

**EL CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO EN MÉXICO. UN ESTUDIO  
DE DERECHO COMPARADO HISPANOAMERICANO**

[*THE TEAM CONTRACT OF EMPLOYMENT IN MEXICO. A HISPANIC-  
AMERICAN COMPARATIVE LAW STUDY*]

**María Aurora Lacavex Berumen  
Yolanda Sosa y Silva García  
Jesús Rodríguez Cebberos**

Fecha de recepción: 24 de enero de 2012  
Fecha de aceptación: 10 de febrero de 2012

**Sumario:** I. LA LEGISLACIÓN MEXICANA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO.- II. LEGISLACIONES HISPANOAMERICANAS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO.- III. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MÉXICO Y LA PROPUESTA DE REFORMA LEGISLATIVA MEXICANA DE 2002.- IV. CONCLUSIONES.- V. FUENTES CONSULTADAS.

*Contents: I. THE MEXICAN LEGISLATION ON THE CONTRACT OF EMPLOYMENT.- II. HISPANIC-AMERICAN LEGISLATIONS ON THE TEAM CONTRACT OF EMPLOYMENT.- III. THE CASE-LAW OF THE SUPREME COURT OF JUSTICE OF MEXICO AND THE PROPOSAL OF REFORM OF THE MEXICAN LEGISLATION OF 2002.- IV. CONCLUSIONS.- V. CONSULTED SOURCES.*

**Resumen:** En México, las relaciones de trabajo se regulan de conformidad con el Artículo 123 Constitucional, Apartado A y Apartado B y sus leyes reglamentarias. El vínculo jurídico relación individual de trabajo debe distinguirse de otros vínculos jurídicos que pueden presentar algunas características semejantes, como son el contrato de comisión mercantil y el contrato de servicios profesionales. El elemento distintivo de la relación individual de trabajo es la subordinación.

Hasta los años 70, el trabajo subordinado se apoyaba en una relación típica: un centro de trabajo vitalicio, un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido, un empleo a tiempo completo y un cierto grado de protección social y jurídica.

Cada vez con mayor frecuencia se celebran contratos individuales de trabajo, en abierta violación a lo que la Ley Federal del Trabajo establece y aun más, se celebran contratos individuales de trabajo no regulados por la Ley, que en

principio, pudieran ser válidos, pero no, si los trabajadores ven mermados sus derechos laborales.

Una de estas formas de contratación es el contrato de trabajo por equipo, al que también se le denomina contrato de trabajo de grupo.

Este tipo de contrato es regulado en países hispanoparlantes, en España, Argentina, Ecuador, Panamá y Paraguay. El Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, así como el relativo Convenio 30, aluden al trabajo por equipos.

En México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en dos tesis aisladas, de 1943 y de 1960, ha sostenido que llegado el caso de celebrar contratos por equipo, el vínculo jurídico debe entenderse establecido entre el patrón y cada uno de los trabajadores en lo individual. Una iniciativa, de 2002, propone incluir el trabajo en cuadrilla, que puede considerarse trabajo por equipo.

Se concluye presentando una propuesta para adicional de la Ley Federal del Trabajo con un artículo 41 bis, e incluir el trabajo por equipo.

***Abstract:** In Mexico, labor relations are regulated in accordance with constitutional article 123, section A and section B and their laws. The legal link, individual labor relationship must be distinguished from other legal links of similar characteristics such as the mercantile contract and professional service contract. The distinctive element of individual employment relationship is subordination.*

*Until the 70s, subordinate work rested on a typical relationship: a work centre for life, a labor contract for indeterminate or undefined time, a full time job and to a certain degree of social and legal protection.*

*Each time and increasing frequently individual labor were held in open violation of what the Federal Labor law established and even more, individual non regulated by law employment contracts were held, which from the start could be valid, but not if workers see their labor rights depleted.*

*One of these forms of contract is a team contract, which is also called a group employment contract.*

*This type of contract is regulated in Spanish-speaking countries, in Spain, Argentina, Ecuador, Panama and Paraguay. Covenant No. 1 of the International Labor Organization, as well as relative Covenant No. 30, alludes to the working team.*

*In Mexico, the Supreme Court of Justice of the nation, in two remote theses, 1943 and 1960, has sustained that if celebrating group contracts, the legal link is established between the employer and each of the individual workers. A 2002 initiative, proposed to include the work team, which can be considered group work.*

*We conclude presenting a proposal for additional Federal Labor Law with article 41 bis, and including group work.*

**Palabras clave:** Trabajo por equipo – Regulación – Reforma – México – Derecho comparado del Trabajo

*Keywords: Team work – Regulation – Reform – Mexico – Comparative Labor Law*

\* \* \*

## I. LA LEGISLACIÓN MEXICANA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

1. El antecedente más remoto en México del Derecho del Trabajo, como se concibe en la actualidad, se encuentra en leyes de trabajo que se expidieron en diversos estados de la República Mexicana a principios del siglo XX: Ley de José Vicente Villada, Estado de México, 30 de abril de 1904; Ley de Bernardo Reyes, Nuevo León, 9 de noviembre de 1906; Ley de Manuel Aguirre Berlanga, Jalisco, 7 de octubre de 1914; Ley de Cándido Aguilar, Veracruz, 19 de octubre de 1914; Ley de Salvador Alvarado, Yucatán, 21 de diciembre de 1915; Ley de Gustavo Espinoza Mireles, Coahuila, 27 de octubre de 1916<sup>1</sup>.

Se puede considerar que el movimiento revolucionario mexicano concluye con la instalación del Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1917. El día 6 se leyó el proyecto de Constitución, en el que únicamente se incluyeron adiciones a los artículos respectivos de la Constitución de 1857, que no satisfacían las exigencias de los revolucionarios. Estos artículos eran el 5º, relativo a la libertad de trabajo y el 73, fracción X, referente a la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

Al presentar la comisión a la que se turnó el artículo 5º para su estudio por el dictamen correspondiente, el 26 de diciembre, el pleno decidió incluir en el texto constitucional un título sobre trabajo. El debate fue muy intenso; algunos diputados constituyentes con formación de juristas pretendieron que el texto constitucional se mantuviera en los límites formales que la doctrina le asignaba, pero la voz de la realidad se impuso y el 27 de diciembre se aprobó el artículo 123<sup>2</sup>, único del Título Sexto constitucional<sup>3</sup>.

Los principios del Derecho del Trabajo son: derecho y deber social, libertad, igualdad y dignidad. Los caracteres son: derecho de clase, mínimo de garantías sociales, límites al poder de los explotadores, derecho inconcluso, fuerza expansiva, concreto y actual, imperativo.

2. En México, las relaciones de trabajo se regulan con fundamento en el Artículo 123 Constitucional. Este artículo se compone de dos Apartados.

---

<sup>1</sup> CUEVA, MARIO DE LA. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. (México, 1961), pp. 95 a 117.

<sup>2</sup> *Ibidem*, pp. 117 a 120.

<sup>3</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 5 de febrero de 1917, iniciando su vigencia el 1º de mayo. Reforma más reciente, el 13 de octubre de 2011. Ha sido reformada en 199 ocasiones, afectándose 530 artículos.

El Apartado A, que corresponde al texto original, regula las relaciones de trabajo en general; el Apartado B, adicionado el 5 de diciembre de 1960, regula las relaciones de trabajo, entre el gobierno federal y el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Las relaciones de trabajo entre los trabajadores al servicio de los estados y de los ayuntamientos y éstos, se regulan de conformidad con las leyes locales, expedidas para tal fin, con fundamento en los artículos 116, fracción VI y 115, fracción VIII, segundo párrafo, Constitucionales, respectivamente.

La ley reglamentaria del Artículo 123, Apartado A, es la Ley Federal del Trabajo<sup>4</sup>. La ley reglamentaria del Apartado B, es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado<sup>5</sup>.

La relación individual de trabajo nace a la vida jurídica, de conformidad con los artículos 8, 10, 20, 26 y 27 de la Ley Federal del Trabajo, con la sola prestación del servicio.

El vínculo jurídico entre un trabajador y el Estado-patrón, que puede ser la Federación, las entidades federativas o los Ayuntamientos, se da únicamente por la expedición del nombramiento respectivo o por figurar en las listas de raya, según lo dispone el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus equivalentes locales.

3. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, la característica fundamental que distingue al vínculo jurídico denominado contrato individual de trabajo, de otros vínculos jurídicos, como los contratos civiles y mercantiles<sup>6</sup>, en que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación y no la dirección y la dependencia, que guarda el trabajador respecto al patrón en el desempeño de sus labores.

Se define a la subordinación como el sometimiento del trabajador al patrón, es decir, la posibilidad de disposición, limitado al trabajo contratado.

La dirección se limita al contenido técnico o procedimental del desarrollo del trabajo; la dependencia se asocia al monto que por concepto de

---

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1º de abril de 1970. Reforma más reciente, el 17 de abril de 2006.

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963. Reforma más reciente, el 3 de mayo de 2006.

<sup>6</sup> Artículos 2606 a 2615 del Código Civil para el Distrito Federal y sus equivalentes en los estados de la República: mandatario, comisionista, portador, profesionista. Artículos 273 a 331 del Código de Comercio: comisionista mercantil.

salario recibe el trabajador que le permite hacer frente a sus compromisos económicos, tanto personales como familiares.

El concepto subordinación es jurídico, independientemente de la dirección y dependencia, que, en función de la naturaleza del trabajo, pueden no existir<sup>7</sup>.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló la subordinación en el artículo 17. La ley vigente, de 1970, la regula en los numerales 8 y 20.

Todo trabajador presta sus servicios en virtud de un contrato individual de trabajo. El artículo 23 de la Ley de 1931 establecía que todo contrato de trabajo debía constar por escrito, mandato que se repite en la Ley de 1970 en el artículo 24.

La falta de documento escrito no priva al trabajador de sus derechos, ni le exime de sus obligaciones. El patrón no puede excepcionarse alegando que por no haber contrato escrito, no existe relación laboral, pues basta que el trabajador demuestre la prestación del servicio, para que la relación contractual se tenga por existente, toda vez que la falta de contrato se imputa al patrón.

De igual forma, aún existiendo el contrato por escrito, si faltase algún requisito del mismo, no provoca la inexistencia o la nulidad de la contratación respectiva, pues las disposiciones legales, o, en su caso, del contrato colectivo de trabajo respectivo, se sustituyen en tales omisiones.

Si el contrato individual contiene disposiciones acordadas entre trabajador y patrón, que impliquen renuncia de derechos o prerrogativas establecidas en normas laborales o de seguridad social, así como a contrato colectivo de trabajo aplicable, simplemente se tienen por no puestas.

El contrato individual de trabajo suele confundirse, o se pretende enmascararlo, con el contrato de comisión mercantil, y con el contrato de prestación de servicios profesionales.

Pero la normatividad aplicable es precisa y no admite interpretaciones erróneas.

La comisión mercantil, de acuerdo con la definición legal que se infiere del artículo 273 del Código de Comercio, es el mandato aplicado a actos concretos de comercio. De este concepto pueden obtenerse las siguientes características esenciales: a) que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o serie de

---

<sup>7</sup> Dirección: un médico cirujano con referencia al centro hospitalario donde trabaja. Dependencia: un profesor de asignatura que trabaja tres horas a la semana en un establecimiento escolar.

actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos; y c) que los actos realizados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo, como aquella, cualquiera que sea el acto que le dé origen, que se caracteriza por la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, física o moral, mediante el pago de un salario; y define al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, como aquél por virtud del cual una persona física, se obliga a prestar a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se concluye por el propio ordenamiento que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

De lo anterior, se deducen como características individualizantes de este tipo de contratos: a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio; c) que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia del patrón, es decir, que exista subordinación del trabajador a aquél, elemento este último que la doctrina ha definido como la capacidad de mando del patrón y la obligación de obediencia del trabajador, acotados por el trabajo contratado.

De lo hasta aquí señalado, puede destacarse que entre el contrato de comisión mercantil y el contrato individual de trabajo, no hay una absoluta semejanza, toda vez que tienen notas que concurren en uno y otro, ya que en ambos hay la prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado y realizado conforme a las instrucciones del comitente o del patrón, según corresponda, según se infiere de los artículos 286 del Código de Comercio y 8, 20 y 134, fracción III, de la citada ley laboral.

Pero a diferencia del contrato de comisión mercantil, en el que el comisionista sólo realiza actos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador debe realizar el trabajo contratado, bajo la subordinación del patrón.

El contrato de prestación de servicios profesionales se regula en el Código Civil Federal en los artículos 2606 a 2615 y sus equivalentes en los Códigos Civiles de las entidades federativas del país.

Se caracteriza por: a) la retribución se fija de común acuerdo entre las partes; b) si no se hubiere convenido, los honorarios se regulan atendiendo a la costumbre del lugar, a la importancia de los servicios prestados, a las posibilidades pecuniarias del que recibe el servicio y la reputación profesional del que los presta;

c) si los servicios prestados estuvieran regulados por arancel, éste serviría de norma para fijar el importe de los honorarios; d) se debe estar a la ley correspondiente en relación a la exigencia de tener título para el ejercicio profesional<sup>8</sup>; e) existe responsabilidad sólo por negligencia, impericia o dolo.

En el contrato de servicios profesionales, el prestatario lo hace con elementos propios, no recibe órdenes precisas y, por lo tanto, no existe subordinación, el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a condiciones de trabajo, como jornada laboral, días de descanso, vacaciones, jornada extraordinaria, salario y otras, es decir, el profesionista cuenta con libertad para prestar el servicio en su aspecto de temporalidad como profesional, propiamente dicho, así como prestarlos, simultáneamente a varias personas.

De lo anterior se concluye que la diferencia sustancial entre estos dos contratos es la subordinación.

De conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el contrato de trabajo se celebraba por regla general, por tiempo indefinido y sólo podía pactarse por tiempo determinado en el caso en que su celebración resultara de la naturaleza del servicio en que se fuera a prestar, según se desprendía de la fracción III del artículo 24. Por lo anterior, el patrón estaba obligado a consignar en forma indudable esta circunstancia, pues de otro modo, la presunción de lo contrario, esto es, que el trato había sido celebrado por tiempo indefinido, le era imputable.

Quedaba a cargo del trabajador la demostración de la subsistencia de las causas que le dieron origen para que el contrato se entendiera prorrogado.

La ley vigente regula en el capítulo II del Título Segundo, «Relaciones Individuales de Trabajo», la duración de las mismas, de los artículos 35 a 39.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado, a lo que se suma que el señalamiento puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de esta forma de contratación, de acuerdo a lo dispuesto en los numerales 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25, fracción III, del propio ordenamiento.

---

<sup>8</sup> Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal (DOF 26 de mayo de 1945) y su Reglamento (DOF 1° de octubre de 1945) y sus equivalentes en los estados.



4. En México, hasta los años '70, el trabajo subordinado se apoyaba en una relación típica: un centro de trabajo vitalicio, un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido, un empleo a tiempo completo y un cierto grado de protección social y jurídica.

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido es la regla general de toda relación laboral, pues se entiende celebrado para siempre y con vocación de perdurabilidad hasta que el trabajador pueda hacerse del haber provisional que reemplaza un salario, o que alguna causa lo detenga.

«Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas»<sup>9</sup>.

Según la doctrina, los presupuestos son elementos extrínsecos del contrato, por lo que deben existir antes de la celebración del contrato y se necesitan para convalidar el acto jurídico. Estos son la capacidad, la idoneidad y la legitimación<sup>10</sup>.

- La capacidad hace referencia a que el contrato solamente puede ser celebrado por persona jurídicamente capaz, entendida como la condición jurídica de las personas por virtud de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general.
- La idoneidad consiste en que nadie puede convenir dentro de un marco jurídico la realización de lo imposible. El objeto materia del contrato debe ser lícito.
- La legitimidad se presenta como una forma de identidad de los sujetos del contrato, con los titulares de los intereses que constituyen su objeto.

Las características de un contrato individual de trabajo son<sup>11</sup>:

---

<sup>9</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. «Contrato Individual de Trabajo», en *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, SA. UNAM (México, 2001), p. 53.

<sup>10</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL. *Derecho del Trabajo*. Oxford. University Press (México, 2000), pp. 101-103.

<sup>11</sup> Cfr. ARCINIEGA, FEDERICO. «El Contrato de Trabajo», en *Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (Coordinadores). UNAM-IIJ (México, 2003), p. 84; BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL. *Derecho del Trabajo*. Oxford University Press (México, 2000), pp. 103-105.

- Sinalagmático: las partes que en él intervienen guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones.
- Tracto sucesivo: su realización no es un solo acto, sino que, por el contrario, se realiza día a día.
- Oneroso: existe en él una finalidad de lucro pero guiada por las partes; el trabajador presta el servicio para obtener un salario; el patrón recibe el servicio y paga el salario para obtener un beneficio o ganancia.
- *Intuitu Personae*: lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello.
- Contrato nominado: lleva nombre especial dado por la ley.
- Convencional: se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, que puede manifestarse expresa o tácitamente.
- Vicios de consentimiento: muy complejo resultaría traspasar la teoría de la nulidad del Derecho Privado al Derecho del Trabajo. La inexistencia o nulidad, absoluta o relativa, de su contrato privado no existe en materia laboral.

Es suficiente con que se preste el servicio, para que el vínculo jurídico nazca. La Ley Federal del Trabajo, es precisa en este sentido al establecer, en el artículo 20, que: «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 de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismo efectos».

La relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere vida independiente ... un contrato se convierte en un hecho real ... es un contrato-realidad.

La disposición contenida en el artículo 20 se complementa con el artículo 32: «El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona». Y con el numeral 40: «Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año».

Los elementos esenciales de todo contrato individual de trabajo son la subordinación y la estabilidad.

La subordinación se define como la facultad de mando del patrón y la obligación de obediencia del trabajador, acotados por el trabajo contratado.

La estabilidad es la certeza que tiene el trabajador, que el patrón no disolverá unilateral y arbitrariamente el vínculo jurídico, procediendo esta disolución únicamente por las causas justificadas legalmente determinadas. En el caso de una rescisión injustificada, el trabajador será acreedor de la indemnización constitucional y legalmente establecida.

De acuerdo con los principios de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica es la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado o indefinido y sólo como excepción existirá una relación de trabajo por obra o por tiempo determinados.

Lo anterior se regula en los artículos 35 a 39 de la Ley Federal del Trabajo.

La contratación por tiempo indeterminado o indefinido, que fue durante muchos años, la forma de contratación común, tiende a ser cada vez menos frecuente. Los centros de trabajo, tanto aquellos en los que invierten grandes capitales, incluidas las empresas trasnacionales, al igual que los pequeños negocios, procuran cada vez más no celebrar compromisos a largo plazo con los trabajadores, considerando que los costos, directos e indirectos de la mano de obra, especialmente la menos calificada, se convierten en un impedimento para su desarrollo.

El sentido de pertenencia a un centro de trabajo y la especialización solamente se pueden desarrollar bajo esta forma de contratación, pero los patrones dan prioridad a sus costos y no a su personal.

5. Sucede que cada vez con mayor frecuencia se celebran contratos individuales de trabajo, en abierta violación a lo que la Ley Federal del Trabajo establece y aun más, se celebran contratos individuales de trabajo no regulados por la Ley, que en principio, pudieran ser válidos, pero no, si los trabajadores ven mermados sus derechos laborales.

Una de estas formas de contratación es el contrato de trabajo por equipo, al que también se le denomina contrato de trabajo de grupo, tiene como principal característica que se celebra entre un patrón y un grupo o equipo de trabajadores considerando en su totalidad.

Este tipo de contrato de trabajo no debe confundirse con<sup>12</sup>:

a) el trabajo en común, que se caracteriza por la prestación colectiva de trabajo, que se remunera con base a esa prestación común, pero manteniendo las relaciones individuales del patrón con cada uno de los integrantes del grupo;

b) el auxiliar asociado, en que un trabajador contrata a otro para que lo ayude en el desempeño de su actividad; esta contratación se realiza de conformidad con lo pactado o a la costumbre;

c) el contrato de ejecución de obra, que se caracteriza por que la prestación del servicio no es personal y, consecuentemente, las relaciones que se crean entre los que realmente realizan el servicio y el comitente son de carácter mediato;

d) el caso del intermediario de mano de obra, cuya única actividad consiste en proporcionar a un patrón la mano de obra que éste requiere, lucrando con la diferencia entre lo que el patrón paga y lo que éste entrega a los trabajadores<sup>13</sup>.

Tampoco debe confundirse con una forma de organización para el trabajo que es el equipo de trabajo que se caracteriza por poseer rasgos muy definidos que lo distinguen de otros tipos de grupos. Sus integrantes son más participativos y socializan sus experiencias con los demás miembros del equipo, con lo que amplía su visión individual de la tarea o del problema. Comparten el reconocimiento de los logros de manera conjunta. Esta forma de organización para el trabajo representa beneficios para las organizaciones; para los patrones, al incrementarse la productividad y mejorarse localidad, para los grupos, al reducirse los conflictos y aumentarse el compromiso en la metas, para el trabajador, al mejorarse la autoestima y la colaboración con los directivos e incrementarse la satisfacción laboral<sup>14</sup>.

## II. LEGISLACIONES HISPANOAMERICANAS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO

---

<sup>12</sup> ALONSO GARCÍA, MANUEL. *Curso de Derecho del Trabajo*. Ediciones Ariel (Barcelona, 1973), p. 619.

<sup>13</sup> Por lo general, esta actividad así descrita, está prohibida.

<sup>14</sup> Cfr. MADRIGAL TORRES, BERTA E. y otros. *Habilidades Directivas*. Mc Graw Hill (México, 2002), pp. 94, 95. SHERMAN, ARTHUR y otros. *Administración de Recursos Humanos*. International Thomson Editores (México, 1999), pp. 66-69.

6. En España<sup>15</sup>, se regula el trabajo por equipo, en el artículo 10.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Se trata de un contrato único, concertado entre el empresario y el grupo o equipo de trabajadores, y no entre el primero y cada uno de estos. Por lo anterior, el empresario no tiene frente a cada uno en particular derechos y obligaciones, sino que se ejercen frente al grupo o equipo como tal, considerando como unidad. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

Claramente se distingue el contrato de grupo o equipo del convenio colectivo. En el convenio colectivo la parte trabajadora es una representante sindical o unitaria del personal de la empresa.

También se distingue del contrato de empresa, en el que existe una relación civil entre el dueño de la obra y contratista, por un lado y por el otro, una o más relaciones laborales entre el contratista y los trabajadores.

El equipo se relaciona con el empresario a través de uno de los integrantes, elegido y reconocido por éstos. Se le denomina jefe de grupo. Una de sus responsabilidades es la del cobro y reparto del salario común. En todo caso, el responsable último del pago, así como del resto de las obligaciones, es el empresario.

El grupo asume una obligación conjunta frente al empresario, por lo que a falta de alguno de sus miembros, tendrá que sustituirlo. Si hubiera sido contratado en atención a las cualidades de sus miembros, la ausencia de alguno de ellos, se considera incumplimiento de contrato.

A diferencia del contrato de grupo, el trabajo en común no es un contrato de trabajo, con peculiaridades, sino una simple técnica de asignación de tareas a una pluralidad de trabajadores que previamente ya prestaban servicios a título individual en el centro de trabajo de que se trate.

La Ley de Propiedad Industrial dispone, en el artículo III, que los artistas que participan colectivamente en una misma actuación, tales como los componentes de un grupo musical, coro, orquesta, ballet o compañía de teatro, deberán designar de entre ellos un representante para el otorgamiento de las autorizaciones sobre fijación, reproducción, comunicación y distribución de la obra artística.

---

<sup>15</sup> Cfr. MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y otros. *Derecho del Trabajo*. Tecnos (Madrid, 2003), pp. 522-523; MONTOYA MELGAR, ALFREDO. *Derecho del Trabajo*. Tecnos (Madrid, 2002), pp. 528-530.

7. En Argentina<sup>16</sup>, se regula el trabajo por equipo, en el artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo, en los artículos 29, 29 bis, 30, 47, 101, 102, Ley 20.744, texto ordenado por decreto 390/1976, en la Ley 11.554 y en el Decreto 16.115/33. Se considera que se configura este contrato cuando se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores que actuando por intermedio de un delegado o representante se obliga a la prestación de servicios.

Se entiende por equipo un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora de trabajos en que, por su naturaleza, no admiten interrupción, y también un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea no pueda realizarse sin la cooperación de los demás.

El empleador tiene respeto de cada uno de los integrantes del grupo, los mismos derechos y obligaciones que tendría de haberlos contratado individualmente. Los trabajadores que no formen parte del grupo y colaboren con el mismo se encontrarán a cargo del empleador y no participarán del salario común, del que cada uno de los integrantes del grupo tienen derecho a la participación pactada que le corresponda, según su contribución al resultado del trabajo.

El delegado deberá restituir, en su caso, al trabajador que deje el grupo. Éste tiene derecho a la liquidación de la participación que le corresponda del trabajo ya realizado.

Las cargas sociales se satisfacen en el 100%, tanto por parte del empleador como del trabajador.

Si el trabajo se efectúa por equipos, la duración del trabajo puede ser prolongada más allá de 8 horas por día y 48 semanas a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre el periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 48 horas semanales.

La limitación de la jornada nocturna es de 7 horas, entendiéndose ésta si se cumple entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente, no tiene vigencia cuando se aplican los horarios rotatorios del régimen de trabajo por equipos.

---

<sup>16</sup> Cfr. CAPÓN FILAS, RODOLFO. *Derecho del Trabajo*. Librería Editorial Platense (La Plata, 1998), p. 175; GALLO, GUSTAVO J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Abeledo-Perrot (Buenos Aires, 2001), pp. 98-99; RUBIO, VALENTÍN. «Trabajo por Equipo», en *Revista de Derecho Laboral. Jornada y Descansos. 2006-1*. Rubinzal-Culzoni Editores (Buenos Aires, 2006), pp. 181-189.

El descanso semanal de los trabajadores, que laboran bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

8. El Código del Trabajo de Ecuador<sup>17</sup>, de 1997, regula los contratos en grupo y de equipo, en los artículos 31 y 32, respectivamente.

Se regula como contrato de grupo aquel por virtud del cual un empleador da trabajo en común a un grupo de trabajadores, conservando, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y obligaciones.

El patrón puede designar un jefe de grupo, al cual quedan subordinados los trabajadores para los efectos de la seguridad y la eficacia del trabajo, pero solamente se constituirá en representante de los mismos, si éstos manifiestan su consentimiento.

Puede fijarse una remuneración única para el grupo; en este caso, los trabajadores que lo integran tienen derecho al pago previamente acordado; a falta de convenio, se pagará según su participación en el trabajo.

Si un trabajador se separa del grupo antes de la conclusión del trabajo, tiene derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Se estipula que el contrato de trabajo es aquel por virtud del cual, un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, conviene con uno o más empleadores la prestación de un servicio. No se presenta distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo y el patrón no tendrá respecto de cada uno de ellos derechos y obligaciones en lo particular, sino frente al grupo.

El empleador no puede despedir a uno o más trabajadores del equipo y si tuviera que hacerlo, deberá despedir al equipo en su totalidad y deberá cubrir las indemnizaciones que correspondan.

Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo puede ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador.

En los casos de riesgos de trabajo, el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones aplicables.

---

<sup>17</sup> [www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/s97ecu01.htm#c5](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/s97ecu01.htm#c5) 02-01-2012.

9. En Panamá, el Código de Trabajo<sup>18</sup> contiene disposiciones relativas al trabajo por equipo, en los artículos 36 y 86.

El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes trabajadores como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios.

Los miembros de un grupo o equipo de trabajadores que presten servicios o ejecuten una obra para un empleador, tendrán frente a éste los derechos y deberes fijados en el Código. Si un trabajador dejase el grupo o equipo, éste deberá sustituirlo por otro, proponiendo inmediatamente al designado para la aceptación del empleador. Si no lo hiciera, podrá el empleador proponer un sustituto al representante de los trabajadores. Si el empleador colocare auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, éstos no tendrán la calidad de miembros del mismo.

10. En Paraguay, es la Ley núm. 213, del 29 de octubre de 1993, la que establece el Código del Trabajo<sup>19</sup>, en los artículos 53, 54, 206 y 210.

Esta normatividad regula la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de equipo. Este contrato es la relación de trabajo que se establece entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo por su trabajo conjunto, un salario global.

Si el empleador hubiese celebrado contrato con un grupo de trabajadores para un trabajo conjunto, tendrá con respecto a cada uno de sus miembros los derechos y obligaciones que le son inherentes, pero sólo en el caso de que así se hubiese pactado.

Todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere el Código, deberán fijar carteles en lugares visibles, que contengan indicaciones claras sobre las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador o equipo de trabajadores y los períodos intermedios de descanso en la jornada.

Todo trabajador que dejare al grupo antes de la terminación del trabajo contratado, tiene derecho a la parte alícuota del salario que le corresponda en el ya realizado.

---

<sup>18</sup> [www.colsiba.org/Codigo%20de%20trabajo%20PANAMA.pdf](http://www.colsiba.org/Codigo%20de%20trabajo%20PANAMA.pdf) 28-09-2011.

<sup>19</sup> [www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3) 07-08-2011.



En el caso de un equipo o grupo, el jefe elegido o reconocido por sus integrantes, representa a los mismos, como gestor de negocios, pero necesita autorización por escrito para cobrar y repartir el salario global.

11. El Código del Trabajo de Chile<sup>20</sup> hace referencia al trabajo de equipos en los artículos 113, 114 y 154, y el Código del Trabajo de Honduras<sup>21</sup> alude a la formación de equipos, en los numerales 92 y 334. Pero en estos casos se trata de una forma de organización para el trabajo y no de una forma de contratación laboral.

12. Casi como un símbolo, el primer convenio que aprobó la Organización Internacional del Trabajo en la primera sesión de la Conferencia, en Washington en 1919, fue el convenio 1, sobre las horas de trabajo (industria)<sup>22</sup>.

El Convenio 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficina)<sup>23</sup>, aprobado en Ginebra en 1930, tiene como objetivo hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas en el convenio 1, a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura o interior, la pesca y el comercio doméstico.

El apartado 2 del Convenio 1 establece que: cuando los trabajadores se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

### III. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MÉXICO Y LA PROPUESTA DE REFORMA LEGISLATIVA MEXICANA DE 2002

13. En México, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió, en 1943 y en 1960, dos tesis aisladas en relación al contrato por equipo, estableciendo que:

---

<sup>20</sup> [www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf) 08-12-2011

<sup>21</sup> [www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm) 20-08-2011.

<sup>22</sup> México no ha ratificado este Convenio. Ha sido ratificado por 47 naciones, fue ratificado de manera condicional por 4, y denunciado por una.

<sup>23</sup> México aprobó este convenio el 12 de mayo de 1934. Ha sido ratificado por 27 naciones, ratificado de forma condicional por una, y denunciado por dos.

a) El sindicato, como entidad titular de prestaciones por derecho propio y no en beneficio de sus asociados, sólo puede accionar cuando se trata del cumplimiento de contratos por equipo, en que contrae la obligación de prestar también como entidad, determinado servicio y el derecho exclusivo de designar a voluntad, las personas físicas que han de realizarlo, y el patrono no tiene nexo contractual con quienes directamente laboran, que pueden ser cambiados ad libitum por el sindicato; pero en nuestra legislación no está reglamentado este contrato, y más bien parece que el sistema adoptado en la materia, excluye esta especie de contratación. En los contratos colectivos, el sindicato no puede estimarse como titular de los derechos particulares de sus agremiados.<sup>24</sup>

b) No es el hecho de que el sindicato se avoque a la facultad de recibir de las empresas el importe del salario de sus miembros, lo que caracteriza a un contrato de equipo, sino la concordancia de labores dentro de una misma obra a realizar, contratados en conjunto; pero en todo caso, aun suponiendo la existencia de un contrato de equipo, la circunstancia de que no esté reglamentado en nuestra Ley del Trabajo sólo querría decir que para los efectos de aplicación de nuestra ley no se debe tomar en consideración la existencia de tal y debe juzgarse el caso a la luz de los preceptos que la ley laboral contiene y por tanto, estimar si la facultad que se arroga a la unión en sus contratos colectivos o simplemente de hecho, de recibir de manos de la empresa el salario de sus miembros para entregárselos la unión, es un hecho lícito a la luz de los artículos 88 y 90 de la Ley Federal del Trabajo<sup>25</sup>.

14. En el año 2002, el 13 de diciembre, el Senador Carlos Rojas Gutiérrez, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, sometió a la consideración de la Cámara de Senadores, iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos de los trabajadores migrantes.

Propone, entre otros aspectos, adicionar al artículo 280 cinco párrafos.

En dos de estos párrafos establece la figura de trabajo familiar, que sería aquel que se contratara con un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco consanguíneo, civil o por afinidad, para desempeñar una actividad específica por tiempo determinado.

<sup>24</sup> Amparo directo 1207/43. Mora, Ricardo. 8 de Julio de 1943. Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. LXXVII. p. 957. Tesis aislada. Número de registro: 374,895. <http://200.38.163.161/UnaTesisInkTmp.asp?nIus=374895&cPalPrm=CONTRATO,POR,EQUIPO,&cFrPrm=06-10-2011>.

<sup>25</sup> Amparo directo 89/60. Ernesto Tovar y congraciados. 9 de noviembre de 1960. Sexta Época. Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XLI. p. 22. Tesis aislada. Número. de registro: 275, 222. <http://200.38.163.161/UnaTesisInkTmp.asp?nIus=275222&cPalPrm=CONTRATO,POR,EQUIPO,&cFrPrm=06-10-2011>

Surgen también los trabajadores en cuadrilla, que son los que se contratan como grupo para la prestación de una actividad específica durante un tiempo determinado.

Los menores de edad, entre 14 y 16 años, solamente podrán ser contratados en la modalidad de trabajo en familia.

15. El contrato por equipo se celebra entre un patrón y un grupo de trabajadores, por los conocimientos y habilidades que como conjunto les caracterizan, no constituyen una persona moral. Se agrupan de hecho y el vínculo jurídico se establece en forma individual entre el patrón y cada uno de los integrantes del equipo. No está regulado en México.

En un análisis realizado en la Cámara de Diputados en México, en relación al Artículo 123 Constitucional, sus antecedentes e iniciativas, se afirma que:

«Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física; b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

«La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato»<sup>26</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

Por lo anterior, y para proteger los derechos de los trabajadores se propone:

Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato por equipo.

---

<sup>26</sup> GAMBOA MONTEJANO, CLAUDIA Y GUTIERREZ SÁNCHEZ, MIRIAM. *Artículo 123 Constitucional. Estudio de Antecedentes, Derecho Comparado y de las Iniciativas presentadas*. Cámara de Diputados. Centro de Documentación, Información y Análisis Servicio de Investigación y Análisis. Política Interior. (México, 2008). p. 6.

Se propone que se adicione un artículo 41 bis, en los siguientes términos:

Artículo 41 bis.- El contrato por equipo es aquel que se celebra entre un patrón y un grupo o equipo de trabajadores considerado en su totalidad por los conocimientos y habilidades que como conjunto les caracterizan y que no constituyen una persona moral, que actuando por conducto de un jefe de grupo se obliga a la prestación de servicios, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- El patrón tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, los mismos derechos y obligaciones que tendría de haberlos contratado individualmente;

II.- Los trabajadores designarán un jefe de grupo, al cual quedan subordinados para los efectos de la seguridad y la eficacia del trabajo, pero solamente se constituirá en representante de los mismos, si éstos manifiestan su consentimiento;

III.- Si se fijara una remuneración única para el grupo trabajadores que lo integran, tendrán derecho al pago previamente acordado; a falta de convenio, se pagará según su participación en el trabajo;

IV.- Si faltara un integrante del equipo, se deberá sustituir, pero si la contratación se realizó en virtud de las calificaciones de todos los integrantes, la ausencia de uno de ellos se considera incumplimiento de contrato;

V.- El patrón no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y si tuviera que hacerlo, podrá despedir al equipo en su totalidad y deberá cubrir las indemnizaciones que correspondan;

VI.- Los trabajadores que no formen parte del grupo y colaboren con el mismo se encontrarán a cargo del patrón y no participarán del salario común, del que cada uno de los integrantes del grupo tiene derecho a la participación pactada que le corresponda, según su contribución al resultado del trabajo;

VII.- La duración del trabajo puede ser prolongada más allá de 8 horas por día y 48 por semana, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre el periodo de tres semanas, a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 48 horas semanales;

VIII.- Las partes deberán cubrir la totalidad de las aportaciones de seguridad social que corresponda.

## V. FUENTES CONSULTADAS

### Bibliográficas

ALONSO GARCÍA, MANUEL. *Curso de Derecho del Trabajo*. Ediciones Ariel (Barcelona, 1973).

BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL. *Derecho del Trabajo*. Oxford. University Press (México, 2000).

CAPÓN FILAS, RODOLFO. *Derecho del Trabajo*. Librería Editorial Platense (La Plata, 1998).

CUEVA, MARIO DE LA. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. (México, 1961).

GALLO, GUSTAVO J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Abeledo-Perrot (Buenos Aires, 2001).

GAMBOA MONTEJANO, CLAUDIA, Y GUTIERREZ SÁNCHEZ, MIRIAM. *Artículo 123 Constitucional. Estudio de Antecedentes, Derecho Comparado y de las Iniciativas presentadas*. Cámara de Diputados. Centro de Documentación, Información y Análisis Servicio de Investigación y Análisis. Política Interior (México, 2008).

MADRIGAL TORRES, BERTA E. y otros. *Habilidades Directivas* Mc Graw Hill (México, 2002).

MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y otros. *Derecho del Trabajo*. Tecnos (Madrid, 2003).

MONTOYA MELGAR, ALFREDO. *Derecho del Trabajo*. Tecnos (Madrid, 2002).

SHERMAN, ARTHUR y otros. *Administración de Recursos Humanos* International Thomson Editores (México, 1999).

#### Hemerográficas

ARCINIEGA, FEDERICO. «El Contrato de Trabajo», en *Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (Coordinadores). UNAM-III (México, 2003).

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. «Contrato Individual de Trabajo», en *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, SA. UNAM (México, 2001).

RUBIO, VALENTÍN. Trabajo por Equipo, en *Revista de Derecho Laboral. Jornada y Descansos. 2006-I*. Rubinzal-Culzoni Editores (Buenos Aires, 2006).

Informáticas

Jurisprudencia y Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Amparo directo 1207/43:

<http://200.38.163.161/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=374895&cPalPrm=CONTRATO,POR,EQUIPO,&cFrPrm=>

Amparo directo 89/60:

<http://200.38.163.161/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=275222&cPalPrm=CONTRATO,POR,EQUIPO,&cFrPrm=>

Código del Trabajo de Ecuador:

[www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/s97ecu01.htm#c5](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/s97ecu01.htm#c5) 02-01-2012

Código del Trabajo de Paraguay:

[www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3) 07-08-2011.

Código del Trabajo de Chile:

[www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-59096\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-59096_recurso_1.pdf) 08-12-2011

Código del Trabajo de Honduras:

[www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm) 20-08-2011

Código del Trabajo de Panamá

[www.colsiba.org/Codigo%20de%20trabajo%20PANAMA.pdf](http://www.colsiba.org/Codigo%20de%20trabajo%20PANAMA.pdf) 28-09-2011.