son de enorme importancia ya que en los casos en que la vida de la empresa esté limitada por su naturaleza misma o por el fin de su actividad, los contratos temporales terminarán al vencerse el

2 Ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia, el día 17 de septiembre de 1944. Toca 240/44, Julio Mota Gómez.

plazo o al desaparecer las causas que dieron origen a la existencia de la negociación sin necesidad de que ésta tenga que comprobar previamente esos hechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sin que esté obligada a recabar la autorización respectiva. En cambio, cuando la existencia de la negociación no estuviere sujeta a esas limitaciones, para dar por terminados los contratos de sus trabajadores deberá obtener la autorización correspondiente de las autoridades del trabajo a través del procedimiento que se señala para los conflictos de orden económico. Es decir, en el primer caso la terminación de los contratos operará sin necesidad de previa declaración judicial y los hechos que motivaron la terminación podrán ser alegados por vía de excepción en caso de que los trabajadores reclamen la legalidad de su despido. En el segundo caso, la empresa tendrá siempre la obligación de ejercitar la acción respectiva para que se le autorice a dar por terminados los contratos de trabajo que quedarán en vigor mientras no se autorice su terminación.

Un segundo tipo de condiciones susceptibles de originar la celebración de contratos temporales, está constituido por la presentación de circunstancias extraordinarias dentro de la actividad normal de una empresa que provoquen una necesidad temporal de ocupar a determinados trabajadores para la ejecución de ciertos trabajos que terminarán tan pronto como desaparezcan las circunstancias extraordinarias que los motivaron. Esta situación se presenta cuando las empresas amplían su personal para hacer frente a necesidades transitorias de mano de obra que pueden ser causadas por un exceso temporal en la demanda, por la necesidad de ejecutar un trabajo que no corresponde a la actividad normal y permanente de la empresa, etc.

Por último, la temporalidad puede también estar determinada porque el fin mismo del servicio queda circunscrito en cuanto al tiempo, como ocurre en el caso del trabajador interino que substituye al titular del puesto mientras dure la ausencia de este último y como también pasa en el caso de que se contrate al trabajador para la ejecución de una obra determinada y en el de los trabajadores de cines, teatros, cabarets, etc., en que la actividad misma exige que haya una variación en el espectáculo y, en consecuencia, el trabajo no puede, en muchos casos, prolongarse en forma continua e indefinida para una misma empresa.

Trabajadores temporales y trabajadores accidentales o eventuales

Estas distintas causas de temporalidad de los contratos hacen que aparezcan diversas formas de contratos temporales.

La Ley Federal del Trabajo sólo habla de trabajadores accidentales o temporales. A su vez la Ley del Seguro Social emplea los términos temporales y eventuales. Parece pues que nuestra legislación se refiere a tres distintas categorías de trabajadores no sujetos a un contrato por tiempo indefinido, o sea, a los temporales, accidentales y eventuales.

Pero, es obvio que no puede ser esta la situación, ya que los términos eventual y accidental son identificados toda vez que la Ley del Seguro Social remite a la Ley Federal del Trabajo que no emplea el término eventual, sino que usa el de accidental y gramaticalmente el significado de estos términos es equivalente, ya que ambos se refieren a una situación imprevista e incierta y contingente que sale de lo regular u ordinario.

Y eliminando así este primer motivo de confusión sólo quedan dos categorías, que son: las de temporales, por un lado, y eventuales o accidentales, por el otro, aunque, como antes se ha dicho, estas dos categorías pueden quedar subsumidas en la categoría genérica de temporalidad.

La Ley Federal del Trabajo no proporciona ningún criterio de distinción entre los trabajadores temporales y los eventuales o accidentales; pero, atendiendo al significado gramatical y conceptual de los términos, el distingo que puede hacerse es el de que éstos últimos trabajadores son los que prestan servicios por tiempo definido en trabajos transitorios que no corresponden a la actividad normal de la empresa.³

De acuerdo con este criterio, puede ocurrir que un trabajador eventual se contrate para suplir la falta de un trabajador temporal o para realizar trabajos accidentales en una explotación también de carácter temporal.

Trabajadores de planta y de temporadas

Dentro de la práctica laboral de nuestro país se ha venido perfilando la categoría del trabajador de planta como opuesta a la de trabajador temporal y eventual y la jurisprudencia ha definido al trabajador de planta como aquél que desempeña un servicio que constituye una necesidad permanente dentro de la empresa y forma parte de sus actividades normales, constantes y uniformes.⁴

Pero, esta definición del trabajador de planta indica que no es esencial al trabajo de planta que su duración sea por tiempo indefinido y,

3 Ejecutorias dictadas el 3 de septiembre de 1936, Toca 2963/36/1^a, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, y el 8 de septiembre de 1941, Toca 2261/41, Feliciano Barco y coagraviados.

4 Véanse las mismas ejecutorias citadas en la nota anterior.

de hecho, comúnmente ocurre que una empresa de duración limitada ocupe trabajadores para el desarrollo de sus actividades normales y permanentes, que tienen el carácter de trabajadores de planta; pero cuyos contratos, sin embargo, están limitados por la duración misma de la empresa. Ciertamente que lo común es que coincidan los conceptos de trabajador de planta y trabajador por tiempo indefinido; pero, al menos, si tomamos como base las definiciones judiciales que se han dado del trabajador de planta, nada impide que exista un trabajador de planta cuyo contrato sea de duración definida.

Las ideas anteriores sirven para esclarecer la dudosa situación que presentan los trabajadores llamados de temporada o estacionales cuya característica es la que sus servicios se presten tan sólo durante determinados períodos del año y estén limitados a esas épocas por la naturaleza del trabajo que desempeñan. Esta situación se presenta en las labores agrícolas que tienen determinadas épocas especiales para la siembra y la cosecha; en los trabajos de la zafra de la industria azucarera; en los trabajos de balnearios, hoteles o centros de recreo que sólo abren sus puertas al público en determinadas épocas del año, etc.

Se ha dicho que estos trabajadores tienen el carácter de trabajadores de planta porque sus servicios corresponden a una actividad normal de la empresa que se presenta en forma permanente y, de hecho, algunos contratos colectivos ya los han admitido como trabajadores de planta. El razonamiento que se hace para fundar esta equiparación es el de que el contrato de trabajo no termina al final de cada temporada porque la naturaleza del servicio lo prorroga indefinidamente y que únicamente hay una suspensión en la prestación misma del servicio que no afecta la existencia del vínculo contractual.

Pero, aunque este razonamiento es cierto por lo que se refiere a la subsistencia de un vínculo entre las partes, también es indiscutible que la prestación del servicio es la condición que determina la aplicación de las leyes del trabajo y que la situación jurídica que se crea a través del vínculo laboral sólo se perfecciona mediante la prestación efectiva del servicio. Esta situación es tan notable que ha dado origen a que en nuestro país se diga que el elemento determinante de la calidad de trabajador es la relación de trabajo y no el contrato puro y simple.⁵

Así pues, si hay una solución de continuidad en la prestación del servicio no puede hablarse propiamente de un trabajo indefinido, sino

5 Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª edición, pág. 379 y siguientes.

que será necesario reconocer que se trata de una labor limitada a determinado período de tiempo dentro de cada año. De tal manera que, aunque el trabajador de temporada se considere como trabajador de planta, ello no bastaría para equipararlo sin ningún distingo al trabajador por tiempo indefinido en el que normalmente, no sólo concurren la permanencia y la indefinición del contrato, sino también la continuidad en el trabajo.⁶

Por otra parte, independientemente de cualquier razonamiento artificioso, la realidad se impone para hacer ver que no es igual la situación del trabajador que presta continuamente sus servicios a la empresa y permanece en ella de manera constante y estable; y la del trabajador que tan sólo está ligado a una negociación durante determinada época del año.

Trabajadores sujetos a término de prueba

Después de haber rechazado la validez de la fijación de un término de prueba en los contratos individuales de trabajo,⁷ la Suprema Corte de Justicia ha concluido por admitir la legalidad de esta estipulación en los contratos colectivos cuando en ellos se encuentre establecida la cláusula sindical o "de exclusión", en su sentido de ingreso, que obliga a los empresarios a admitir únicamente a los trabajadores que les proponga el Sindicato Titular del Contrato Colectivo. La Corte estima que, en estos casos, el período de prueba implica una justa compensación a las limitaciones impuestas a la libertad del empresario para contratar y permite a éste cerciorarse de la eficacia de los trabajadores que el Sindicato le haya propuesto.⁸

La posibilidad de pactar un término de prueba en los contratos individuales o en los colectivos que no contengan la cláusula de exclusión, todavía es materia discutida e igualmente se discute si el término de prueba debe considerarse como una condición resolutoria o como una condición suspensiva del contrato.⁹

6 Ejecutoria dictada el 17 de septiembre de 1944. Toca 240/44. Julio Mota Gámez.

7 Ejecutorias dictadas los días 28 de febrero de 1937, en el amparo directo núm. 7907/36/2º. Clemente Jacques y Cía. y 25 de febrero de 1941 en el amparo directo núm. 3884/40/2º. Juárez Enrique C.

8 Ejecutorias dictadas los días 14 de julio de 1941 en el amparo directo núm. 2055/37/1º. Clemente Jacques, 3 de mayo de 1943, en el amparo núm. 4189/42/1º. Cía. Minera de Peñoles, S. A., y 15 de marzo de 1945 en el amparo 8080/44/2º. The Cananea Consolidated Copper Co.

9 Cf. Mario de la Cueva. *Op. cit.*, pág. 632 y siguientes.

Pero, independientemente de la resolución que se adopte sobre estas cuestiones, para los fines de nuestro estudio, lo que interesa es precisar que siempre que el trabajador esté sujeto a un término de prueba debe considerarse como temporal, ya que no ha sido asumido en forma permanente por la empresa y su contrato no puede considerarse como indefinido.¹⁰

Definición

Como conclusión de todo lo anterior se desprende que en vista de la imprecisión de los textos de la Ley Federal del Trabajo, convendría que, en caso de que se extendieran los seguros a los trabajadores temporales y eventuales, el decreto respectivo contuviera una definición de estos tipos de trabajadores e incluyera en ella a los de temporada o estacionales a que antes nos hemos referido.

La definición de estos distintos tipos de trabajadores podría quedar redactada en los siguientes términos:

1º Son trabajadores temporales aquellos que presten sus servicios en las labores normales de una empresa con una duración limitada por el tiempo, por la naturaleza de la actividad a la cual se aplica el servicio o por la índole del trabajo mismo.

Se considera incluidos dentro de este tipo de trabajadores a quienes prestan sus servicios en virtud de un contrato de trabajo para la inversión de capital determinado en la restauración de minas abandonadas o paralizadas o en la explotación de aquellas que carezcan de reservas de minerales costeables.

Igualmente, quedan incluidos dentro de esta clasificación, los trabajadores que sean contratados por un término de prueba.

2º Son trabajadores eventuales aquellos que presten sus servicios transitorios en actividades de carácter accidental o extraordinario dentro de una empresa.

3º Son trabajadores de temporada aquellos que prestan servicios en trabajos cuya duración está limitada a determinadas épocas del año.

No está por demás advertir que el Instituto Mexicano del Seguro Social no debe juzgar acerca de la calidad de un trabajador pasando sobre las estipulaciones contenidas en los contratos, pues a más de que esta práctica daría origen a graves conflictos obrero-patronales, resulta indis-

10 Luisa Riva Sanuverosis. *Diritto del Lavoro*.

cutible que el Instituto carece de facultades para juzgar sobre la validez de un pacto celebrado entre las partes, cuya nulidad sólo podría ser declarada por las juntas de Conciliación y Arbitraje a través del juicio respectivo en que tendrían que ser oídos los interesados y rendirse las pruebas del caso.¹¹

En consecuencia, estimo que sería muy útil que en el reglamento respectivo se consignara una disposición, en la que se estableciera que el carácter temporal o eventual de los trabajadores será aceptado por el Instituto cuando se encuentre definido en los contratos de trabajo y que, sólo cuando no exista contrato escrito, podrá el Instituto determinar la calidad del trabajador que asegure.

11 En apoyo de esta conclusión puede citarse la ejecutoria dictada el día 11 de julio de 1947 en el amparo 7700/46/2°. Andrés Ruz Caro. En la que la Suprema Corte de Justicia declaró que la validez o nulidad de los contratos de trabajo sólo puede ser apreciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.