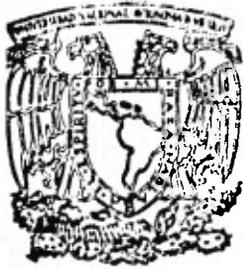


203 339

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo



EL TRABAJADOR EVENTUAL URBANO Y LAS
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO,
CONFORME AL REGIMEN GENERAL DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

JAIME PICHARDO ARZATE

MEXICO, D. F.

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PROLOGO

Considerando que la concepción legal y el tratamiento técnico-jurídico del trabajador eventual han caído en un estado de inercia y apatía, el presente estudio tiene como principales objetivos: en primer lugar, proporcionar al lector una visión actualizada de ese tipo de trabajador y de la actividad por él desempeñada; y en segundo lugar, exponer una serie de sugerencias que hagan más dinámicas las leyes aplicables al caso y que, aunadas a los estudios y opiniones de los eruditos en la materia, sirvan para normar criterios y para unificar actitudes respecto del trato legal aplicable a los trabajadores que con carácter inestable prestan sus servicios, y en esa forma se les brinde el amparo y protección que la Ley les concede, y así, con el cumplimiento de ésta, lograr abatir el grave problema del desperdicio de la fuerza de trabajo y la pésima aplicación de la mano de obra.

INTRODUCCION

"La Justicia es el
ligamento que une a
los hombres y socie--
dades civilizados".

(Anónimo).

Siendo el trabajador eventual el tema central de esta tesis, en los Capítulos contenidos en ella, se efectúa el estudio y análisis de las referencias que, expresa o tácitamente, se hacen de él, tanto en la Legislación Laboral Mexicana como por la Doctrina Jurídica Nacional, aunándosele algunas citas y opiniones extranacionales que versan sobre la materia. Estudio mismo que siempre se elabora dentro del marco delimitado por la Ley Federal del Trabajo, para las relaciones individuales comprendidas en el régimen general.

En el Capítulo I, denominado "Generalidades del Trabajador Eventual", se contienen diversas definiciones del trabajo eventual y del trabajador eventual, así como las características inherentes a ellos, asimismo, se comprenden en este Capítulo, las definiciones de trabajo y de trabajador eventuales, propuestas por el autor a manera de vértices determinantes y unificadores de los criterios doctrinales.

En el Capítulo II, intitulado "Legislación y Jurisprudencia", en su punto 1, se hace somera referencia del articulado de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que era o podía ser aplicable a los trabajadores eventuales, así como de las diversas resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, que eran procedentes al efecto. En tanto en el punto 2, de este mismo Capítulo, se efectúa un amplio estudio de los preceptos que, siendo, pudiendo o debiendo ser aplicables a los trabajadores eventuales y aspectos con ellos relacionados, se contienen en la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como de las resoluciones de la Suprema Corte que los complementan. Se hace notar que las referencias del articulado en mención, se llevan a cabo adecuando su contenido a las citas que del trabajador eventual se practican.

En el Capítulo III, designado como "Seguridad Social", se hace una referencia genérica, en su parte introductiva, de la Seguridad Social, su origen, derechos que de ella emanan y otros aspectos relacionados a la misma. En el punto 1 se habla de la estabilidad en el trabajo, sus fundamentos, su trascendencia, además de la concepción y referencias que de ella hace la Organización Internacional del Trabajo; así también, se mencionan los Convenios que, siendo referentes a este tema, México ha ratificado. El punto 2 contiene la Legislación del Seguro Social, aplicable al trabajador eventual y a sus derecho-habientes. En el punto 3, y como mero antecedente histórico en materia de habitación, se contienen las disposiciones reglamentadas, en relación a la Fracción III del Artículo III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, abrogada. Y, por último, en el punto 4 se mencionan las normas establecidas, con motivo de la vivienda obrera, que le son aplicables al trabajador eventual, y que están actualmente vigentes.

En el Capítulo IV, titulado "Derecho Internacional", se -

contienen los Convenios y Recomendaciones emitidos por la - Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, aplicables en el plano de la Legislación Laboral Internacional al trabajador eventual.

En el Capítulo V, de título "Conclusiones", se contienen las ideas que, a juicio del autor, resultan del estudio del presente trabajo, así como las recomendaciones que son potencial y teóricamente aplicables en nuestro medio laboral y social, y que son tendientes a evitar, en la mayor medida posible, las desigualdades e injusticias que se abaten sobre los trabajadores eventuales, así como otros efectos que les son perjudiciales, como trabajadores y como entes sociales.

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL TRABAJADOR EVENTUAL.

- 1.- Definición.
- 2.- Características.

GENERALIDADES DEL TRABAJADOR EVENTUAL.

1.- Definición.

A fin de facilitar la comprensión de la diversa terminología utilizada para denominar a los trabajadores eventuales, se ha considerado pertinente anexar al final del presente trabajo, una relación de los vocablos que la integran, así como de algunos otros que sirven para complementar las ideas expuestas. Nota: Se recomienda la consulta de dicha relación, previa a la lectura subsiguiente.

Debido a que en la Ley Federal del Trabajo, no existen definiciones ni conceptos de lo que debe entenderse por trabajador eventual, nos avocaremos a transcribir en este Capítulo los conceptos y definiciones de algunos estudiosos de la materia, tanto nacionales como extranjeros, para de ahí extraer una definición que, de la manera más unificada y exacta posible, contenga e indique que es un trabajador eventual y sus características.

Ahora bien, a fin de poder entrar en materia, es indispensable saber como son concebidos tanto el trabajador y el trabajo en general, como el trabajador de planta y su labor característica (estos segundos como contrapuestos al trabajador y al trabajo eventuales), específicamente hablando, para en esa forma evitar invadir las características de estos últimos, al estudiar al trabajador que es materia de esta tesis. Para tal efecto a continuación se transcriben textualmente:

En primer lugar, el artículo 8° de la Ley Federal del Tra

bajo:

"Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En segundo lugar, una definición de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

"TRABAJADOR DE PLANTA es aquél que desempeña un servicio que constituye una necesidad permanente dentro de la empresa, y forma parte de sus actividades normales, constantes y uniformes" (1).

En tercer lugar, y reforzando la definición anterior, citamos una Ejecutoria emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, la cual manifiesta:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio prestado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio normalmente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste sus servicios todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo; - así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". Ejecutoria: Cuarta Sala, Sindicato de los Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/39/1a. Resuelto en fecha 3 de septiembre de 1933, por una

(1) Méndez Aguirre Rafael. "El Trabajador Eventual". México, 1956. Pág. 19.

nimidad (2).

De lo que se desprende que el trabajador de planta (como los demás), no se caracteriza por si mismo, sino por el trabajo que desempeña, el cual constituye una necesidad permanente para la empresa y que presenta las siguientes características:

- a) Es una actividad normal, lo que significa que es habitual, natural, usual, ordinaria, común, en la empresa;
- b) Es una actividad constante, lo cual quiere decir que es continua, persistente, duradera; y
- c) Es una actividad uniforme, lo que indica que, estando formada por una serie de actos, es conforme, igual, semejante, entre los elementos que la conforman.

Cabe agregar, que el trabajo de planta por ser una "necesidad permanente" en la empresa, es contratado por tiempo indefinido, esto es, que dependerá en su duración del tiempo de vida de la empresa. Por lo demás, se considera que los conceptos transcritos del trabajo de planta y del trabajador de planta, contenidos en las resoluciones citadas, son tan claros que no se requiere mayor explicación que la expuesta. Además, con motivo de la importancia de su contenido, se copia la definición del maestro Nestor del Buen Lozano, la cual dice: "Trabajador de planta o base.- Son aquéllos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la activi-

(2) De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México, 1979. Tomo II, pág. 225.

dad se realiza sólo durante determinadas épocas del año⁽³⁾; significa esto que si, por ejemplo, en una empresa aumenta la producción cada fin de año, durante dos meses (octubre y noviembre), debido al incremento periódico de la demanda en esta época de todos los años, la misma se verá obligada a cubrir esa necesidad permanente, constante, normal y uniforme, mediante la contratación de trabajadores que laboren exclusivamente durante esos dos meses de todos los fines de año, -- efectuando actividades correspondientes a los trabajadores de planta, o sea, que esos trabajadores serán de planta, pero de "temporada".

De manera aclaratoria diremos que, conforme al régimen -- normativo general, en la Ley Federal del Trabajo se reconocen dos tipos de trabajadores: los de planta y los eventuales; palabra, esta última, que servirá para denominar a toda clase de trabajadores que de manera inestable laboren, y que se les nombre en cualesquiera de las siguientes formas: accidentales, contingentes, extraordinarios, interinos, ocasionales, periódicos, provisionales, sustitutos, supletorios, temporales, transitorios, etc. Se ha escogido la palabra "eventual" para denominar genéricamente a todos los trabajadores inestables, laboralmente hablando, en base a que es el vocablo que se emplea en la Ley Federal del Trabajo para citarlos (art. 49, frac. V y art. 127, frac. VII).

El eminente jurista argentino, doctor Guillermo Cabane-

(3) Del Buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo", Tomo II. México, 1976. Pág. 64.

llas de Torres, nos proporciona dos definiciones referentes a los trabajadores eventuales:

1a. "El trabajador eventual es aquél que realiza un trabajo cuya duración está sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia, esto es, aquel trabajo que se presta sin fijeza, excepcionalmente" (4); y

2a. "Trabajador transitorio es aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa" (5).

Al externar el maestro Cabanellas las citadas definiciones, lo hizo con la finalidad de hacernos notar que, para él, existen dos tipos de trabajadores inestables: los eventuales (se refiere específicamente a los que, por sus características, son accidentales en cuanto a la causa originadora de su contratación y de la labor que desempeñan) y los transitorios, así como que cada uno de ellos tiene una calidad distinta en relación al otro, ya que mientras el eventual es contratado en base al acaecimiento de un hecho imprevisto, fortuito, accidental (éste para que sea originador del trabajo inestable debe ser de carácter temporal, esto es, que no se prolongue en el tiempo en forma inmoderada, así como que, además, no forme parte de las actividades necesariamente permanentes, normales, constantes y uniformes de la empresa), el otro lo es, en base al requerimiento temporal de sus servicios (sean éstos o no, de los que pueden formar parte del

(4) Cabanellas de Torres Guillermo. "Contrato de Trabajo", - Tomo I. Buenos Aires, Argentina, 1963. Pág. 458.

(5) Del Buen Lozano Nestor. Obra citada, Tomo II, pág. 65.

trabajo de planta). Así podemos observar, que los dos tipos de trabajadores citados, presentan, cada uno por su parte y en el orden en que se citan, una característica diferente: - el primero, la de la accidentalidad, o sea, lo no esencial, lo casual, lo fortuito, lo contingente, lo imprevisto; y el segundo, la de la temporalidad, esto es, lo no duradero, lo pasajero, lo fugaz.

El licenciado José Campillo Sáenz, colaborador del Departamento Jurídico del Instituto Mexicano del Seguro Social, - por encargo de las autoridades rectoras de éste, se avocó a la realización de un estudio técnico-jurídico a fin de esclarecer que es lo que debería de entenderse por trabajador - - eventual, y al efecto dijo: "Son trabajadores eventuales - - aquellos que prestan sus servicios transitorios, de carácter accidental o extraordinario en una empresa" (6). Como se -- puede observar, en esta definición se habla de una caracte-- rística más: lo extraordinario, entendiéndose como tal, lo - fuera de lo común o natural, lo que traspasa los límites de lo ordinario. Y así se ven contenidas, en esta definición, tres características: lo temporal, lo accidental y lo extra- ordinario.

"Trabajador eventual es el que no satisface los requisi-- tos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no consti-- tuyen una necesidad permanente en la empresa, o la substitu-- ción temporal de un trabajador de planta" (7), dice el doc--

(6) Méndez Aguirre P. Obra citada. Pág. 24.

(7) De la Cueva Mario. Obra citada, Tomo II, pág. 227.

tor Mario de la Cueva, respecto del tema que nos ocupa, lo -
cual, como podemos apreciar, nos dá una característica más -
del trabajador eventual; al hablar de 'substitución temporal
de algún trabajador de planta', únicamente confirma el hecho
de que un trabajador eventual podrá realizar trabajos que --
constituyen una necesidad permanente en la empresa, con la -
salvedad de que los podrá llevar a cabo en substitución del
titular del puesto de planta y en forma temporal, esto es, -
de corta duración, si no determinada, sí condicionada al re-
greso del trabajador substituido.

El Lic. Luis Madrazo Basauri, que en el año de 1945 era -
jefe del Departamento Jurídico del Instituto Mexicano del Se-
guro Social, afirmó: "Debe entenderse por trabajador even- -
tual, todo aquél que presta sus servicios a un patrón por --
exigencias momentáneas, en forma transitoria y temporal. El
operario que no trabaja permanentemente en la empresa, debi-
do a que no es elemento normal de la organización, debe con-
siderarse eventual" (8), con lo cual vemos, nuevamente, apa-
recer la característica de la temporalidad, misma que se ve
contenida en las palabras "momentáneas" (lo que significa --
que duran sólo un instante), transitoria y temporal (pala- -
bras sinónimas éstas que significan: lo pasajero, lo fugaz,
lo que desaparece con rapidez); en opinión del sustentante,
la palabra momentáneas ha sido mal aplicada, ya que si ésta
significa: lo que dura sólo un instante y éste es una "parte
brevísima de tiempo, un segundo" (según el Diccionario de la

(8) Méndez Aguirre R. Obra citada. Pág. 38.

Lengua Española, elaborado por Atilano Rancés e impreso en España por Gráficas Ramón Sopena, S.A.), únicamente pudo haber sido utilizada en dicha definición en sentido figurado, pues no es de creerse que el licenciado Madrazo haya estimado la contratación de un trabajador por un segundo de tiempo, sino que más bien trató de decirnos que esas exigencias eran pasajeras y de una duración moderadamente corta (es de aclararse, que el autor de esta tesis no pueda establecer los límites en tiempo de esa moderación, en base a que, como se verá más adelante, la misma Suprema Corte de Justicia no lo hace al emitir sus resoluciones, así como por no contenerse en la Ley correspondiente); y se afirma que dicha palabra ha sido mal aplicada, porque cuando se ofrece una definición de algo o de alguien, debe hacerse de manera clara y precisa, de tal manera que no dé lugar a diversas interpretaciones, lo cual se propicia al no usarse el vocabulario exacto.

Posteriormente, en el año de 1960, la Subdirección Técnica del Instituto Mexicano del Seguro Social, hace pública la siguiente definición, a través del artículo 3º del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos, el cual dice: "....., son trabajadores temporales o eventuales aquéllos 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". Cabe hacer mención que, como se puede observar, el mencionado Reglamento en su título o encabezado se refiere a los trabajadores temporales "y" a los trabajadores eventua--

les, como refiriéndose a dos tipos distintos de ellos, más, como se puede confirmar, esto no es así, toda vez que el así mismo citado artículo 3º de ese ordenamiento, los menciona como trabajadores temporales "o" eventuales, de donde se supone que la inscripción del Reglamento en mención se encuentra errada en cuanto a su redacción, lo que se confirma al leer lo que afirma al respecto el Dictamen sobre el Anteproyecto de Decreto para reglamentar el ingreso de los trabajadores eventuales y temporales al Régimen de la Seguridad Social, de fecha 12 de septiembre de 1950, el cual a la letra dice: "..... debe modificarse el título del Proyecto de Decreto refiriéndolo a la reglamentación de trabajadores eventuales y a los de temporada o estacionales, puesto que, se repite, no existe diferencia en la connotación jurídica de las palabras 'eventual' y 'temporal' en materia de derecho laboral" (9).

Ahora bien, por lo que se refiere a la definición del trabajador eventual, hablando genéricamente, que contiene el po licitado artículo 3º del susodicho Reglamento, se reafirma la conceptualización del trabajo eventual, al manifestar que las actividades de que consta no son una necesidad permanente en la empresa, esto es, que se trata de actividades transitoria, temporales, y además se agrega en dicho precepto, - que: "o siéndolo porque las realizan con carácter acciden- - tal", con lo cual entendemos que aun siendo, las actividades desarrolladas por el trabajador eventual, de las que son com

(9) Méndez Aguirre R. Obra citada. Pág. 39.

prendidas dentro de las normales, constantes y uniformes, -- son practicadas como efecto de algún suceso fortuito, casual, imprevisto, tal y como podría ser, a manera de ejemplo: la suplencia de un trabajador de planta por un trabajador eventual, como causa de incapacidad por un "infortunio de trabajo" (10), acaecido al primero, comprendiéndose el otorgamiento de la misma en los casos en que proceda.

Como aportación al tema que nos ocupa de la Doctrina Jurídica Italiana, tenemos las definiciones de los juristas Luisa Riva Sanseverino y Ludovico Barassi, mismas que a continuación transcribiremos.

Luisa Riva Sanseverino, nos dice: "Por trabajador ocasional -eventual-, debe entenderse al que presta sus servicios por exigencias momentáneas, en forma transitoria y accidental" (11). Es de destacarse que, nuevamente, aparecen dos elementos característicos correspondientes al trabajo eventual: la temporalidad o transitoriedad, y la accidentalidad o imprevisión; por lo que respecta al término "momentáneas", es de ratificarse lo expuesto con anterioridad, y en relación a la definición proporcionada por el Lic. Madrazo Basauri. Pero además, como podemos percibir, la jurista hace referencia a la palabra "ocasional", no usada hasta este momento en esta obra, misma que significa: "que sobreviene acci--

(10) Nos afirma el doctor Hugo Italo Morales: "bajo el vocablo infortunios de trabajo se incluyen todas las causas laborales que provocan en el asalariado un accidente, una enfermedad o la propia muerte". (Cavazos Flores B. "El Derecho Laboral en Iberoamérica". México, 1961. -- Pág. 551).

(11) Méndez Aguirre B. Obra citada. Pág. 39.

dentalmente" (12), y que por su contenido intrínseco, presenta la característica de la accidentalidad, en otras palabras, al igual que decir trabajador ocasional, se puede citar trabajador accidental, el cual tendría como origen el haber sido contratado para prestar servicios de carácter accidental. Así es que cuando desaparezcan las causas originadoras de la contratación, ésta también llegará a su fin, por lo que al prolongarse el trabajo ocasional o accidental por más tiempo del que duraran los efectos de sus causas, pasarían a formar parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa, correspondientes al trabajo de planta, con lo cual el trabajador ocasional, dejaría de serlo para evolucionar y convertirse en trabajador de planta; esto es en teoría lógicamente, ya que la realidad, como se estudiará posteriormente, es otra.

Por su parte, el jurista Ludovico Barassi, manifiesta: -- "Trabajador eventual es el que no presta sus servicios en forma continua dentro de la empresa, por no ser elemento normal de la organización. Que el operario ocasional es contratado temporalmente y no ocupa un puesto de planta previsto como normal y necesario en la empresa" (13). En este concepto podemos ver claramente, la sinonimia que se establece al hablar del trabajador eventual y del operario ocasional, toda vez que en esta idea se conceptúa única y exclusivamente al trabajador eventual, el cual también es tratado como ope-

(12) Cárdenas Eduardo. "Diccionario Moderno". Pennsylvania, 1967. Pág. 368.

(13) Méndez Aguirre R. Obra citada. Pág. 24.

rario ocasional. Al hacerse mención, en este concepto, de la no-continuidad de los servicios, se entiende que es referente a la característica de la temporalidad, ya que lo continuo es equivalente a duradero, y al no serlo aquéllos son temporales o pasajeros. Por lo que toca a la actividad laboral, vemos que contiene la característica de lo extraordinario, esto es porque, en contraposición de la normalidad del trabajo de planta, se dá lo anormal o extraordinario del trabajo eventual.

Como última de las fuentes doctrinales en mención, citaremos la opinión del maestro Nestor del Buen, quien al respecto dice: "Los trabajadores eventuales son los que realizan temporalmente una labor en forma continua" (14), y comenta en forma complementaria: "Con ello se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa" (15). En esta definición, como podemos ver, se hace referencia exclusivamente de los trabajadores eventuales que practican labores propias del trabajador de planta, con la peculiaridad de que son efectuadas en forma temporal y accidental (circunstancial), lo cual es confirmado por el propio tratadista mediante la exposición de su comentario anexo. Por lo que es de destacarse que omite al trabajador eventual que realiza labores que no son propias del trabajador de planta, tal y como podría ser el caso de un fontanero que efectúa la reparación en una fábrica de colchones, bajo las

(14) y (15) Del Buen L. N. Obra citada, Tomo II, pág. 65.

órdenes y supervisión del propio personal de mantenimiento - de la empresa, de la instalación sanitaria; actividad que, - como es de admitirse, no constituye una labor propia del giro de la empresa, ni tampoco es normal su prestación, ya que es imprevisible la descompostura de dicha instalación, cuestión misma por la que serían de contratarse los servicios de un trabajador eventual, ello siempre y cuando fuese considerado como oforente de su fuerza de trabajo y no como elemento de una empresa prestadora de servicios de fontanería, la cual, en última instancia, sería su patrón y no la contratante de los servicios.

Y es así que, finalmente y después de haberse expuesto y estudiado las diferentes definiciones aportadas por los tratadistas mencionados, se ha llegado a obtener lo que, se cree, es una definición completa y unificadora de criterios, misma que a continuación presentamos:

TRABAJO EVENTUAL.- Es aquella actividad que siendo admisible únicamente como excepción, es siempre de carácter temporal, porque no es permanente ni normal para la empresa, o -- porque siéndolo es llevada a cabo con fines supletorios o -- complementarios, y cuya causalidad puede ser accidental.

Con fines recordatorios se indica nuevamente, que es el - trabajo desempeñado por un trabajador, el que le dá al mismo el carácter de eventual o de planta y no éste el que caracteriza al primero por su denominación, de ahí que se procedió a exponer en primer lugar la definición resultante del trabajo eventual y posteriormente la del trabajador eventual, que es la siguiente:

TRABAJADOR EVENTUAL.- Es aquél cuya labor con carácter de temporal se admite sólo como excepción, y que es contratado a fin de que labore desempeñando actividades que no constituyen una necesidad permanente y normal en la empresa, o porque siéndolo se efectúan con finalidad supletoria o complementaria, pudiendo ser de origen accidental.

2.- Características.

Como inicio de este punto, se ha estimado necesario vertir la opinión externada, en el año de 1953, por el Departamento Jurídico del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre lo que considera son las características de los trabajadores eventuales, respecto de lo que dice: "Se consideran como trabajadores eventuales o accidentales, aquéllos que reúnen las siguientes características:

- a) Desempeñan una labor de naturaleza transitoria.
- b) La labor es ocasionada tanto por causas fortuitas como accidentales de la empresa.
- c) Su contratación es supletoria o complementaria en el desarrollo de funciones normales, permanentes o necesarias de la empresa" (16).

En el inciso a), podemos ver que se hace referencia a la temporalidad, como característica del trabajo desempeñado -- por el trabajador eventual, esto es, que no representa una actividad permanente en la empresa.

A continuación se menciona que la labor del trabajador -- eventual es ocasionada por causas fortuitas o por causas accidentales. En el inciso b), los vocablos "fortuitas" y "accidentales", son empleados de tal manera que nos dan a entender que se trata, no de una sólo característica sino de dos diferentes entre sí. Se debe aclarar, que el autor del presente trabajo no está de acuerdo con la antinomia que se establece en dicho inciso, ya que del vocabulario relacionado se desprende que ambas palabras tienen, en su naturaleza in-

(16) Méndez Aguirre R. Obra citada, pág. 41.

tima, el mismo significado.

En el inciso c), es en el que sí se dan dos características (aun cuando son específicas) del trabajador eventual, ya que al hablarse de la contratación supletoria, se hace con la finalidad de destacar que el ingreso del trabajador eventual, es con fines de substituir a uno de planta y de efectuar las labores propias de éste, en tanto el mismo se reintegra a su puesto, de lo cual se infiere la característica de la supletoriedad; ahora bien, al citarse que es complementaria la contratación, se nos indica que se efectúa con el fin de que se lleven a cabo actividades normales y permanentes o necesarias en la empresa, pero que por su cantidad van más allá del volumen ordinario de labores.

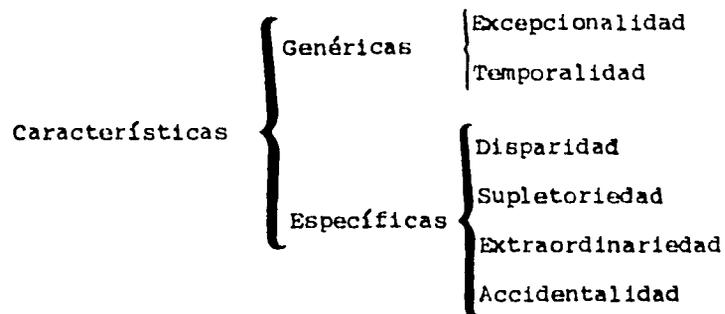
Ahora bien, como resultado del estudio de las definiciones doctrinales mencionadas, se obtuvieron las siguientes características calificadoras de las diversas variantes del trabajo eventual:

- 1.- Excepcionalidad.
- 2.- Temporalidad.
- 3.- Disparidad.
- 4.- Supletoriedad.
- 5.- Extraordinariedad.
- 6.- Accidentalidad.

Mismas que, según los tipos que caracterizan, pueden ser clasificadas en dos grupos:

El primero de ellos contendrá las características que, por encontrarse en todas y cada una de las especies del trabajo eventual, serán denominadas como: GENERICAS; el segundo

grupo estará integrado por aquellas características que pueden, o no, estar contenidas en los diversos tipos del trabajo eventual, junto con otras de su misma clase o en forma independiente de ellas, y a las que se les reconocerá por el nombre de: ESPECIFICAS. De acuerdo con esta clasificación, y como forma de presentación, exponemos el siguiente cuadro:



A continuación se procede a efectuar la exposición del -- significado de cada una de las características clasificadas:

1.- Excepcionalidad. Significando este vocablo "calidad de excepcional", y lo excepcional "fuera del orden común, lo exceptuable o excluyente (no admisible en) de la regla común", se refiere a que siendo el trabajo de planta el de necesidad, y por lo mismo el de existencia, normal en la empresa, el trabajo que no es de ese tipo sólo se concibe y acepta como una excepción de aquél, que es el que representa la regla común. Característica misma que se vé confirmada mediante los textos de las resoluciones que en seguida se exponen:

"TRABAJADORES EVENTUALES.- Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa; o bien, el que realiza

labores permanentes en forma accidental. El trabajo de tipo eventual sólo es aceptable por excepción, ya que el espíritu de la Ley es el de proteger la permanencia en el trabajo. De ahí que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se puede establecer con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo, basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en la cual se pueda determinar si se trata de tareas no permanentes, o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea a virtud de un interinato o durante el lapso en que se procede a la designación del trabajador de planta" (Amparo Directo 2365/1962. Manuel Labastida Gerardo y coaliados. Enero 13 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Agapito Pozo. Cuarta Sala. Sexta -- Epoca, Volumen LXXIX, Quinta Parte, pág. 32).

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. -- Conforme a la Ley de la materia, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico, pues los contratos por tiempo determinado o para obra determinada sólo pueden celebrarse en aquellos casos en que su celebración resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar, por lo que constituyen casos de excepción.

Por la misma razón, si el patrón opone como excepción en el juicio, que el trabajador no le prestó servicios permanentemente sino como eventual o extra, corresponde a dicho patrón probar esa circunstancia, y si no lo hace, debe estimarse que el contrato entre las partes era por tiempo indefinido y que si el trabajador no continúa prestándole sus servicios, esto se debe a que fué despedido". Ejecutoria: Amparo Directo 6621/57. Transportes -- Monterrey-Salttillo, S.A. de C.V. Resuelto el 16 de abril de 1958 (17).

Como se puede observar, esta característica es típica del trabajador eventual, puesto que es inherente al mismo; esto es porque, dado el principio de la estabilidad laboral, el lograr la permanencia en el trabajo es una de las metas primordiales de la Ley. Como palabras sinónimas a "excepcio-

(17) Trueba Barrera Jorge y Trueba Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada". México, - 1966. Págs. 375 y 376.

nal", tenemos: insólito, desusado, raro.

2.- Temporalidad. Esta característica se presenta siempre en el trabajo eventual (visto como género), y encuentra su fundamento, al igual que la anterior, en el principio de la estabilidad del trabajo, por lo que no es posible concebir como se lograría ésta, de permitirse que el trabajo de carácter inestable se prolongara en forma indefinida en el tiempo; esta característica es la que, al verse contenida en la naturaleza de la labor, obliga a que la existencia de la misma sea pasajera. Esto es, porque debe ser concebida como lo pasajero, lo fugaz; y no como el espacio de tiempo que es considerado formando parte de un conjunto independiente del demás tiempo, y durante el cual se realiza "habitualmente" alguna cosa. Y es así, ya que debe ser considerado sin el calificativo de habitual, o sea, que no contenga el carácter de costumbre. Ahora bien, refiriéndose específicamente al trabajo que contiene la característica de la temporalidad, podemos decir: es aquella actividad que se realiza durante un lapso de tiempo moderadamente corto, y que es originada porque la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo requiere; lo anterior es así, ya que si en lugar de entenderse la temporalidad como sinónimo de la transitoriedad, se concibiese relacionada al vocablo temporada, no tendría el mismo significado, toda vez que esta palabra es utilizada para denominar ciertas actividades del trabajo de planta, que son efectuadas en lapsos de tiempo determinado y periódico. El origen de la temporalidad depende de la naturaleza del servicio que se va a prestar, esto conforme al --

criterio de la Corte, el cual se ve contenido en las resoluciones emitidas por la misma, y de las que se exhiben las siguientes:

"TRABAJADORES TRANSITORIOS, NATURALEZA DE LOS.- La transitoriedad de un trabajador en la plaza en que labora, no depende de que como tal se le designe en el contrato sino de la naturaleza misma del servicio prestado, ni se convierte en temporal una labor por el hecho de que en los contratos se ex--prese que tiene un número de días o un mes de vigencia y al cabo de dicho término se le dé un nuevo contrato en las mismas condiciones, porque el contrato temporal sólo es factible cuando así resulta de la naturaleza del servicio que se va a --prestar" (Amparo Directo 4355/60. Petróleos Mexicanos. Resuelto el 2 de marzo de 1962, por unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Agapito Pozo. Cuarta Sala.- Sexta Epoca. Volumen LVII. Quinta Parte, pág. 76).

"TRABAJADORES EVENTUALES. LA CARTA EN QUE UN -- TRABAJADOR MANIFIESTA LABORAR TEMPORALMENTE EN UNA EMPRESA SIN EXPRESAR LAS CAUSAS DE ELLO, NO ACREDITA ESA CALIDAD.- La carta en que un trabajador haya manifestado que entraba a trabajar temporalmente en una empresa, sin expresar cuales eran las -- causas que daban origen a la temporalidad del contrato, no es suficiente para acreditar que el trabajador tenga el carácter de eventual, toda vez -- que para la licitud y validez de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, es decir, que la naturaleza del servicio que se va a --prestar amerita celebrar un contrato por tiempo de finido, pues el espíritu de la Ley estriba en no --dejar al arbitrio del patrón el término del contrato" (Amparo Directo 1344/66. Joaquín Juárez Magdaleno. Noviembre 16 de 1966. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra. Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Volumen CXIII, Quinta Parte, pág. -- 31). "Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa. El carácter de la eventualidad de un contrato de --trabajo de tipo individual no se puede establecer con base en una simple estipulación del contrato --colectivo de trabajo" (Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes. 1917-1965. Actualización I Laboral, tesis 1478, pág. 687).

"CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL. DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACION.- De conformidad con los artículos 24, Fracción III (hoy --

25, fracción II), 39 (mismo número actual) y 40 - (hoy 38) de la Ley Federal del Trabajo de 1931, - la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un - contrato temporal, debe justificarse su causa moti- - vadora, o sea, que la naturaleza del servicio - que se va a prestar así lo amerita, pues el espí- - ritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio -- del patrón el término del contrato, según se co- - rroborra en el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del con- - trato, emergiendo de él el derecho de que el tra- - bajador continúe en el servicio, mientras subsis- - tan las causas que dieron origen a la contrata- - ción" (Jurisp.: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuar- - ta Sala, Tesis 46, págs. 57 y 58).

Son palabras sinónimas a "temporal": temporáneo, temporero, temporario, efímero, precario, provisional, interino, transi- torio, pasajero, breve.

3.- Disparidad. Esta característica es la que califica - las labores eventuales que no tienen vinculación con las ac- - tividades propias del trabajador de planta; en otras pala- - bras, que son diferentes a ellas; esto es, que se prestan -- sin que normalmente exista la posibilidad de ser solicitadas en el futuro; así se puede citar, el ya referido ejemplo del fontanero que labora eventualmente en una fábrica de colcho- nes. Esta característica, siempre que se halle presente en alguna especie del trabajo eventual, estará acompañada por - las de carácter genérico, independientemente de que el ori- - gen de su requerimiento sea o no imprevisible. Relacionada con esta característica, tenemos la Ejecutoria emitida por - la Cuarta Sala de la Suprema Corte, que fué citada anterior- mente, y que se encuentra contenida en la página número 6 de esta obra. Se establece sinonimia entre el término "dispari- dad" y los vocablos: desigualdad, diferencia, desemejanza, -

disimilitud.

4.- Supletoriedad. Se dice que cuando un trabajador presta sus servicios cumpliendo la labor de otro, que se encuentra ausente temporalmente, es un trabajador sustituto o supletorio, lo que significa que hace las veces de otro, que se pone (lo ponen) en el lugar de otro para hacer sus veces. Concretamente, cuando un trabajador presta sus servicios - - eventuales en una empresa, cubriendo la ausencia temporal de un trabajador de planta y llevando a cabo las labores propias de éste, lo hace con el carácter de supletorio y no como un trabajador de planta. Confirmándose esta aseveración mediante las siguientes resoluciones de la Corte:

"TRABAJADORES TRANSITORIOS.- Cuando los trabajadores desempeñan transitoriamente un puesto de - - planta, substituyendo temporalmente a otros trabajadores o para realizar obras determinadas, esta situación no puede generar derecho alguno en su favor para ocupar con carácter de planta tales puestos" (A.D. 4871/61. Antonio Trujillo Noyola y Coalligados. 6 de noviembre de 1962. Unanimidad de 5 - - votos. Ponente: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Volumen LXV, Quinta Parte, pág. 33).

"TRABAJADORES TEMPORALES QUE SUBSTITUYEN A - - OTROS DE PLANTA.- Si en el juicio seguido por un trabajador reclamando el otorgamiento de un puesto de planta, se prueba que laboró en diversas ocasiones substituyendo a otros trabajadores que disfrutaban de vacaciones o permisos para faltar al trabajo, la acción es improcedente y el patrón debe ser absuelto, aunque de acuerdo con la prueba pericial el puesto que el reclamante haya desempeñado sea de aquéllos que llenan una necesidad permanente de la empresa, pues para satisfacerla laboran precisamente esos otros trabajadores que fueron - - substituidos por quien pretende la planta" (A.D. - - 6143/62. Roberto García Navarro. 18 de marzo de - - 1963. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Yañez Ruz. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete. Cuarta Sala.- Boletín 1963, pág. 157).

"TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN - -

QUE PUEDE DARSE LEGALMENTE POR TERMINADO.- Un contrato de trabajo puede terminar legalmente cuando, como en el caso concreto, tenga como finalidad -- substituir temporalmente a otro trabajador, y el -- trabajador substituido se incorpore a sus labores, supuesto en el que la empresa no incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada al dejar de emplear al trabajador substituido, máxime si como en la especie el patrón cumplió los extremos a que se refiere el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo a que hace referencia el quejoso, pues en los contratos extendidos a éste se hace referencia, a que su contratación obedeció a la necesidad de substituir temporalmente a otro trabajador" (Ejecutoria; Informe 1976. Segunda Parte. Cuarta Sala, pág. 14.- A.D. 6469/75. Pablo Avilés de los Santos. 1º de abril de 1976).

5.- Extraordinariedad. Entendiéndose esta característica, específica de algunas labores eventuales, en sentido complementario, significa que el trabajo por ella caracterizado es identificado con el de tipo habitual y ordinario, pero -- que a diferencia de éste, aquél se presenta como consecuencia de un incremento ocasional del trabajo y cuya necesidad sobrepasa los límites regulares, así como excede los límites, en el tiempo de su prestación, permitidos por la Ley; lo que dicho en otras palabras quiere decir, que el trabajo extraordinario se presta exclusivamente para cubrir necesidades que van más allá de lo común (ésto referido en relación a la jornada normal de labores y al volumen de actividades regulares), así es el caso de los trabajos extraordinarios ejecutados yendo más allá de los jornales máximos, incluyendo la -- prolongación de éstos, señalados en los artículos 59, 60, 61 y 66 de la Ley Federal del Trabajo. Expresión que se confirma con la Jurisprudencia que en seguida se transcribe:

"LABORES, LA IDENTIDAD DE LAS, NO PUEDE SERVIR DE BASE PARA EL RECONOCIMIENTO DE UN PUESTO DE --

PLANTA.- La simple identidad de los trabajos extraordinarios con los permanentes y ordinarios, no puede servir de base para estimar procedente el reconocimiento de un puesto de planta, ya que aquéllos pueden obedecer a un incremento ocasional de actividades o a otras diversas circunstancias" (Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 138, pág. 141).

Es de advertirse, que cuando se habla del trabajo eventual con calidad de extraordinario no se hace referencia, aun cuando también lo sea, del que prestan como continuación del ordinario los trabajadores de planta (llamado normalmente: extra), sino a aquél que, por no poderse ejecutar dentro de la jornada laboral máxima y su prolongación legalmente permitida, se tiene que practicar por trabajadores eventuales y en calidad de complemento del de planta, esto es, con fines de terminarlo o de ayudar a hacerlo. El origen de la necesidad del trabajo extraordinario, siempre y en forma invariable, deberá provenir de causas accidentales (que se presenten de manera inesperada, fortuita). Son sinónimas entre sí, las palabras: "extraordinario", anormal, inusitado, excepcional, sorpresivo.

6.- Accidentalidad. Esta característica es correspondiente al trabajo eventual, cuya necesidad nace como resultante del acaecimiento de un hecho imprevisto o de realización incierta, esto es, aquella necesidad que se presenta en una empresa de improviso, fortuitamente. Esta característica puede presentarse en trabajos eventuales afines o no a las actividades normales de la empresa. A continuación, y relacionada con esta característica, transcribimos una Jurisprudencia de la Corte (Cuarta Sala), que a la letra dice:

"Es característica de la eventualidad, lo accidental de la relación contractual" (18).

Afirmación misma sobre la que el autor no está de acuerdo, ya que considera que la accidentalidad es una característica específica, por lo que no se encuentra presente en todos los tipos de trabajo eventual, tal y como puede ser, por ejemplo: el trabajo supletorio que practica una persona durante el período de vacaciones del trabajador titular de la plaza, de acuerdo a lo estipulado por la resolución citada - en segundo lugar como relacionada con la característica de la supletoriedad; así como en los casos de permisos periódicos para faltar a las labores, lo cual, por el alto número de veces en que sucede, no puede ser considerado como excepción, y tan es así esto que, algunas empresas, contratan trabajadores que en forma normal y permanente prestan ese tipo de servicios, por lo que constituyen parte del grupo de trabajadores de planta, y a los cuales suele llamárseles: releveros de vacaciones, relevistas, comodines, etc. Las palabras siguientes son sinónimas al vocablo "accidental": contingente, secundario, incidental, fortuito, casual.

(18) Méndez Aguirre R. Obra citada. Pág. 32.

CAPITULO II

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

- 1.- Ley Federal del Trabajo
de 1931.
- 2.- Ley Federal del Trabajo
de 1970.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

Este Capítulo, para efectos de su elaboración y estudio, ha sido dividido en dos partes: la primera de ellas contiene la mención de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y las resoluciones correspondientes; y la segunda, que trata la Ley Federal del Trabajo de 1970 y jurisprudencias correlativas.

La primera Ley (1931), será referida someramente y en forma generalizada, esto es, sin hacer mención directa del trabajador eventual, salvo en los casos en los que la propia Ley lo hacía, más siempre enfocada a los aspectos que le eran aplicables.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que se menciona en segundo término, será objeto de un estudio y exposición amplios, por cuanto se refiere a la regulación del trabajador eventual, desde el punto de vista de las relaciones individuales de trabajo y el régimen general.

Ahora bien, se advierte, el contenido de la segunda Ley, aun cuando normalmente sea aplicable a los trabajadores en general, será siempre referido en relación al trabajador eventual y su labor característica, citándolo cuando sea concerniente a éstos y omitiéndose cuando no lo sea. Además, dicho estudio, será complementado con opiniones doctrinales y comentarios del autor, en los casos en que así se considere pertinente.

1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

En fecha 18 de agosto de 1931, el Congreso de la Unión expidió la Ley Federal del Trabajo, la cual es promulgada por el Jefe del Ejecutivo Federal en la misma fecha; aparece publicada en el Diario Oficial el día 28 de esos mismos mes y año, entrando en vigor en esa fecha.

Las disposiciones de esta Ley, mencionadas a continua- ción, aun cuando no serán referidas en relación directa al - trabajador eventual, sí le eran aplicables, al igual que a los demás trabajadores en general; disposiciones mismas que se podrán distinguir de las que eran aplicables específica- mente al trabajador eventual y a su labor característica, por la mención que éstas hacían de ellos, mediante cualesquiera de las denominaciones que se usaban al efecto.

Título Primero. DISPOSICIONES GENERALES.

Estas disposiciones o mandatos son los que, en forma general, se aplicaban a todo tipo de trabajador o asunto referente a él.

El artículo 1º era referente al campo de aplicación obligatorio de la Ley (el cual era toda la República Mexicana) y a las autoridades encargadas de aplicarla.

Por disposición de esta Ley, y según el artículo 3º, todos los trabajadores (incluyendo a los eventuales) quedaban comprendidos dentro de la definición genérica que en ese precepto se contenía.

Como sujetos de la relación laboral, los patrones eran definidos por el artículo 4º, además de que en el mismo se es-

tipulaba quienes eran considerados como sus representantes - en materia laboral y para efectos de aplicar esta Ley. Así mismo se hacía referencia a los intermediarios, quienes eran señalados en el artículo 5°.

El artículo 6° defendía la libertad de trabajo, con la -- salvedad de que éste no debería afectar derechos de terceros o de la sociedad. Los casos en que se atacaban los derechos de terceros y se ofendían los de la sociedad, eran señalados por los artículos 7° y 8°, respectivamente.

Las disposiciones que favorecieran a los trabajadores -- eran irrenunciables, según lo consignado en el artículo 15.

Título Segundo. DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Capítulo I. Del Contrato Individual de Trabajo.

Este tipo de contrato era en el que, como su nombre lo de -- cía, una persona (nombrada trabajador) se obligaba a prestar sus servicios a otra (denominada patrón), a cambio de un sa -- lario; esos servicios debían ser efectuados bajo la direc -- ción y dependencia del patrón o sus representantes; era el -- artículo 17 el que lo definía. Debido a la gran importancia que ha tenido y tiene el contrato individual de trabajo, por si mismo y para el tema que se trata, a continuación se -- transcribe una ejecutoria referente a él:

"CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- La caracterís -- tica fundamental que distingue al contrato indivi -- dual de trabajo de otros contratos civiles y mer -- cantiles, en los que también uno de los contratantes presta sus servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o 'dirección y -- dependencia' que debe guardar el trabajador respec -- to de su patrón en el desempeño de sus labores, -- conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras

en otros contratos uno de los contratantes presta sus servicios personales a otro por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón" (A.D. 4760/1960, Rex Applegate. Unanimidad de 5 votos. Resuelto el 5 de abril de 1961. Ejecutoria).

Esta Ley consideraba existentes dos contratos individuales de trabajo: los escritos y los verbales, siendo la existencia de estos últimos inferida de las relaciones de trabajo, ya que éstas nacen de la prestación de servicios y no del documento en sí, por lo que en el caso de llevarse a cabo éstas, y no existiendo contrato previo, la Ley presumía la existencia de éste, y de los derechos que originaba en base a lo estipulado en el artículo 18.

En el artículo 19, dicha Ley prohibía la ocupación de menores de 14 años, así como mayores de esta edad y menores de 16 años que no hubiesen terminado su educación obligatoria, exceptuando los casos que, aprobados por la autoridad, permitía la Ley.

La capacidad para contratarse, laboralmente hablando, estaba regida por el artículo 20.

El artículo 22 señalaba que condiciones eran nulas por afectar derechos sociales, tales como: las que violaban la jornada máxima, las que establecían condiciones antihigiénicas o peligrosas en el trabajo, así como horarios excesivos y nocturnos para las mujeres y los menores de 16 años, las que señalaban trabajos para menores de 14 años, las que contuvieran renuncia de los derechos o prerrogativas que se contenían en esa Ley para los trabajadores, etc.

El contenido del contrato de trabajo, escrito, era referido en el artículo 24, así estipulaba, que debía contener los datos generales del trabajador y del patrón (nombre, edad, - sexo, estado civil, domicilio, etc.), el tipo de servicios - que se prestarían, la duración del contrato (para tiempo u - obra determinada o por tiempo indefinido), el tiempo de duración de la jornada (dentro de los lineamientos de la Ley), - el salario a devengarse y el lugar de trabajo. En la fracción III de ese artículo, se contenía una disposición expresa sobre el trabajo eventual, el cual era referido al mencionarse, que podía ser "... para obra determinada ...". Relacionada con la fracción citada tenemos la siguiente Ejecutoria:

"Fracción III.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.- Conforme a la Ley de la materia, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico, pues los - contratos por tiempo determinado o para obra determinada sólo pueden celebrarse en aquellos casos en que su celebración resulta de la naturaleza del - servicio que se va a prestar, por lo que constituyen casos de excepción.

Por la misma razón, si el patrón opone como excepción en el juicio, que el trabajador no le prestó servicios permanentemente sino como eventual o extra, corresponde a dicho patrón probar esa circunstancia, y si no lo hace, debe estimarse que el contrato entre las partes era por tiempo indefinido y que si el trabajador no continúa prestándole servicios, esto se debe a que fué despedido" (A.D. 6621/57. Transportes Monterrey-Saltillo, S.A. de - C.V. 16 de Abril de 1958. Ejecutoria).

El artículo 25 contenía una disposición protectora del salario, al manifestar que el patrón no podía efectuar descuentos al trabajador por el desgaste natural de la herramienta, como consecuencia del trabajo.

El contrato de trabajo podía ser verbal cuando, entre - -

otros casos, se refería a: "los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días", y "a la prestación de un trabajo para producir una obra determinada", condicionado a que el valor de ésta no pasará de \$100.00, aun cuando el plazo para concluirla excediera de sesenta días (art. 26, fracs. III y IV).

La mención de las constancias de trabajo, que se debían expedir a los trabajadores contratados verbalmente, y la obligación de los patrones de expedirlas, se contenían en el artículo 28.

Ante la substitución del patrón, los contratos de trabajo ya existentes no eran afectados por ese hecho (artículo 35).

Los contratos de trabajo no podían exceder de un año, si con ello se perjudicaba al trabajador (art. 37).

El incumplimiento del contrato de trabajo, por parte del trabajador, sólo le acarrea responsabilidad civil (artículo 38).

El artículo 39 fundamentaba el principio de la estabilidad laboral (del que se hará amplia referencia posteriormente), al afirmar 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". Se entiende que tal prórroga era dirigida a los contratos que se celebraban por tiempo fijo o por obra determinada. Relacionadas con este artículo y su importantísima disposición, tenemos las siguientes resoluciones emitidas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte:

"Si un trabajador que ha sido contratado a tiem

po fijo demanda de su patrón el cumplimiento del - contrato con él celebrado, sin reclamar al mismo - tiempo la prórroga de los efectos de éste en fun-- ción del artículo 39 de la Ley Federal del Traba-- jo, por considerar que subsisten las causas que - dierno origen a su celebración y la materia del - trabajo, las Juntas pueden absolver por considerar probada la defensa que se hizo consistir en la -- existencia del contrato de tiempo fijo, no siendo violatoria de garantías la resolución en este sen-- tido, en virtud de que la Junta del conocimiento - no puede tomar en cuenta la cuestión de la prórro-- ga que no se planteó" (A.D. 2200/54. 19 de marzo - de 1956. Boletín 1956, pág. 245. Cuarta Sala).

"CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA.- No correspon-- de a los trabajadores que laboran en virtud de con-- tratos para obra determinada y que fueron despedi-- dos, demostrar la subsistencia de la materia de di-- chos contratos, sino al patrón acreditar la termi-- nación de la obra contratada y, consiguientemente, la de los contratos mismos" (Ejecutoria: A.D. 650/ 55/2a., Cía. Constructora Inmobiliaria Mexicana, - S.A., resuelto el 25 de febrero de 1957).

"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.- Co-- rresponde al patrón que afirma no haber despedido" a un trabajador sino que el contrato celebrado con éste terminó por haber concluido la obra para cuya realización fué celebrado, demostrar tanto que di-- cho contrato se celebró con esa modalidad cuanto - que la obra pactada quedó concluida. Si no lo ha-- ce así, el laudo que lo absuelve considerando pro-- cedente la excepción opuesta, resulta infundado, - ya que no es lógico resolver que se probó que una obra fué terminada cuando ni siquiera se ha preci-- sado cuál es la supuesta obra que dió origen al -- contrato" (Ejecutoria: A.D. 4686/56. Jesús García Lorea. Resuelto el 8 de agosto de 1957).

"CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.- No puede resc-- indirse sino por causas justificadas antes de que concluya la obra, para la cuál fué contratado el - obrero. Si el actor demuestra que sus servicios - fueron contratados para la realización de una obra determinada y que se le rescindió su contrato sin causa justificada antes de que dicha obra concluye-- ra, la Junta no puede, a virtud de la naturaleza - de la contratación, considerar que no proceden las acciones del demandado, pues en última instancia - lo que correspondía a este trabajador, era disfru-- tar del salario convenido durante todo el tiempo - que tardó la obra en concluirse. Consecuentemente procede la condena al pago de estos salarios" (Eje-- cutoria: A.D. 24/62. Miguel Romero. 1º-III/63).

"TRABAJADORES TRANSITORIOS, SOLO TIENEN DERECHO A LA PRORROGA DEL CONTRATO.- El trabajador transitorio sólo tiene derecho a la prórroga de su contrato de trabajo mientras subsista la materia del mismo; sin que tenga acción para reclamar un empleo de planta, ya que éstos derivan de la situación de la industria y de la relación que exista entre los factores del capital y del trabajo, sin que en estos casos la autoridad laboral u otra alguna puedan determinar mediante sentencia la creación de esos empleos" (A.D. 4965/61. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 5 votos. 6 de agosto de 1964. Ponente: Mtro. Angel Carvajal).

"TRABAJADORES EVENTUALES PARA OBRA DETERMINADA. La contratación para obra determinada está expresamente autorizada por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. Y si en la demanda laboral no se aduce que a los trabajadores eventuales se les haya separado del servicio antes de que se terminara la obra especificada en el contrato respectivo; la circunstancia de que posteriormente se haya contratado a otros trabajadores, también eventualmente y para obra determinada, no significa de manera alguna que no hubiese concluido la obra para la que los primeros fueron contratados" (A.D. 7165/59. Herasmo Hernández y coags. Octubre 30 de 1964. Ponente: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Vol. LXXXVIII, Quinta Parte, - pág. 34).

"TRABAJADORES TRANSITORIOS, DERECHOS DE LOS.- Cuando el obrero conoce con claridad la calidad de transitorio con que inicialmente se le contrata y no la impugna, dicha calidad no se modifica por el hecho de que fenecido el plazo de su contrato continúe laborando, ni los obreros con tal carácter tienen derecho a exigir el otorgamiento de planta, sino sólo a que se les prorrogue el contrato temporal por todo el tiempo que perduren las causas que originaron la contratación y materia del trabajo" (A.D. 8289/65, Petróleos Mexicanos. Abril 15 de 1966. Unanimidad de 5 votos. Pte: Mtro. Alfonso Guzmán N. Cuarta Sala.- Sexta Epoca, Vol. CVI, - Quinta Parte, pág. 35).

"TRABAJADORES EVENTUALES, EL PATRON DEBE PROBAR LA CALIDAD DE LOS.- No basta que el patrón manifieste ante la Junta que el actor desempeñaba un puesto que no era de planta, sino que debe probar sus excepciones, fundamentalmente que el trabajador desempeñaba labores eventuales y, por lo tanto, sólo en épocas en que era necesario el uso de su fuerza de trabajo" (A.D. 9301/66, Carlos Tienda Q. 25-IX/68. 4 votos. Pte: Mtro. Yañez Ruiz. Cuarta -

Sala.- Sexta Epoca, Volumen CXXXV, Quinta Parte, -
pág. 55).

Capítulo III. De las Horas de Trabajo y de los Descansos -
Legales.

En este Capítulo se contenían todas aquellas disposicio--
nes que eran referentes a la jornada de trabajo, la cual po-
día ser diurna (entre las 6:00 y las 20:00 horas), nocturna
(de las 20:00 a las 6:00 horas) y mixta (cuando comprendía -
menos de tres y media horas de jornada nocturna y el resto -
de horario diurno, ya que de lo contrario era considerada de
trabajo nocturno). Las jornadas máximas eran comprendidas -
en la forma siguiente: para el trabajo diurno 8 horas, para
el trabajo nocturno 7 horas, y para el trabajo mixto 7:30 ho-
ras (arts. 68, 69 y 70).

La jornada de trabajo correspondiente a los días sábado,
podía ser repartible, estando de común acuerdo trabajador y
patrón, entre los restantes días de la semana, a fin de dar-
le al primero un día más de descanso. Lo que significaba -
que, aun con modalidades, la semana laboral no excedería de
48 horas (art. 69).

Para los menores de 16 años y mayores de 14, la jornada -
máxima era de seis horas (art. 72).

El tiempo de comida y descanso se computaba como efectivo
de la jornada laboral, en el caso de que el trabajador no pu-
diese salir del lugar de trabajo (art. 73).

El trabajo extraordinario no podía exceder de 3 horas día-
rias, ni de 3 veces en una semana. Este era correspondiente
a un aumento circunstancial de labores (art. 74).

La obligación de prestar servicios extraordinarios, por -

parte del trabajador, a la empresa y sin cobrar salario doble, se consignaba en el artículo 75, y era originada por causas de fuerza mayor que ponían en peligro la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o de la empresa.

Se prohibía el trabajo extraordinario para mujeres y menores de 16 años (art. 76). También se prohibía el trabajo nocturno industrial para mujeres y menores de 16 años, y las labores insalubres y peligrosas (art. 77).

El descanso semanal obligatorio, era referido por el artículo 78; y era el artículo 81 el que establecía la modalidad de acordar que día de la semana sería el de descanso, en caso de que no lo fuese el domingo, por requerirlo así las necesidades de la empresa.

Se fijaban como días de descanso obligatorio, según el artículo 80, los siguientes: 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 1º de diciembre, cuando correspondía a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Los períodos anuales de vacaciones, sus modalidades y el derecho de los trabajadores a disfrutarlos, se indicaban y contenían en el artículo 82.

Capítulo IV. Del Salario.

La definición del salario se contenía en el artículo 84.

La libertad para estipularlo, sin ser menor que el mínimo fijado por la Ley, se contuvo en el artículo 85. En el artículo siguiente se establecía el derecho a la igualdad salarial en casos similares, además de que se indicaban que prestaciones se comprendían dentro de éste.

A los trabajadores que prestaran servicios de carácter material se les debía pagar semanalmente su salario, a los demás se les podía pagar cada quince días, según el texto del artículo 87. El artículo 88 establecía en que lugares podían pagarse los salarios, y en que lugares lo estaba prohibido.

El salario debía pagarse siempre en moneda del curso legal (art. 89). Ese pago debía hacerse únicamente al trabajador o a su representante legal (art. 90). La admisibilidad de la retención del mismo y las prohibiciones a ésta, eran especificadas en el artículo 91.

El salario a devengarse por trabajos en horas extraordinarias, que debía de ser del 100% más de lo normal, era señalado por el artículo 92.

En el artículo 93, era en el que se estipulaba la obligación del patrón de pagar salarios íntegros, en los casos de descansos obligatorios y vacaciones.

La inembargabilidad y descuentos improcedentes de los salarios (con excepción de lo señalado en el art. 91), se manifestaban en el artículo 95; en tanto, la nulidad de la cesión de los mismos lo era por el artículo 96; así como la preferencia de cobrar créditos por salarios o sueldos, se fundamentaba en el artículo 97.

Capítulo V. Del Salario Mínimo.

Las disposiciones relativas al salario mínimo, que desde luego eran aplicables a los trabajadores eventuales, estaban contenidas en los siguientes artículos:

Artículo 99.- Este artículo era el que definía al salario

mínimo, del que decía: "... es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; ..." y además establecía que éste debería ser suficiente para que un jefe de familia satisficiera las necesidades de su familia, en los órdenes material, social, cultural y educativo.

Artículo 100-D.- En este artículo se contenían disposiciones protectoras del salario mínimo, al establecer que éste no podía ser objeto de compensación, descuento, reducción o embargo, exceptuando los casos en que, por pensiones alimenticias a favor de los familiares dependientes del trabajador, se le acortara su salario; esto, siempre y cuando, dichas pensiones fueran decretadas por la autoridad competente.

Capítulo V bis. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Era el artículo 100-Q, fracción VI, el que expresaba el derecho de los trabajadores eventuales, a participar en las utilidades de las empresas, pero condicionado a que las labores efectuadas por ellos hubiesen sido practicadas, cuando menos, durante sesenta días en el año.

Capítulo VI. Del Reglamento Interior de Trabajo.

Siendo éste "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación", que se haría de acuerdo a lo previsto en los contratos colectivos de trabajo o por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, según el contenido del artículo 101; era aplicable a los trabajadores eventuales, tal y como se puede ver, de lo dispuesto en

las diversas fracciones del artículo 102, las cuales establecían: los horarios de entrada y salida; los períodos de comida y descanso; lugar y momento de iniciación y terminación de labores; días y horas de limpieza; indicaciones para prevenir los riesgos de trabajo, así como de aplicación de primeros auxilios; las labores que, por ser insalubres o peligrosas, no debían ser desempeñadas por mujeres o menores de 16 años; días y lugares de pago; disposiciones referentes a exámenes médicos y medidas profilácticas; medidas disciplinarias y formas de aplicarlas; así como todas medidas, reglas e indicaciones, para asegurar el buen y seguro desempeño de labores. También se debía contener en dicho reglamento, el señalamiento de que trabajos eran temporales o transitorios, ésto según la fracción VI del artículo en referencia.

Capítulo VIII. De las Obligaciones de los Patronos.

Este Capítulo se iniciaba con el artículo 111, mismo que por sus disposiciones de protección social, fué de una importancia vital, desde el punto de vista de la Seguridad Social, toda vez que establecía en su fracción III, entre otras, la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones como una prestación más, ésto sin excluir a los que en forma inestable les prestaran sus servicios. Y fué tan importante dicha disposición, que dió origen a una disposición reglamentaria, misma de la que se hará referencia en el Capítulo correspondiente de este trabajo. Asimismo, dicho Artículo, indicaba como obligaciones de los patronos: un orden preferencial de los trabajadores con respecto de otros; efectuar los pagos en las cantidades y términos de los con--

tratos y de la Ley; instalar higiénica y sanitariamente los centros de trabajo; tomar las medidas señaladas por la Ley tendientes a evitar enfermedades y accidentes; cubrir las indemnizaciones que correspondieran por los riesgos de trabajo acaecidos a sus trabajadores; proporcionar la herramienta necesaria y en buen estado de uso, a su personal laborante; el fomento a la educación elemental de acuerdo con la Ley; reservar, en su caso, los terrenos necesarios para establecimientos comerciales, deportivos y recreativos, de acuerdo a lo señalado por la Ley; conceder a sus trabajadores el tiempo necesario para que ejercitaran su derecho de voto en las elecciones populares; otorgar permisos a sus trabajadores -- por comisiones sindicales o estatales; cumplir con las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo; respetar a sus trabajadores; expedirles gratuitamente constancia de sus servicios en caso de separación de la empresa; guardar en lugar seguro la herramienta y útiles, propiedad de los trabajadores, que se ocupen en las labores de la empresa; pagar los salarios correspondientes en caso de incapacidad que se origine por culpa del patrón; becar, en los casos previstos por la Ley, a los trabajadores o hijos de éstos, para que lleven a cabo estudios técnicos, industriales o prácticos; además -- facilitarán la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores, y a su costo.

Los patronos tenían prohibido, según el artículo 112: exigir a sus trabajadores comprar sus artículos en lugares determinados; obtener dinero de los obreros como gratificación por darles trabajo; obligar a los trabajadores a dejar su

sindicato o agrupación, o a votar en forma determinada; hacer colectas en los centros de trabajo; restringir, por cualquier medio, los derechos de los trabajadores; hacer propaganda en el centro de trabajo; emplear el sistema de poner en el índice a cualquier trabajador que se separe o sea separado de su trabajo; portar armas, sin permiso de la autoridad, dentro de las fábricas; y presentarse al lugar de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas o narcóticos.

Capítulo IX. De las Obligaciones de los Trabajadores.

Cuando se habla de las obligaciones de los trabajadores, se hace referencia a aquéllas que corresponden a todos los trabajadores, no únicamente a los de planta; y es así que el artículo 113 las contenía en sus 14 fracciones, de cuyo contenido se proporciona el siguiente resumen: fracción I.- -- efectuar sus labores bajo la dirección y autoridad del patrón o su representante; fracción II.- trabajar con el mayor empeño y esmero posibles, en el lugar y tiempo convenidos; fracción III.- cuidar de las herramientas, útiles y materiales de trabajo, regresando al patrón, de estos últimos, los no usados; fracción IV.- observar, en general, buena conducta; fracción V.- prestar auxilio a la empresa, su patrón o compañeros, cuando por siniestro o riesgo inminente así se requiera; fracción VI.- acatar lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo; fracción VII.- integrar los organismos establecidos por la Ley; fracción VIII.- someter sus problemas con el patrón, relativos al trabajo, a dichos organismos; fracción IX.- someterse a los exámenes médicos que se requie

ran; fracción X.- comunicar al patrón sus observaciones tendientes a evitar daños y perjuicios a los integrantes de la empresa; fracción XI.- preservar en secreto todos los conocimientos que en relación a su trabajo tuviese, y con cuya divulgación se pudiesen ocasionar perjuicios a la empresa; - - fracción XII.- observar las medidas higiénicas y preventivas, de seguridad y protección, que indiquen autoridades y patronos; fracción XIII.- desocupar las habitaciones que les proporcionó el patrón, dentro de un término de 15 días, a partir de la terminación del contrato de trabajo; fracción XIV. acatar lo previsto por la Ley y por el contrato de trabajo.

Por lo que respecta al artículo 114, decía que estaba prohibido a los trabajadores: practicar actos que pusieran en peligro la seguridad de personas o bienes relacionados con su trabajo; faltar injustificadamente o sin permiso a su trabajo; substraer indebidamente la materia prima o elaborada; presentarse a trabajar en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas; portar armas en su trabajo, salvo aquellos objetos que le son necesarios para el desempeño del mismo; suspender indebidamente sus labores; hacer colectas en sus horas y lugar de trabajo, sin permiso del patrón; dar uso distinto al destinado a las herramientas y útiles; hacer propaganda en las horas y centro de labores.

Capítulo X. De la Modificación de los Contratos.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 115, el trabajador eventual (al igual que los demás) podía solicitar la modificación de su contrato de trabajo.

Capítulo XI. De la Suspensión de los Contratos de Trabajo.

Era el artículo 116, en sus 9 fracciones, el que señalaba cuales podían ser las causas de suspensión temporal de los - contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, sobre lo cual asentaba: la falta de materia prima, si ésta no es culpa del patrón (frac. I); la falta de medios económicos y la imposibilidad de obtenerlos, para proseguir las labores normales (frac. II); el exceso de producción, cuando las circunstancias económicas y del mercado así lo requieran (frac. III); la incosteabilidad de la explotación (frac. IV); la -- fuerza mayor o caso fortuito, que obligue al patrón a suspender labores, siempre que no sean imputables al mismo (frac. V); la falta de fondos y recursos por parte del Estado, cuando haya contratado los trabajos o servicios de las empresas y sean indispensables para el funcionamiento de éstas (frac. VI); la enfermedad contagiosa del trabajador (frac. VII); la muerte del patrón y que éllo provoque, como consecuencia inmediata o inevitable, la suspensión de labores (frac. VIII); el incumplimiento del contrato por el trabajador, por las -- causas señaladas en la Ley (frac. IX). La suspensión podía ser total o parcial (art. 117). En los casos que señalaban las fracciones V, VII y VIII del artículo 116, los patronos deberían únicamente dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje; en los casos señalados por las - - fracciones I, II, III, IV, VI y IX, los patronos debían, previamente a la suspensión, solicitar permiso para llevarla a cabo a la Junta mencionada (art. 118).

La suspensión no llevaba implícita la terminación del contrato, según lo expuesto por el artículo 119.

El artículo 120 trataba de la reanudación de labores, parcial o totalmente, y establecía que cuando ésta se llevara a cabo, el patrón debía informar oportunamente a sus trabajadores, para que se presentaran a trabajar dentro del plazo fijado por éste, el cual no podía ser menor de 30 días.

Capítulo XII. De la Rescisión de los Contratos de Trabajo.

Existiendo causa justificada, tanto patrón como trabajador, podían rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad (art. 121). Las causas justificadas por las que el patrón podía rescindir las relaciones de trabajo, - - eran: haber sido engañado por el trabajador en cuanto a su capacidad para prestar servicios determinados; por faltar el trabajador a la honradez o cometer actos violentos u ofensivos en contra del patrón, sus representantes, sus familiares y demás personal de la empresa, si con éllo se alteraba la disciplina en el lugar de trabajo, siendo así imposible la continuación de las relaciones de trabajo; cuando ocasionara daños intencionales a los útiles, herramientas, maquinaria, etc., relacionados con el trabajo; cuando por negligencia o imprudencia se pusiera en peligro, por el trabajador, al establecimiento o a las personas que se hallaran en él; por cometer el trabajador actos inmorales en el lugar de trabajo; y, en general, por incurrir el trabajador en cualesquiera de las prohibiciones que le señalaba el artículo 114.

Según los términos del artículo 124, fracción VI, el patrón no tenía la obligación de reinstalar al trabajador eventual, siempre y cuando lo indemnizara de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 125, el cual hacía constituir las indem-

nizaciones en: 3 meses de salario; si la relación hubiese sido por más de 3 meses, sin exceder de 12, sería igual al 50% de los salarios devengados en el tiempo de servicios prestados, más si excediese el año de servicios, la cantidad indemnizatoria sería igual al importe de 6 meses por el primer año, y de 20 días por cada uno de los siguientes. E independientemente de lo anterior, el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el día en que se paguen las indemnizaciones correspondientes.

Las causas por las que el trabajador podía rescindir la relación laboral, eran contenidas en el artículo 125-A, las cuales eran: haberlo engañado el patrón respecto de las condiciones de trabajo; por incurrir el patrón, sus familiares, sus representantes o trabajadores tolerados por él, y dentro del servicio, en faltas de honradez, violencias, etc., en contra del trabajador o de sus familiares; por reducir el patrón el salario del trabajador o por no entregarlo en el lugar y tiempo convenidos; por haberle ocasionado el patrón daños o perjuicios en sus herramientas o útiles de trabajo; por existir en el lugar de trabajo peligro grave para su seguridad o la de su familia; por comprometer el patrón, con su negligencia o imprudencia, la seguridad del local de trabajo o de las personas que en él se encuentren; las demás causas graves que así lo ameriten.

Capítulo XIII. De la Terminación del Contrato de Trabajo.

Por lo que se refiere a la contratación del trabajo eventual, el artículo 126 decía:

"Art. 126.- El contrato de trabajo terminará:

IV. Por terminar la obra para la que se hubiere --
contratado el trabajo;".

Esta causa es mencionada en forma especial, e independien-
temente de las demás, porque es específica del tema tratado,
aun cuando las otras causas también afectaban a los trabaja-
dores eventuales, siendo éstas: el mutuo consentimiento de -
las partes; cuando así se estipulaba en el contrato mismo; -
fallecimiento del trabajador; por agotamiento de la materia
prima; por incurrir en las causas señaladas en el capítulo -
XII del Segundo Título; cuando proceda en los casos de liqui-
dación o quiebra; por cierre de la empresa o reducción de --
trabajos; por incapacidad física o mental de alguna de las -
partes o inhabilidad del trabajador; por resolución de las -
Juntas de Conciliación y Arbitraje; por caso fortuito o fuer-
za mayor.

El fallecimiento del patrón no llevaba consigo la termina-
ción contractual, salvo que la relación de trabajo, por su -
naturaleza, así lo requiriera (art. 127).

Otra causa de terminación del contrato de trabajo lo era,
el caso de adquisición de maquinaria, con la lógica reduc- -
ción de personal, previa indemnización (art. 128).

Título Sexto. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

Según el artículo 284, los riesgos profesionales eran: --
"los accidentes o enfermedades a que están expuestos los tra-
bajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de - -
éllas". Estos pueden acaecer lo mismo en los trabajadores de
planta que en los eventuales,

Los riesgos profesionales, en tanto no existía la Ley del

Seguro Social, eran regulados por la Ley Federal del Trabajo; esto era, por lo que se refería a la atención médica, incapacidades e indemnizaciones; por cuanto concernía a la seguridad en la empresa, la Ley, en su artículo 324, señalaba el establecimiento de comisiones de seguridad, cuya función era investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para evitarlos y vigilar que éstas se cumplieran.

El artículo 320, contenía una disposición que admitía la contratación supletoria, basada en la incapacidad médica de un trabajador, mismo al que se debía reinstalar en su puesto una vez dado de alta; siempre y cuando no se le hubiese otorgado indemnización por incapacidad permanente, o hubiese transcurrido más de un año, desde la fecha en que quedó incapacitado (art. 118); el despido del trabajador sustituto no requería de indemnización alguna, pues la labor que desempeñaba no generaba derecho a ella.

Basada en el mencionado artículo 320, la Suprema Corte -- emitió una resolución, la cual a la letra dice:

"TRABAJADOR EVENTUAL, A QUE TIENE DERECHO.- Si se demuestra la eventualidad de los servicios prestados por el actor, se justifica la absolución dictada por la Junta, ya que el trabajador eventual no tiene derecho a las prestaciones que corresponden a los trabajadores que laboran normalmente, máxime si se probó que las contrataciones del actor se realizaban y agotaban en cada ocasión que eran requeridos sus servicios" (A.D. 2273/63. Higinio - Alvarado Coronado. Junio 3 de 1964. 5 votos. Ptes: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Srto. Lic. Enrique Mota. Cuarta Sala, Boletín 1964, pág. 430).

Más en el caso de que el puesto cubierto por el trabajador sustituto, lo fuera por más de un año, y sin justificación alguna, de la letra del artículo 318, se desprendía que

ese empleo sí generaba derechos para él.

Aun cuando en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no eran contemplados los riesgos no profesionales, éstos en ocasiones eran previstos y amparados mediante cláusulas de los contratos, como parte de las prestaciones otorgadas a los trabajadores de planta. Y es así como, apoyada en dichas estipulaciones contractuales, en los Principios de la Seguridad Social y en lo dispuesto por la propia Ley, la Suprema Corte de Justicia expidió la siguiente resolución:

"TRABAJADORES EVENTUALES. TIENEN DERECHO AL MISMO TRATO OTORGADO A TRABAJADORES DE PLANTA.- Si un empleado de oficina ha permanecido con el carácter de trabajador eventual por más de dos años, en sustitución de una persona que fué ascendida y durante la prestación de sus servicios fallece en un accidente de tránsito que no tiene el carácter de profesional; la disposición contractual establecida en favor de los familiares del trabajador, otorgándoles el pago de una determinada cantidad con motivo de su muerte, sí es aplicable en estos casos, en primer lugar, porque se mantuvo al occiso durante un período muy superior al que la Ley señala en el puesto de eventual sin justificación alguna; y en segundo término, porque es inexacto que el trato otorgado a los trabajadores de planta pueda variar en estos casos tratándose de tales prestaciones y que no les corresponden disfrutar a estos trabajadores de iguales beneficios, dado que las únicas disposiciones que no les son aplicables, son aquellas relacionadas con el servicio mismo, más no las derivadas de contingencias no previstas" (A.D. 4864/63. Instituto Mexicano del Seguro Social. Junio 18 de 1964. 5 votos. Ptes: Mtro. Carrvajal. Srío. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca. Cuarta Sala. Boletín 1964, pág. 398).

2.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

"..... la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene - que ser un derecho dinámico que procure,, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores" (19), tal es la - - afirmación que se contiene, en cuanto a la dinámica normativa de la Legislación Laboral, en la Exposición de Motivos -- del Proyecto de Ley, previo a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que el, entonces, Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, presentó ante la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

A continuación se procede a exhibir un resumen de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley citado en líneas anteriores (20), lo cual se efectuará única y exclusivamente en lo que atañe al tema central de esta obra:

En el título introductorio se enuncian una serie de instituciones, que siendo de las que en forma más generalizada -- presentaban los contratos colectivos más importantes del - - país, de los cuales fueron extraídas, se virtieron en el Proyecto de Ley en referencia (con la salvedad de que al elaborarlo no se le colocó en un alto grado de alcance, en relación a algunos contratos colectivos, ya que muchos de ellos eran referentes a industrias o empresas económicamente poderosas, por lo cual sí serían capaces de soportar y cumplir -

(19) Cavazos Flores Baltasar y coautores. "Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada". México, 1982. Pág. 20.

(20) Cavazos Flores B. y coauts. Ob. cit., págs. 19 a 77.

con las elevadas peticiones en esos contratos contenidas, ya que la situación general de las empresas no es precisamente de gran prosperidad, en especial en los casos del pequeño y mediano comercio, y de la pequeña y mediana industria), y - las cuales son: el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y - prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones.

Título I. Hace breve mención a la Estructura General del -- Proyecto.

Título II. Intitulado: Principios y Conceptos Generales, - dice: "El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y - - aplicación de las normas de trabajo". "El Proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las - finalidades del derecho del trabajo, señaladas en los artícu los 2º y 3º, que son la justicia social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de -- asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel de coroso de vida". En el artículo 18 se adoptó el principio, universalmente aceptado, que dice: "en caso de duda debe pre valeder la interpretación más favorable al trabajador".

Título III. Que se titula: Relación y Contrato de Trabajo, manifiesta que: en el título II se contienen las relaciones individuales de trabajo, y se comprenden las normas que regu lan la formación, suspensión y disolución de ellas, además - de establecer los derechos y obligaciones de los trabajado-- res y patronos, etc. En virtud de existir controversias, en cuanto a la naturaleza del vínculo obrero-patronal y la pres

tación de servicios, y no corresponder a la Ley decidir sobre ellas, sino a la Doctrina, "se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensables, que no pueden dar nacimiento a la relación de trabajo".

Título V. Referente a la Estabilidad de los Trabajadores en los Empleos, nos dice que: "El Derecho Mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos".

Título VI. De las Condiciones de Trabajo: Principios Generales, menciona: "El título tercero del proyecto reúne las normas que determinan la jornada y sus limitaciones, los días de descanso y vacaciones, las reglas sobre el salario y la participación en las utilidades, los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, los métodos para el cumplimiento de la obligación de los patronos de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, entre otras prestaciones y beneficios".

Título VII. Denominado: Jornada de Trabajo, Días de Descanso y Vacaciones, refería que: "El capítulo segundo trata de la jornada de trabajo: la legislación vigente no precisó el concepto, por lo que se consideró conveniente recoger los principios que derivan de la jurisprudencia y de la doctrina. Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio". La finalidad fundamental de la jornada máxima, al decir de la Exposición de Motivos, es la protección de la salud y la vida del trabajador. "El capítulo

III reglamenta los días de descanso, semanal y obligatorio". Y el capítulo IV es el que trata de las vacaciones.

Título VIII. De los Salarios, indica que: "Las normas sobre el salario están divididas en tres capítulos: el primero que contiene las disposiciones generales, el segundo que se ocupa de los salarios mínimos y el tercero que señala las normas protectoras del salario".

Título IX. Que se llama: Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, afirma que: el capítulo Vbis de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se reprodujo en el Proyecto para la nueva Ley, con las tres modificaciones siguientes: "en primer lugar, a efecto de que los trabajadores puedan formular las objeciones que juzguen convenientes a la declaración anual que deba presentarse a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el pago del Impuesto Sobre la Renta, el patrón deberá entregarles, junto con la copia de la declaración, una copia de los anexos que la acompañen"; la segunda modificación se refiere a la reducción del tiempo de la excepción de repartir utilidades; la tercera es referente a la participación en las utilidades por los trabajadores de confianza. La finalidad primordial del reparto de las utilidades de las empresas, no consiste únicamente en el mejoramiento de los ingresos de los trabajadores, sino en el conseguir periódicamente la armonía entre los intereses existentes entre el trabajo y el capital.

Título X. Referente a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patronos, manifiesta haber reunido las disposiciones de la Ley anterior, precisando el significado de

algunas y agregando otras indispensables para asegurar una -
mejor vida, salud, dignidad y libertad de los trabajadores,
atendiendo a la situación de la industria, encontrándose de
entre otras las siguientes: a) se establece la obligación de
mantener un número suficiente de asientos en los centros de
trabajo; b) se suprime el contrato de aprendizaje; c) se ing
tituyen cursos de capacitación profesional, consignando la -
obligación patronal de organizar, permanente o periódicamen-
te, dichos cursos para sus trabajadores; d) se adopta la - -
obligación empresarial de fomentar el deporte, proporcionan-
do a sus trabajadores los equipos y útiles necesarios. Se -
reproducen las disposiciones vigentes respecto de las obliga-
ciones de los trabajadores.

Título XI. Referido como: Habitaciones de los Trabajadores,
contiene una disposición referente, en forma directa, al te-
ma que nos ocupa, la cual dice: "se determina quiénes son --
los trabajadores que tienen derecho a que se les proporcione
habitación; se limita a los de planta permanentes que tengan
una antigüedad de un año, por lo menos, pues resultaría anti-
económico obligar a las empresas a que tengan habitaciones -
disponibles para los trabajadores eventuales o para aquéllos
cuya permanencia en el trabajo sea dudosa".

Título XII. De los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ag
censos, tal es el membrete de este título, el cual dice, en
referencia directa de los trabajadores inestables: "En los -
últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajado-
res que sin tener el carácter de trabajadores de planta, - -
prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes -

transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar (obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén), de tal manera que, en igualdad de circunstancias, deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran". En esta misma parte se trata también la prima de antigüedad, la cual se considera emparentada con el llamado "fondo de ahorro", misma de la que son excluidos los trabajadores que no son de planta.

Título XIII. Invenciones de los Trabajadores, es la denominación de este título, mismo que asevera: "el inventor tiene derecho a que su nombre figure en todos los casos como autor de la invención; en segundo lugar, cuando el trabajador se dedica a trabajos de investigación por cuenta de la empresa, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón, pero el inventor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria".

Título XL. Contiene lo relacionado con los Riesgos de Trabajo, de los cuales dice: "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio, o con motivo del trabajo". De acuerdo con las ideas del Proyecto, el accidente de trabajo "es toda lesión orgánica o perturbación

ción funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, - - cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que éste se - - preste", asimismo, y también de acuerdo al Proyecto, la enfermedad de trabajo es "el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios". Se agregan en el Proyecto importantes modificaciones, tales como: el derecho de los trabajadores a la rehabilitación, hospitalización, y a aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; las causas excluyentes de responsabilidad; los riesgos que se originan por falta inexcusable del patrón; la determinación de los beneficiarios en caso de muerte; la fijación, para efectos de indemnización, de salarios tope; la designación patronal de los médicos de la empresa, con el derecho de los trabajadores para oponerse a ella en forma fundamentada.

Título XLI. De la Prescripción, refiere que "para evitar la pérdida de las acciones por la brevedad de los plazos, se aumentó a dos meses el término de la prescripción en los casos de separación del trabajo".

Título XLVIII. Titulado: Responsabilidad y Sanciones de Trabajadores y Patronos. Siendo éste el último de los títulos del Proyecto, "trata de las responsabilidades de los trabajadores y de los patronos por incumplimiento de las normas de trabajo, así como de las sanciones que pueden imponerse".

(NOTA: Las anotaciones entre comillas son correspondientes a citas textuales de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley en referencia).

La Ley Federal del Trabajo de 1970, nació como consecuencia del proceso evolutivo que experimentan los Principios de Justicia Social, emanados del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, y que en principio fueron reglamentados por su antecesora, la Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que después de haber cumplido sus funciones durante casi treinta y nueve años, se vió sobrepasada en su alcance por la realidad y las necesidades de la clase trabajadora; así, en fecha del día 1º de julio de 1970, entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo. La base ideológica de esta Ley es la Justicia Social (21), inspirada en el Artículo 123 Constitucional, la cual tiene como principal finalidad, dado el carácter proteccionista y tutelar de dicha Norma Constitucional, el lograr la superación de la clase obrera en su vida cultural, económica, educativa y laboral, mediante el logro de la equidad y la justicia en sus relaciones con la parte patronal, así como en los demás campos de su vida, para que de esa manera se le incorpore en todos los beneficios que el desarrollo y el progreso producen, mismos que, en busca del equilibrio de las relaciones obrero-patronales, deben ir dirigidos hacia el logro de la Justicia Social Integral, entendiéndose ésta como aquella justicia que abarca tanto la vida individual, como familiar y social de los hombres, así como los derechos y obligaciones que le son inherentes, esto es,

(21) Gustavo Radbruch, dice: "La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común". (Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". México, 1972. Pág. 194).

que abarca todos y cada uno de los aspectos de la vida del ser humano, sin restringirse al enmarcado dentro del ámbito del trabajo. En seguida se hace estudio de la Ley en cuestión, con las reformas y resoluciones de la Suprema Corte de Justicia, dadas hasta marzo de 1982;

PRINCIPIOS GENERALES
(Título Primero)

En el artículo 1º se refiere la observancia general en la República Mexicana de esta Ley, misma que rige las relaciones de trabajo (incluyendo el eventual), que se comprendan en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

Las normas de trabajo son tendientes a establecer el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores, en este caso eventuales, y patrones (art. 2º). Dice el doctor Alberto Trueba Urbina, en relación al texto de este artículo: "Las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores... En esta virtud, la Ley le dá la espalda al Artículo 123 Constitucional, cuya función es revolucionaria, para imponer el equilibrio burgués del siglo pasado entre trabajadores y patrones" (22). En tanto, el doctor Baltasar Cavazos Flores, al respecto dice: "Nosotros estimamos que no sólo es posible armonizar dichos factores sino indispensable, ya que el trabajo sin el capital es improductivo, pero el capital sin el trabajo es estéril" (23). En análisis de lo ex

(22) Trueba Urbina A. Obra citada. Pág. 257.

(23) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada. Págs. 82 y 83.

puesto, el autor considera, que es la afirmación externada - por el maestro Trueba Urbina, la que se apega al espíritu - del Artículo 123 de nuestra Constitución, pero sin dejar de reconocer que lo dicho por el doctor Cavazos Flores es aplicable, en tanto se busque el logro de la Justicia Social Integral por vías pacíficas y como un medio efectivo de hacer ciertos los derechos de las clases trabajadoras, y no de proteger al capital, olvidándose de que el Derecho del Trabajo es eminentemente social. En consecuencia, cabe aclararse -- ~~que, considera el que esto escribe, lo que procede es un cambio,~~ más que de las normas y principios legales, de mentalidades: por parte del patrón, con miras a estabilizar la economía y seguridad nacionales, así como a impulsar el desarrollo del país, acatando las leyes correspondientes y frenando su afán de obtener desproporcionadas ganancias; y por parte del sector trabajador, en lo que se refiere a prepararse para cumplir sus labores con más eficacia y calidad, haciendo a un lado la apatía que en sus labores, justificadamente o no, demuestra. Ya que con la actitud obcecada de ambas partes, lo único que se propicia es el prolongar el caos económico, ya de por sí, existente en nuestro país, así como el seguir dependiendo de las potencias económica e industrialmente reconocidas, con lo cual, de no darse ese cambio de actitudes y mentalidades, seguiremos hundidos en el subdesarrollo que actualmente padecemos.

El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto a las libertades y dignidad de su prestador, debe efectuarse en condiciones que aseguren

la vida, la salud y el nivel económico del trabajador y de su familia. La raza, el credo religioso, el sexo, la edad, la doctrina política o la condición social no serán motivos para establecer distinciones entre los trabajadores (art. 3). Además, se establece que es de interés social el promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. El contenido de este artículo, como podemos ver, encierra disposiciones que dignifican y protegen a los trabajadores, esto es en teoría lógicamente, cuando menos en parte, -- ya que la realidad es otra, pues de no ser así cabría preguntarse: ¿que los trabajadores eventuales no se hallan amparados por esta Ley, o que, no son sujetos de gozar de su derecho social al trabajo? Se podrá argumentar que debido a la situación económica de las empresas, no es posible contratar a todos los trabajadores como de planta, más ¿esto es justificación para que la Ley deje de aplicarse en esos casos específicos? Creemos que no, porque no sólo se priva a los -- trabajadores eventuales del goce de su derecho a un trabajo constante, sino porque además su situación propicia la inseguridad económica de él y de su familia, así como que se le priva de otros derechos inherentes exclusivamente al trabajador de planta. Ello se afirma teniendo en consideración, -- que cuando un trabajador es contratado con carácter de eventual, éste acepta obligado por sus necesidades y las de su familia, y no porque así lo desee.

Esta Ley ampara el derecho y la libertad del hombre para dedicarse al trabajo, profesión, industria o comercio, que le acomode, siendo lícitos y no ataquen derechos de terceros.

o se ofendan los de la sociedad (art. 4º).

Se atacan derechos de terceros (frac. I):

"a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Se ofenden los derechos de la sociedad (frac. II):

"a) Cuando declarada una huelga en los términos -- que establece esta Ley, se trate de substituir o -- se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de -- una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

Las disposiciones contenidas en las fracciones e incisos citados, se consideran justas y adecuadas, en cuanto se refieren a la protección de los derechos de unos trabajadores frente a los de otros, en virtud de la primacía, por preexistencia, de los primeros; más, se opina, este precepto es incompleto, ya que no contempla el perjuicio que se ocasiona, por la parte patronal, a los trabajadores que se presentan -- en segundo término, ya que si éstos desconocen la situación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, llegan a laborar y se contratan de buena fé, por ese hecho, se hacen acreedores a una indemnización que los compense por el menoscabo a su derecho y por los perjuicios que éste les acarrea; no siéndolo así en todos aquellos casos en que es -- de su conocimiento el ataque a los derechos de terceros u -- ofensas a la sociedad. Siendo así que esa indemnización debe pagarla el patrón, ya que es él el que solicita y admite la contratación de los trabajadores substitutos, a sabiendas

de que ese acto es ilegal.

Las disposiciones de esta Ley son de orden público; no -- producirá efecto legal alguno la estipulación, verbal o es-- crita, que establezca: una jornada mayor que la permitida - por la Ley; una jornada inhumana por lo notoriamente excesi- va, dada la índole del trabajo eventual, a juicio de la Jun- ta de Conciliación y Arbitraje; horas extraordinarias para - los trabajadores eventuales menores de 16 años; un salario - inferior al mínimo; un salario que no sea remunerador, a juí- cio de la Junta citada; un plazo mayor a una semana para el pago de salarios a los obreros eventuales; un lugar de re- - creo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para pagar sala- rios, siempre que los trabajadores eventuales no laboren en esos lugares; la obligación de obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; la retención de salarios por concepto de multas; un salario menor al que se le pague a -- otro trabajador eventual de idénticas características y en - iguales condiciones; trabajo nocturno industrial o después - de las 22:00 horas, para trabajadores eventuales menores de 16 años y; renuncia por parte del trabajador eventual de - - cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en -- las normas de trabajo (art. 5°).

En este artículo 6°, se contiene el principio de la apli- cabilidad en las relaciones de trabajo, de las Leyes y Trata- dos celebrados y aprobados legalmente, en todo lo que benefi- cian al trabajador eventual.

También se contienen, en esta Ley, las definiciones gene- rales de trabajador y de trabajo (art. 8°), que les son apli

cables, en lo que les corresponde, al trabajador eventual y a su labor desempeñada; definiciones mismas que fueron expuestas en el Capítulo inicial de la presente tesis.

Afirma el artículo 10: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Y agrega, que si el trabajador eventual, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores eventuales, el patrón de aquél, lo será también de éstos. A manera de complemento se cita la siguiente resolución:

"Los contratistas no tienen carácter de intermedios, sino de patrones". Amparo Directo 2558/60 (24).

En la interpretación de las normas de trabajo se considerarán las finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador eventual (art. 18). Referente a estas frases, comenta el maestro Trueba Urbina: "las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos" (25). Afines al texto de este párrafo se citan a continuación algunos Códigos de Trabajo Latinoamericanos:

"a) Código de Trabajo Ecuatoriano. Art. 7°.- En caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Códig

(24) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada. Pág. 88.

(25) Trueba Barrera Jorge y Trueba Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo de 1970". México, 1981. Pág. 32.

go, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

b) Código de El Salvador. Art. 13.- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndose -- por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios.

c) Código de Trabajo Colombiano. Art. 31.- En caso de -- conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo, prevalece la más favorable al trabajador...." (26).

Como podemos ver, al contenerse la disposición relativa a la aplicación de la interpretación más favorable a los trabajadores en esas legislaciones, al igual que en la nuestra, - se ha adoptado un principio plenamente tutelar del trabajador, lo cual va en consonancia con el espíritu proteccionista del Artículo 123 de nuestra Constitución.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO
(Título Segundo)

Disposiciones Generales
(Capítulo I)

La relación de trabajo eventual, cualquiera que sea el acto o causa originadora, deberá concebirse como: la prestación de un trabajo eventual personal subordinado a una persona, a cambio del pago de un salario. Así como el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su forma o denominación, puede considerarse como: aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subor

(26) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 117.

dinado, mediante el pago de un salario (art. 20). sobre lo escrito, dice el doctor Trueba Urbina: "..... para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen" (27). Lo que se complementa con lo dicho por el Dr. Cavazos Flores, cuando afirma: "la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y un cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades" (28). De aquí que podamos afirmar, de común acuerdo con el artículo 21 de esta Ley, que cuando existe una relación de trabajo eventual se presume la existencia de un contrato de trabajo, sea escrito o verbal; evitando así caer en discusiones inútiles sobre si se origina primero el contrato o la relación, ya que en todo caso, como afirma el jurista uruguayo Américo Pla Rodríguez: "..... lo fundamental no es el acuerdo de voluntades sino la relación de trabajo" (29).

Sobre el poder normativo del contrato individual de trabajo, podemos decir, que se ve limitado por el texto de la Ley, la cual de hecho es la que, en primera y última instancia -- con o sin contrato, se deberá aplicar cuando existan relaciones individuales de trabajo (agregaremos "eventuales" para ser más acordes al tema de este escrito); el contrato será aplicable, única y exclusivamente, en todo aquello que sin contravenir a la propia Ley, beneficie al trabajador. Como

(27) Trueba B. J. y Trueba U. A. "Ley Fed... 1970", pág. 34.

(28) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 120.

(29) Cavazos Flores Baltasar. Obra citada, pág. 192.

complemento a estas citas y comentarios, y encontrándonos de acuerdo con el texto, a continuación transcribimos un comentario del maestro Cavazos Flores; "En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral..." (30). Confirmando este comentario existen las siguientes resoluciones de la Suprema Corte:

"Un trabajador tendrá a su favor la presunción de haber celebrado un contrato de trabajo si fué - inscrito por la empresa en el Instituto Mexicano - del Seguro Social", A. D. 4405/55 (30-bis).

"CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias" (Jurisp. Apéndice 1975, - Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 44, pág. 55).

Se prohíbe la utilización del trabajo eventual de los menores de 14 años, así como de mayores de esa edad y menores de 16, cuando no hayan terminado su educación obligatoria, - excepto en los casos en que, a juicio de la autoridad competente, no sean incompatibles trabajo y estudio (art. 22). - La prestación del trabajo, por los segundos, deberá ser autorizada por sus padres o tutores; los mayores de 16 años, con las limitaciones legales, pueden prestar sus servicios libremente (art. 23).

(30) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 120.
 (30-bis) Cavazos Flores B. Obra citada, pág. 123.

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito... ", éste se hará por duplicado, cuando menos, para que cada parte tenga un ejemplar (art. 24); y, según el artículo 25, ese escrito deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de trabajador y patrón (frac. I); si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado (frac. II); mención precisa del servicio que se va a prestar (frac. III); el lugar o lugares de trabajo (frac. IV); duración de la jornada (frac. V); día y lugar de pago salarial (frac. VI); la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado de acuerdo a los planes y programas de la empresa, conformes con la Ley (frac. VII); así como otras condiciones de trabajo, tales como: el día de descanso, vacaciones y demás que convengan trabajador y patrón (frac. VIII).

Relacionada con el contenido de la fracción II, se transcribe la jurisprudencia siguiente:

"TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES. Las disposiciones del artículo 24, fracción III -- (hoy 25, fracción II), de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley Federal del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, -- pues sería ilógico que celebrándose el contrato -- únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que --

ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, - que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo la materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución, es el contrato por tiempo fijo, cuando el servicio -- que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la -- Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 (mismo número actual) 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 estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 (hoy 53) del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un -- obrero de su ocupación" (Jurisp. Apéndice 1975, - Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 284, págs. 266 y 267).

La falta del contrato escrito no priva al trabajador de -- los derechos adquiridos en virtud de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la falta de él le es imputable al patrón (art. 26). Cuando en el escrito de referencia no se especifiquen los servicios a prestar, el trabajador estará obligado a desempeñar el trabajo que le sea compatible, por sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea correspondiente al giro de la empresa (art. 27).

Al decir del artículo 31, lo expresamente pactado, en los contratos y relaciones de trabajo, obliga en lo correspondiente y a las consecuencias que vayan de conformidad con -- las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad. Al respecto opina el doctor Cavazos Flores: "Los contratos son los

que se pactan, no así las relaciones de trabajo que pueden - surgir sin pacto alguno y por la simple prestación del servicio" (31); opinión misma con la que no estamos de acuerdo, - ya que si bien las relaciones de trabajo no se pactan, éstas llevan implícito el pacto en función del contrato que se presume, en caso de no ser escrito, existe tácitamente en ellas, mismo que será regulado y regido por la Ley de la materia.

La responsabilidad que recae sobre el trabajador eventual, por incumplimiento de las normas de trabajo, sólo será de carácter civil (art. 32). Dada la condición económica de la - gran mayoría de los trabajadores eventuales, este precepto - sólo será aplicable en muy contadas ocasiones, pues debido a la insolvencia de dichos individuos, así como de la generalidad del resto de los trabajadores, dicha norma es prácticamente inaplicable.

Son nulas las renunciaciones que hagan los trabajadores eventuales de sus salarios, indemnizaciones y demás prestaciones que resulten de los servicios prestados. Además los convenios o liquidaciones, para su validez, deberán constar por - escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que los originen, así como de los derechos comprendidos en ellos; la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la Junta - Federal de Conciliación y Arbitraje (32), los aprobarán cuan-

(31) Cavazos F. B. y coautores. Obra citada, pág. 126.

(32) "El Sr. Lic. Juan N. García, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en mayo de 1970 giró la circular número 280 a todos los presidentes de las - Juntas de Conciliación, por la cual se les autorizaba - aprobar convenios" (Cavazos Flores B. y coautores. Obra citada, pág. 126).

pre y cuando no contengan renuncia de los derechos de los -
trabajadores (art. 33).

Duración de las Relaciones de Trabajo
(Capítulo II)

Por lo que se refiere al trabajo eventual, las relaciones de éste sólo pueden ser para obra o tiempo determinado (art. 36), por lo que el contrato, que al efecto se elabore, debe contener el señalamiento preciso de la obra a efectuarse; -- afirmación que tiene su fundamento y confirmación en la jurisprudencia que a continuación se cita:

"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA.- Aun cuando es cierto que un contrato puede terminar legalmente por voluntad de -- las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de - trabajo terminó en virtud de haber concluido la - obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste - había sido contratado para la realización de una - obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar la Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto -- del contrato" (Jurisp. Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 41, pág. 52).

Ahora bien, relacionada con los casos en que existe controversia sobre si el contrato tuvo o no como objeto el efectuar una obra determinada, ha sostenido la Corte el criterio contenido en la siguiente resolución:

"CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de un contrato individual de trabajo para obra determinada de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25, fracción II del propio ordenamiento, de la obra para la cual fué contratado el trabajador" (Ejecutoria Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág.

22.- A.D. 5777/77. Gervasio Florencio Merino y --
otros. Marzo 13 de 1978. Unanimidad de 5 votos).

Cuando la duración de la relación laboral se pretenda restringir a un tiempo determinado, su necesidad deberá obedecer, a que la naturaleza del trabajo a desempeñar así lo precisa, o que sea con fines de substituir temporalmente a otro trabajador, o en los casos previstos por esta Ley (art. 37). Acerca de la determinación del tiempo de duración del contrato de trabajo, dice el jurista brasileño José Jadir Dos Santos: "El contrato de trabajo a plazo determinado,, no se admite para atender a los intereses del empleado, sino -- precisamente para permitir que el patrón según lo solicite -- la empresa que desarrolla pueda evitar la sobrecarga de personal, admitiéndolo temporalmente, en la misma proporción -- que lo exija la producción" (33); comentario mismo que, además de cierto, parece adecuarse al criterio de la Suprema -- Corte, misma que al respecto emitió la Tesis Jurisprudencial número 264, y que bajo el rubro: "Trabajadores. Estabilidad de los. Modalidades", fué previamente citada. Cabe aclarar que no se acepta, de ninguna manera y por ningún concepto, -- que el contenido de la norma citada y de la resolución transcrita, sean correctos, ya que son contrarios al espíritu e -- ideario constitucionales, toda vez que éstos jamás fueron ni son protectores de los intereses patronales, y sí de los intereses de los trabajadores.

En el caso de no existir estipulaciones expresas que indi

(33) Cavazos Flores B. Obra citada, pág. 274.

quen si la duración del contrato o de las relaciones de trabajo, son o no para obra o tiempo determinado, ésta se presume por tiempo indeterminado, en los términos de la siguiente ejecutoria:

"CONTRATO DE OBRA DETERMINADA. SU NATURALEZA.- No debe confundirse la relación contractual de índole civil establecida entre el patrón, en su carácter de contratista, con un tercero y la diversa relación contractual de índole laboral que vincula al primero con sus trabajadores; pues si el patrón no prueba que el Contrato Individual de Trabajo de un obrero contiene la estipulación expresa por obra determinada, en los términos de su contestación, el laudo que lo condena al pago de indemnización constitucional y salarios caídos, no viola garantías individuales" (Ejecut.: Informe 1976. Eusebio Rendón Martínez. Agosto 2 de 1976. A.D. 1575/76.- Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 15).

Igualmente, pueden ser para obra o tiempo determinado, o para inversión de capital determinado, las relaciones de trabajo que tengan como finalidad la explotación de minas cuyos minerales son incosteables, o la restauración de minas abandonadas o paralizadas (art. 38).

La prórroga de las relaciones procederá cuando subsistan la materia del trabajo y las causas que originaron la contratación, y "por todo el tiempo que dure dicha circunstancia" (art. 39). En torno al tema de la prórroga del trabajo eventual, la Corte ha venido haciendo conocer su criterio mediante las resoluciones que a continuación se citan:

"PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, vencido el término que se hubiera fijado para la vigencia de un contrato de trabajo si subsiste la materia de éste, la relación laboral se prorrogará por el tiempo que perdure dicha circunstancia....."
 (Eject.: Informe 1973, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 55.- A.D. 2724/72. Elizabeth Flores Castellano. 27 de junio de 1973. Unanimidad).

Del texto del artículo 39, así como del cuerpo de la resolución anterior, podemos percatarnos de la nula evolución - que, en relación al trabajo eventual, manifiestan en sus criterios, desde la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta la fecha, tanto legisladores como magistrados, ya que no han dado dinámica a las normas legales para propiciar la evolución del trabajo eventual en trabajo de planta, y en consecuencia, del trabajador eventual en uno de planta; ello porque al manifestar que, "la relación de trabajo se prorrogará por (todo) el tiempo que perdure dicha circunstancia", permiten que una labor, que inicialmente se originó como - - eventual, se vea prolongada en el tiempo en forma indefinida, aun cuando, debido a su continuo requerimiento y utilización, pueda ser considerada como permanente y normal, lo cual va - en detrimento del derecho de los trabajadores a la estabilidad en el trabajo, misma de la que se hace referencia en el título V de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, -- que precedió a la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como se vé contenido en la fracción II del artículo 25 de la Ley en referencia. Y esto es así, toda vez que ni la Ley ni las resoluciones de la Suprema Corte, limitan en el tiempo la duración de los contratos y de las relaciones de trabajo eventuales (para propiciar que éstos evolucionen en contratos y relaciones de trabajo de planta), sino que su limitación se basa en el acallamiento de circunstancias, o lo que es peor, en el arbitrio del patrón para establecer el tiempo determinado, lo cual es aceptado por el trabajador eventual, debido a su carencia de trabajo, así como de recursos económicos, -

que le permitan dar solución a sus múltiples necesidades, Es to, muy a pesar de que se trata de impedir "que el patrón a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación", según lo expone la Jurisprudencia citada en el comentario al artículo 25, fracción II; ya que la prevención de la Ley sólo es referente a la rescisión y a la terminación arbitraria de la relación de trabajo, no a la duración arbitraria que, originalmente, impone el patrón, toda vez que éste, con toda libertad y licitud, puede contratar trabajadores que, por ejemplo, le presten sus servicios "eventuales" durante un lapso de "X" duración, con la posibilidad de prorrogarlos, legalmente, por otro tanto y sin tener que obligarse con ellos como si fuesen trabajadores de planta.

Ahora bien, como es lógico suponer, al agotarse la materia del trabajo o desaparecer las causas que dieron origen a la contratación eventual, no se prorrogará la relación laboral; es de señalarse, que para la procedencia de la prórroga es necesario, tanto que subsistan las causas originadoras de la contratación como la materia del trabajo, ya que de permanecer únicamente las causas, se hace imposible la prosecución de las labores al no existir la materia de las mismas, o bien, en caso de subsistir la materia de trabajo, pero de haber desaparecido las causas que dieron origen al mismo, sería absurdo el proseguir con una labor productora de bienes o servicios que, por falta de demanda, nadie adquiriría, y - que por lo mismo no sólo sería estéril, sino que además generaría pérdidas. Relacionadas con la procedencia de la prórroga, tenemos las siguientes resoluciones:

"PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA.- Para que proceda la prórroga a que se refiere el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, es indispensable que se demuestre la subsistencia específica de las labores que motivaron la contratación temporal del obrero y no sólo que, en los términos generales, se acredite la subsistencia genérica del trabajo" (Jurisp.: Apéndice 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 47.- A.D. 5993/73. Luis Alberto Arcos Avalos. Agosto 28 de 1974).

"CONTRATOS POR TIEMPO FIJO, IMPROCEDENCIA A LA PRORROGA DE.- El derecho que la Ley concede a los trabajadores que prestan sus servicios mediante -- contratos temporales para que éstos se los prorroguen por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo, no puede ir más allá del límite que la propia Ley establece, por lo que, si se demostró un determinado tiempo, la condena a la prórroga del contrato no puede comprender un lapso mayor" - (Ejecutoria: Informe 1973, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 36.- A.D. 2816/73. Petróleos Mexicanos. Noviembre 14 de 1973. Unanimidad de 5 votos).

El límite que es señalado por la Ley, y que se cita en esta resolución, para la procedencia de la prórroga, es el que se menciona en el artículo 39, previamente referido.

Relacionadas con el tema de la prórroga, se transcriben a continuación las Jurisprudencias siguientes:

"ACCIONES CONTRADICTORIAS. TIENEN ESE CARACTER LA DE PRORROGA DE CONTRATO Y LA DE OTORGAMIENTO DE PLANTA.- Si el trabajador reclama la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y el otorgamiento de la planta correspondiente, tales acciones son contradictorias entre sí, porque al demandar esta última, se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que esto último presupone que se trata de una contratación temporal y, por ende, de una relación de trabajo de carácter transitorio" (Jurisp.: Apéndice - 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 11, p. 13).

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA LA EXPEDICION DEL.- - - Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas con

trataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las -- que, para reparación y mantenimiento de la indus-- tria, lleva a cabo en forma normal y permanente, -- toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como -- las señaladas en último término. Lo anterior, tie -- ne como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la rela-- ción laboral mientras dure la materia de trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, -- con la pretensión de los mismos para que se les -- otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél -- se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Tra -- bajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor dere -- cho respecto a otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista cláusula -- de exclusión por ingreso" (Jurisp., Apéndice 1975 -- Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 44, pág. 55).

Los trabajadores eventuales (como los demás) no estarán, en ningún caso, obligados a prestar sus servicios por más de un año (art. 40), ni por ningún otro tiempo, menor o idéntico a ese plazo, en base a la libertad de trabajo contenida -- en el Artículo 5º, párrafo primero, Constitucional. Con la excepción de aquel trabajo que es impuesto como pena por la autoridad judicial, mismo que, según esa Norma, deberá ajustarse a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo -- 123 Constitucional, siendo referentes: la primera, a la jornada máxima de 8 horas; y la segunda a la jornada máxima nocturna de 7 horas, a la prohibición de labores insalubres o -- peligrosas para las mujeres y menores de 16 años, así como -- el desempeño de trabajo nocturno industrial por éstos, a la prohibición del trabajo en establecimientos comerciales por los menores de 16 años después de las diez de la noche. La libertad de trabajo también se vé limitada en los casos seña

lados por el párrafo segundo del mencionado Artículo 5º de nuestra Constitución, el que a la letra dice: "En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale". Como se puede ver, existen diversas excepciones a la libertad de trabajo, ya que, como afirman los licenciados Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, "la libertad propia está limitada por la libertad de los demás, de ahí que no pueda ser absoluta" (34), pues ello iría en contra del interés colectivo.

En caso de sustitución del patrón, las relaciones de trabajo eventual no se verán afectadas, ya que las obligaciones que nacen de éstas se verán transmitidas al patrón sustituto, quien será solidariamente responsable con el sustituido. La responsabilidad del patrón sustituido permanecerá hasta por el término de 6 meses, transcurridos los cuales persistirá únicamente la del nuevo patrón (art. 41).

Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo (Capítulo III)

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad

(34) Caballero Gloria y Rabasa Emilio O. "Mexicanos: Esta es tu Constitución". México, 1969. Pág. 36.

para trabajador y patrón, respectivamente, las enunciadas en las fracciones contenidas en el artículo 42 del ordenamiento en referencia, mismas que a continuación son transcritas:

"I. La enfermedad contagiosa del trabajador; II. la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad - que no constituya un riesgo de trabajo". La suspensión originada por estas causas surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de ella, hasta la fecha en que, sin exceder el término fijado por la Ley del Seguro Social, termine el período determinado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y cuando ésto suceda el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente. "III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. 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 del trabajador". En estos casos la suspensión surte efectos desde el momento en que se acredita ante el patrón el hecho de estar detenido, hasta que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; en el primer caso, el trabajador debe reintegrarse a sus labores dentro de los 15 días siguientes a su absolución, y en el segundo, al día siguiente de levantado el arresto. "V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, fracción III del mismo Ordenamiento; VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Con-

ciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes". La suspensión surte efectos desde la fecha en que deban desempeñarse los cargos o prestarse los servicios, hasta por un período de 6 años; el regreso del trabajador a sus labores, deberá ocurrir dentro de los 15 días siguientes a la finalización de la causa de la suspensión. "VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y los reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador". En este caso la suspensión surte efectos desde el momento en que el patrón conoce del hecho, hasta por un lapso de 2 meses. Una vez subsanada esta causa, el trabajador deberá reintegrarse a prestar sus servicios, al día siguiente.

Estas causas suspensivas de los efectos de las relaciones de trabajo, cuando son aplicables a los casos concretos de los contratos por tiempo determinado u obra determinada, tienen en forma normal la peculiaridad, en casos de larga duración, de extinguir prácticamente dichas relaciones, toda vez que, salvo en los casos en que existe la procedencia de la prórroga de la relación de trabajo eventual, cuando el trabajador regresa a sus labores, se dá el caso de que éstas ya finalizaron. Tocante a este artículo, hace el Dr. Trueba el siguiente comentario: "La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir -

con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo" (35). El previamente mencionado jurista Jadir Do Santos comenta específicamente, sobre el caso de la suspensión de las relaciones de trabajo por tiempo determinado: "Puede ocurrir la suspensión del contrato de trabajo a plazo determinado en el transcurso de su vigencia. En principio la suspensión del contrato no puede influir en la fecha prefijada para su terminación, y es que esa fecha fué acogida de común acuerdo por las partes y constituye una de las cláusulas esenciales para el ajuste" (36). Las jurisprudencias que a continuación se citan son correspondientes al tema de la suspensión en tratamiento:

"La suspensión del trabajo por el patrón sin la autorización de la Junta equivale a un despido injustificado" (Jurisprudencia: Informe 1968, Cuarta Sala, págs. 21 y 22).

"SUSPENSIÓN INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR SE EQUIPARA AL DESPIDO.- Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios, sin fundamento legal" (Jurisp.: Apéndice - 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 254, págs. 239 y 240).

Aun cuando dentro de las causas citadas por el artículo 42, como de las que motivan la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, no se incluye a la que se refiere al exceso perjudicial de producción, creemos debe ser contemplada por la Ley, toda vez que así lo ha considerado la Suprema Corte, al emitir la siguiente jurisprudencia:

(35) Trueba Barrera J. y Trueba Urbina A. "Ley Federal 1970", pág. 44.

(36) Cavazos Flores B. Obra citada, pág. 276.

"SUSPENSIÓN DE LABORES POR EL PATRÓN.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de modo que la empresa que pretenda decretar un paro, debe, ante todo, solicitar el permiso correspondiente de la citada Junta, rindiendo pruebas relativas al exceso de producción, con citación de los trabajadores afectados por el paro" (Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 249, pág. 234).

Rescisión de las Relaciones de Trabajo
(Capítulo IV)

Según lo estipulado en la Ley de la materia, la relación de trabajo puede ser rescindida en cualquier tiempo, tanto por el trabajador eventual como por el patrón, y sin responsabilidad para ninguno de los dos (art. 46), en los casos siguientes:

A. Causas de rescisión de la relación laboral o de despido justificado, sin responsabilidad para el patrón (art. 47):

- 1.- Cuando fué engañado por el trabajador eventual respecto de sus aptitudes, capacidades o facultades, no siendo éstas idóneas para el desarrollo de la labor para la cual fué contratado; esta causa dejará de surtir efectos después de 30 días del desempeño de servicios del trabajador.
- 2.- Cuando el trabajador eventual cae, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, comete actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos, en contra de su patrón, los familiares de éste, del personal de confianza o administrativo, y sin mediar provocación o actuar en defensa propia.
- 3.- Cuando cometa, el trabajador eventual, los actos citados en el punto dos y por causa de ello se altere la disciplina en el lugar de trabajo, o cuando, fuera de servicio, efectúe dichos actos y que con ello se haga imposible, por su gravedad, el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 4.- Cuando dañe el trabajador eventual, intencionalmente, la materia, las herramientas, los locales, etc., de trabajo o relacionados con éste; o cuando, dichos daños, sean ocasionados sin dolo, pero que siendo gra--

ves fueron llevados a cabo por negligencia del trabajador, siempre y cuando ésta sea la única causa del perjuicio ocasionado.

- 5.- Cuando por su imprudencia o descuido, el trabajador eventual comprometa la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que ahí se encuentren.
- 6.- Cuando, el citado trabajador, cometa actos inmorales dentro del lugar de trabajo.
- 7.- Ser divulgados los secretos de fabricación o los asuntos de carácter reservado de la empresa, y en perjuicio de la misma, por el trabajador eventual.
- 8.- Cuando el trabajador acumula, sin causas justificadas o sin permiso del patrón, más de 3 inasistencias en un período de 30 días.
- 9.- Cuando el trabajador eventual se niega a acatar las órdenes que, en relación al trabajo contratado, le dé el patrón o sus representantes, y sin causa justificada.
- 10.- Cuando se niega el trabajador eventual a tomar las nuevas medidas preventivas y de seguridad, o, a adoptar las ya existentes en la empresa.
- 11.- Cuando al presentarse a trabajar, el trabajador eventual, se encuentre en estado de ebriedad o bajo el efecto de drogas o narcóticos, y sin prescripción médica; cuando exista prescripción médica el trabajador, antes de comenzar a trabajar, está obligado a hacer ese hecho del conocimiento del patrón, así como a presentarle el documento que lo acredite.
- 12.- Cuando el trabajador eventual cumpla una pena impuesta por sentencia ejecutoriada, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 13.- Calesquiera otra que sea análoga a las mencionadas y que sean de tal gravedad que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

En todos aquellos casos en que el patrón rescinda la relación laboral, previamente a la misma, deberá notificar al trabajador la fecha y la causa de la rescisión, más si éste se negara a recibirla, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, esto dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, para que sea ónta la --

que notifique al trabajador. La falta de dicho aviso hará - que se considere que el despido fué injustificado.

La Ley en referencia establece, en la fracción V de su artículo 49, la dispensa para los patrones de reinstalar obligatoriamente, y en caso de despido injustificado, a los trabajadores eventuales, mediando siempre y en forma previa las indemnizaciones que, para el efecto, señala la Ley (art. 50) y que serán proporcionales al tiempo trabajado. Así, en caso de tratarse de un trabajador que prestó sus servicios por tiempo determinado menor de un año, se le indemnizará con el importe de los salarios de la mitad del tiempo trabajado; en caso de exceder de ese tiempo, la indemnización será igual - al importe de los salarios devengados en 6 meses, por el primer año, y de 20 días por cada uno de los años siguientes de servicios prestados. E independientemente de estas indemnizaciones, se le pagarán al trabajador eventual 3 meses de salarios, más los salarios vencidos desde la fecha de despido, hasta el momento en que se le paguen las indemnizaciones correspondientes. Al respecto, opina el Dr. Cavazos Flores: - "Cuando el contrato es por tiempo fijo la indemnización es - mucho mayor, ya que el perjuicio que se causa también es más grave" (37). Opinión misma con la que estamos totalmente de acuerdo, no así con el acto que ella implica, ya que si bien es cierto la indemnización es elevada, también es cierto que, como asienta el mismo jurista, "la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana, que no

(37) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 141.

puede ser substituido por dinero" (38), ya que el dinero no les proporciona a los trabajadores desocupados la certeza de un futuro benévolo y promisorio, ni la seguridad de ser útil a su sociedad, a su familia y a sí mismo; siendo esto, claro está, aplicable a todo aquel trabajador que no prostituye la esencia de su trabajo (niega su derecho al mismo), a cambio de unas cuantas monedas, y sí a los trabajadores que se enaltecen con su trabajo y con la lucha por sus derechos. Así, dice el maestro Salomón González Blanco: "La estabilidad - - aplicada en los trabajadores, significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro... el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario... Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente... necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres" (39). La resolución que a continuación se contiene, es referente al despido injustificado de - trabajadores eventuales, y cuyo texto es el siguiente:

"CONTRATO DE OBRA DETERMINADA. PAGO DE SALARIOS EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.- Cuando los servicios prestados por los trabajadores no son por tiempo indefinido, sino para la realización de una obra determinada, el patrón sólo está obligado a pagarles, en caso de que los despidan injustificadamente, los salarios correspondientes a los días en que por causas imputables al propio patrón dejaron de laborar, y que se desprendan del contrato respectivo de la obra determinada para la cual fueron contratados, ya que sería ilógi-

(38) y (39) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pag. 139. ,

co, injusto e imposible económicamente imponerle - la obligación de pagarles también los salarios que hipotéticamente dejaron de percibir por causas no imputables a dicho patrón" (Ejecut.: Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 57.- A.D. 3242/74, Alejandro Errequín Zúñiga. Resuelto el 3 de julio de 1975. Unanimidad de 5 votos).

B. Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador eventual (art. 51):

- 1.- Haber sido engañado por el patrón, o agrupación patronal, respecto del trabajo para el cual fué contratado; esta causa no surtirá efectos después de 30 días de trabajar el engañado.
- 2.- Incurrir el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, o llevar a cabo actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, etc., en -- contra del trabajador o de sus familiares directos -- (cónyuge, padres, hijos o hermanos).
- 3.- Cometer el patrón, sus familiares o trabajadores de -- confianza, fuera del servicio, los actos mencionados en el punto próximo pasado, si éstos son en forma tal graves, que imposibiliten el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 4.- Reducir el patrón el salario al trabajador.
- 5.- No pagar al trabajador el salario en la forma, cantidad o lugar convenidos.
- 6.- Ocasionar daños, el patrón, a los utensilios o herramientas del trabajador.
- 7.- La existencia de peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, por carecer de las condiciones higiénicas, así como de las medidas de seguridad y prevención que establecen las leyes para el lugar de trabajo.
- 8.- Poner en peligro el patrón, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar de trabajo o de la gente que ahí se encuentre.
- 9.- Las demás que sean de tal manera graves que ocasionen consecuencias, así mismo, graves en relación a las labores y que las imposibiliten o las hagan peligrosas.

La separación del trabajador eventual de sus labores, podrá ocurrir dentro de los 30 días siguientes a la fecha en -

que se dé la causa de la rescisión, y deberá ser indemnizado, según lo estipulado para los casos de despido injustificado de trabajadores eventuales (art. 52).

Terminación de las Relaciones de Trabajo
(Capítulo V)

Las relaciones de trabajo finalizan por las siguientes -- causas (art. 53):

- I. Mutuo consentimiento de las partes.
- II. Fallecimiento del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, conforme a lo dispuesto en los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o incompetencia evidente del trabajador, para desempeñar las labores para las que fue contratado.
- V. Los casos citados en el artículo 434, mismos que se refieren a:
 - a) La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o la incapacidad física o mental, o la muerte de éste, y cuya consecuencia necesaria, inmediata y directa, sea la terminación de los trabajos.
 - b) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
 - c) El agotamiento, en la industria extractiva, de la materia.
 - d) El concurso o quiebra legalmente declarados, en caso de que la autoridad competente resuelva el cierre definitivo de la empresa o la reducción de los trabajos.

Relacionada al caso concreto de la terminación de la relación laboral, por haber finalizado la obra determinada, la Corte emitió la siguiente jurisprudencia:

"CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACION DEL.- Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada" (Jurisp. Apóndi-

ce 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 42, pág. 53).

Asimismo, y relacionada con la anterior, se contiene en esta obra (págs. 27 y 28) la resolución intitulada Terminación del Contrato de Trabajo. Caso en que puede darse legalmente por terminado.

En aquellos casos en que la incapacidad, física o mental, provenga de un riesgo no profesional, y en caso de terminación de la relación laboral, el trabajador eventual no tendrá derecho a que se le pague un mes de salario, más 12 días por año de servicios prestados, porque ello corresponde a la prima de antigüedad que es exclusiva de los trabajadores de planta; ni tampoco tendrá derecho a solicitar se le reinstale, como al trabajador de planta, en otro puesto que sea compatible con sus aptitudes (art. 54).

En todos los casos en que el patrón, estando en juicio, no pruebe las causas de terminación, deberá indemnizar al trabajador eventual en la forma previamente citada, para los casos de despido injustificado (art. 55).

CONDICIONES DE TRABAJO (Título Tercero)

Disposiciones Generales (Capítulo I)

Las condiciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo, son las mínimas que podrán proporcionarse a los trabajadores eventuales y en ningún caso, las que sean estipuladas en un contrato de trabajo verbal o escrito, podrán ser inferiores a ellas; siendo así que deberán ser proporcionales a los servicios prestados, o iguales a las proporcionadas a otros tra

bajadores que cumplen actividades similares, y sin establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, edad, sexo, creencias religiosas o políticas (art. 56). Más en caso de que el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo, o cuando se reúnan circunstancias económicas tales que justifiquen una modificación en el salario o en la jornada, el trabajador podrá solicitar ésta de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Asimismo, el patrón podrá solicitarle a la misma Junta, la modificación mencionada, cuando concurren las circunstancias económicas que la justifiquen (art. 57). En el caso concreto de trabajador eventual no sindicalizado, éste es el único camino a seguir para poder modificar las condiciones de trabajo, toda vez que él por sí mismo no puede presionar al patrón, ni mucho menos llevar a cabo una huelga, para conseguirla; motivo por el cual, dicha modificación deberá gestionarse en un juicio propio para los conflictos individuales, en razón directa a la individualidad del trabajador eventual y de su patrón, esto es porque, como dice el maestro Baltasar Cavazos: "los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular independientemente del número de personas que en ellos intervengan" (40).

Jornada de Trabajo
(Capítulo II)

Señala el profesor Euquerio Guerrero: "Se entiende por -- jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el pa

(40) Cavazos Flores B. Obra citada, pág. 394.

trón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material" -- (41), palabras mismas a las que, de manera complementaria, agregamos el comentario del maestro Trueba Urbina, que nos -- dicen: "La teoría de la jornada de trabajo se funda en el -- principio de derecho social de proteger la vida y la salud -- de los trabajadores," (42).

La institución de la jornada máxima, tiene su origen y -- fundamento en las Fracciones I y II del Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Constitución, que fué emanada del Congreso Constituyente de 1917, de ahí que sea continente de -- los más grandes principios revolucionarios manifestados en -- dicho Congreso; Constitución misma que, a través de su citado Artículo 123, ampara a los trabajadores y rige, "de una -- manera general, todo contrato de trabajo". De donde, como -- se puede inferir, sabemos que la jornada máxima también es -- aplicable a todo aquel trabajador que, con carácter de eventual, preste sus servicios a un patrón.

"El tiempo durante el cual el trabajador está a disposi-- ción del patrón para prestar su trabajo" (art. 58), puede -- ser fijado mutuamente, por trabajador y patrón, sin exceder de los máximos permitidos por la Ley y sólo en el caso de -- querer dar un día más de descanso al trabajador, se repartirán las horas de trabajo de ese, entre los restantes (art. -- 59). Presentándose en esa forma una excepción, favorable pa -- ra el trabajador, a las jornadas máximas establecidas por -- la Ley; las que, según éste ordenamiento, son tres: la diu-

(41) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 394.

(42) Trueba Urbina A. Obra citada, pág. 286.

na, que durará 8 horas y que quedará comprendida entre las 6 y las 20 horas; la nocturna, cuya duración será de 7 horas y que se cumplirá de las 20 a las 6 horas; y por último la mixta, que será de siete y media horas de duración, y que estará compuesta por períodos de las jornadas ya mencionadas, -- con la restricción de no poder abarcar tres horas y media o más de jornada nocturna, pues de rebasar ese lapso se considerará como jornada nocturna (arts. 60 y 61). Afirma con toda razón el maestro Cavazos Flores, que la definición de la jornada de trabajo, contenida en la Ley, es incorrecta, ya que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él" (43); asentamos que dicha afirmación es razonable, ya que como se puede percibir, no es concebible el que un trabajador, por motivos de distancia del centro de trabajo y de la transportación al mismo, sólo labore en forma efectiva, por ejemplo, 5 horas y pretenda se le paguen las horas que transcurrieron desde el momento en que sale a trabajar, hasta que regresa de ello a su hogar, pues de ser ésto posible, damos por cierto que esa situación conduciría al desastre total a nuestra ya de por sí deteriorada economía nacional. Pero no es menos cierto, que el trabajador por los motivos expuestos se vé restringido, en razón al tiempo, en su libertad para descansar, estudiar, convivir -- con familiares y amigos, etc., lo cual consideramos debe ser compensado económicamente. Y es así que, por lo dicho, sien

(43) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 145.

do una norma protectora de la clase trabajadora, la que contiene la jornada máxima, puede convertirse (y se convierte) en una poderosa arma ofensiva en contra de la misma; pues como es lógico suponer, la parte patronal a fin de evitar pagar una gran cantidad de horas de traslado, preferirá siempre a los trabajadores que vivan cerca de sus centros de trabajo, propiciándose en esa forma que la gente que vive lejos de ellos, se concentre lo más cerca posible de los mismos, creando en esa forma, ya que no se contrataría a todos, los cinturones de miseria que van aunados a los grandes centros laborales, así como que los que no puedan desarraigarse de sus hogares, se sigan hundiendo en la pobreza al no ser contratados por residir lejos de los mencionados centros de trabajo. Creemos pues, que el legislador al redactar el artículo 58, tomó en consideración los inconvenientes mencionados, y que cuando se refirió a la disponibilidad del trabajador para con su patrón, lo hizo aludiendo al tiempo en efectivo en que el trabajador está disponible para prestar sus servicios a su patrón. Más creemos también, ser de justicia, que para efectos de riesgos de trabajo, se siga considerando parte de la jornada de trabajo, al tiempo que ocupa el trabajador en trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa, lo cual es acorde con la Ley Federal del Trabajo y con la del Seguro Social, vigentes.

Deberá evitarse, al precisar la jornada de trabajo y de acuerdo a la fracción III del artículo 5º del ordenamiento laboral, el establecer una jornada inhumana, por lo excesiva y dada su naturaleza (art. 62). Esto significa que, cuando

la naturaleza del trabajo así lo requiera, la jornada de trabajo deberá ser menor a los máximos tolerados por la Ley, toda vez que cuando ésta los fija, no hace referencia a la jornada máxima "obligatoria", la cual por ese hecho es inexistente para la Legislación Laboral, aun cuando en los contratos se establezca y por lo mismo se le dé reconocimiento legal.

Para el trabajador eventual (como para todos los demás), ante la existencia de la jornada continua de trabajo, se establece el descanso obligatorio en el transcurso de ésta, de 30 minutos por lo menos (art. 63), mismo que le será contabilizado como tiempo de trabajo efectivo en los casos en que no pueda salir del centro de trabajo (art. 64). La finalidad de este descanso, es el permitir a los trabajadores que tomen sus alimentos o repongan sus energías, como medida de protección a su salud física y mental.

Ante casos de siniestros o de riesgos inminentes en que peligre la vida del trabajador eventual, de sus compañeros o del patrón, e incluso la de la empresa, la jornada de trabajo puede prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para superar la situación (art. 65). De lo anterior --desprendemos que el trabajador eventual, al igual que los demás, en los casos señalados, no sólo tiene la obligación de trabajar más tiempo del que corresponde a su jornada de trabajo, sino que también tiene la obligación de desempeñar actividades distintas para las que fué contratado, en caso de que así sea requerido; ese tiempo laborado le será pagado como tiempo normal (art. 67, pfo. 1°).

La jornada de trabajo también podrá verse prolongada cuando, por circunstancias fuera de lo común, sea preciso hacerlo, sin poder exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana (art. 66). El tiempo que así se labore será retribuido con un 100% más de lo normal (art. 67, pfo. 2º), y podrá ser exigible al trabajador eventual.

La prolongación del tiempo extraordinario o "extra", excediendo las 9 horas por semana, será pagado en un 200% más que el normal; el trabajador eventual no está obligado a prestarlo. El pago estipulado no omite la aplicación de las sanciones que, para esos casos, establece la Ley (art. 68).

Concluiremos este punto diciendo, que las horas extraordinarias o extras, por sus características de anormalidad y extraordinariedad, constituyen un verdadero trabajo eventual.

Días de Descanso (Capítulo III)

El día de descanso hebdomadario nace, en nuestro Derecho, como una secuela de las ideas religiosas que han imperado en nuestro país, desde la época de la conquista, misma con la que se inicia la catequización de la población autóctona, a la que se enseñó que Dios creó en 6 días el Universo y descansó el 7º, al cual bendijo; quedando así, ese día para descansar y dedicarlo a Dios. Siendo reforzada esa costumbre, por el reconocimiento de la necesidad de descansar un día por cada 6 de trabajo.

Así nuestra Ley, establece el descanso mínimo de un día por cada 6 laborados, con el goce de salario íntegro de los siete días (art. 69). Se hace notar que el día de descanso

no necesariamente debe serlo el domingo; aunque sí preferible.

La finalidad de este descanso, es la recuperación del trabajador del agotamiento sufrido por la prestación de sus servicios, durante 6 días de trabajo; tocante a ello, opina el jurista nicaraguense Rodolfo Sandino Argüello: "La acumulación del cansancio lleva al acabamiento físico y mental del trabajador, al llegar a esta conclusión, se exige la necesidad de una tregua, la que Carlos Marx calificó acertadamente como: Sopor indispensable que hace revivir el organismo" - - (44).

Cuando, por las necesidades de la empresa, no sea posible hacer coincidir el día domingo con el de descanso semanal, - éste será fijado de común acuerdo por trabajador y patrón -- (art. 70); más el trabajo prestado en los días domingo será, además, remunerado con una prima adicional del 25%, sobre el salario normal de la jornada ordinaria (art. 71).

En aquellos casos en que el trabajador eventual labore -- únicamente parte de la semana, esto es, cuando no trabaje - los 6 días normales, tiene derecho a exigir se le pague la - parte proporcional, a los días trabajados, del de descanso - (art. 72).

No teniendo, el trabajador eventual, la obligación de trabajar los días de descanso, en caso de hacerlo deberá ser remunerado con un 200% más que en las jornadas normales (art. 73), esto siempre y cuando, el día de descanso trabajado no

(44) Cavazos Flores B. Obra citada, pág. 410.

coincida con el domingo, ya que de ser así, el salario por laborar ese día deberá ser equivalente a un 225% más del salario por jornada normal, o sea, que devengará por laborar ese día la suma total del 325% del salario regular. El doctor Mario de la Cueva, referente a este punto, externa la siguiente opinión: "El trabajador no está obligado a trabajar en sus días de descanso; la prohibición es expresa y no valla en contra de las necesidades de la empresa, porque ésta tiene el deber jurídico y técnico de organizar su trabajo, distribuyéndolo adecuadamente o utilizando los trabajadores adicionales que requieran" (45).

Los días de descanso obligatorio señalados por la Ley, -- son los siguientes (art. 74):

- I. 1° de enero.
- II. 5 de febrero.
- III. 21 de marzo.
- IV. 1° de mayo.
- V. 16 de septiembre.
- VI. 20 de noviembre
- VII. 1° de diciembre de cada seis años, cuando coincida la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. 25 de diciembre.

Cuando, debido a la naturaleza del trabajo desarrollado en la empresa, se precise de laborar en los días de descanso obligatorio, los trabajadores, incluyendo a los eventuales, tendrán la obligación de ser así requeridos de prestar sus --

(45) De la Cueva M. Obra citada, tomo I, págs. 287 y 288.

servicios, mismos por los que se les pagará un 200% más del salario correspondiente al descanso obligatorio (art. 75).

A diferencia de los descansos intrajornada y semanales, - el estipulado para las fechas citadas, no tiene como finalidad el permitir al trabajador recuperar energías, sino posibilitar que éste participe de los festejos cívicos o religiosos, por lo que no pueden variarse las fechas de su celebración, cosa que sí es posible hacer con los descansos hebdomadarios. O, como afirma el maestro De la Cueva: "El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora" (46).

Vacaciones (Capítulo IV)

Siendo las vacaciones, el "período de descanso legalmente reconocido a los, empleados u obreros" (47), según el maestro Rafael de Pina Vara, podemos afirmar que, éstas forman parte de los derechos correspondientes a los trabajadores eventuales, aun cuando por prestar sus servicios para obra o tiempo determinado, y por esa causa durante un lapso transitorio, no puedan gozar ni del período mínimo obligatorio de 6 días continuos, que establece la Ley (arts. 76, 77 y 78), sino únicamente del pago del período proporcional al

(46) De la Cueva M. Obra citada, tomo I, pág. 288.

(47) De Pina Vara Rafael. "Diccionario de Derecho". México, 1970. Pág. 326.

tiempo laborado, en términos del artículo 79 y de la siguiente jurisprudencia:

"VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE --
LAS.- Aun cuando el derecho al pago de vacaciones
nace cuando el trabajador labora durante un año, -
debe tenerse en cuenta que en los casos en que no
se llene este requisito, dicho trabajador tiene de
recho a que se le pague la parte proporcional de -
esta prestación" (Jurisp., Apéndice 1975, Quinta -
Parte, Cuarta Sala, Tesis 291, pág. 275).

Los trabajadores eventuales, independientemente del derecho al pago proporcional referido, tienen derecho a percibir una prima, denominada vacacional, no inferior al 25% sobre el pago proporcional correspondiente, con base y fundamento en lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley solicitada.

Este período de descanso tiene como finalidad, el permitir al trabajador el reposo físico y mental, a través del cual va a poder pasear, divertirse o estudiar, convivir con su familia y con su sociedad, aumentando en esa forma su apego a la vida y el aprecio por su trabajo; en otras palabras, es un período de depuración psicosomática, así como una válvula de escape a sus tensiones y problemas.

Por su parte, la prima vacacional tiene como fundamento, el otorgar a la clase trabajadora una cantidad extra de dinero, a fin de que pueda sufragar los gastos que efectue, con motivo de sus vacaciones, toda vez que su salario diario, -- por lo general, lo ha gastado con anticipación.

Salario
(Capítulo V)

Para efectos de la presente tesis, el salario será comprendido como: la retribución que debe pagar el patrón al -- trabajador eventual por su trabajo (art. 82). El doctor Ma-

rio de la Cueva lo define como: "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" (48); ideas mismas - que complementa el propio tratadista, diciendo: "es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana" (49).

Cabe aclarar, que el salario no está integrado exclusivamente por las cantidades de dinero en efectivo, que le son entregadas al trabajador como remuneración de sus servicios prestados con motivo de la relación contractual, sino que -- además está compuesto por todas aquellas gratificaciones, prestaciones (en efectivo o en especie), percepciones, habitación, transporte, etc., que le sean entregadas a cambio de su trabajo (art. 84). Es de señalarse que los salarios, de esta manera concebidos y salvo en algunas excepciones, normalmente serán menores para los trabajadores eventuales que para los de planta, ésto muy a pesar de lo consignado en el artículo 86, el cual a la letra dice: "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Por disposición de la Ley, el trabajador tiene derecho a percibir un salario que sea remunerador y, por lo menos, - -

(48) De la Cueva Mario. Obra citada, tomo I, pág. 297.

(49) De la Cueva M. Obra citada, t. I, pág. 293.

igual al mínimo en vigor, en el tiempo y lugar de la prestación de servicios (art. 85, pfo. 1°).

Según el artículo 83 de la Ley en referencia, el salario puede fijarse, por unidad de tiempo, en estos casos el pago del mismo se podrá efectuar por quincena, por semana, por día o por hora, siempre y cuando se esté a lo señalado por la Ley, -en lo que se refiere al plazo del pago del trabajo material, el cual no podrá exceder de una semana, así como - al plazo para pagar los demás tipos de trabajo, el que no será mayor de quince días (art. 88)-, para lo cual deberá, previamente, determinarse el salario mínimo y en base a éste fijar el monto del salario, según la unidad de tiempo a pagar; por unidad de obra (o, a destajo), que es referente al pago que, por tarea o por pieza, percibe el trabajador, y el cual deberá determinarse en tal forma que, "para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos" (art. 85, pfo. 2°); por comisión; a precio alzado; o de cualquier otra manera. Más en ninguno de estos casos, el salario podrá ser inferior al equivalente del salario mínimo.

Siendo el aguinaldo (regalo de navidad), una institución tradicionalista que se encuentra contenida en la Ley, corresponde también al trabajador eventual el derecho a obtenerla y disfrutarla, se encuentre o no trabajando en la fecha de liquidación de ésta (que debe ser antes del día 20 de diciembre); siendo equivalente a 15 días de salario, por lo menos, en caso de haber cumplido el trabajador el año de servicios; de no ser así, tiene derecho a que se le pague la parte pro-

porcional, conforme al tiempo laborado (art. 87) y de acuerdo a lo estipulado en la siguiente resolución:

"AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL.-
 Con motivo de la Reforma al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de fecha 31 de diciembre de 1975, ha quedado sin efecto la jurisprudencia sustentada anteriormente por esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de aguinaldo. En consecuencia, el derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente el pago de dicha prestación, no depende de que se encuentren laborando en la fecha de liquidación (Art. 87)". (Ejecutoria: Boletín número 25, enero 1976. Cuarta Sala, pág. 45.- A.D. 5327/75. "Fábrica Santa María de Guadalupe", S.A. Enero 26 de 1976).

Para efectos de fijar el monto de las indemnizaciones a pagar a los trabajadores, deberá establecerse como base el salario integral que esté en vigor el día en que nazca el derecho a la indemnización, y no únicamente el salario nominal (art. 89); ello siempre de acuerdo a las bases, ya mencionadas, que se establecieron al efecto. El importe de las horas extras de trabajo no se incluirá dentro del salario, salvo las que se presten de manera permanente, de acuerdo al texto de la siguiente ejecutoria:

"HORAS EXTRAS.- El importe del pago de las horas extras al trabajador con motivo de haber trabajado la jornada extraordinaria a que se refiere la Constitución y la Ley, no forma parte del salario para efectos indemnizatorios salvo en los casos en que se pague en forma fija y permanente" (Ejecutoria: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, - - pág. 28.- A.D. 5784/77. Ferrocarriles Nacionales de México. Julio 3 de 1978. Unanimidad).

La validez que contempla esta ejecutoria es considerada, por el que ésta escribe, como un verdadero error, así como una cierta contradicción con la Doctrina y con la Ley, así como con el propio criterio de la Suprema Corte de Justicia,

ya que las tres coinciden en considerar al trabajo extraordinario como a, aquél que se origina y presta como excepción, en forma anormal, lo cual definitivamente lo caracteriza como trabajo eventual, el que, por esa misma razón, no es susceptible de ser previsto con exactitud y menos aún de prestarse en forma fija y permanente (como lo afirma la resolución en mención), ya que de ser así, simple y sencillamente no se estaría hablando de una prolongación de la jornada de trabajo, la cual se origina "por circunstancias extraordinarias (tal y como lo estipula el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo), sino de una ampliación a la misma, la cual por ser prestada de manera permanente vá en contradicción de la Ley y de lo consignado en las Fracciones I y II del Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Salario Mínimo
(Capítulo VI)

Adecuado al tema en tratamiento, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador eventual, por los servicios prestados en una jornada de trabajo, mismo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, así como para proporcionar la educación obligatoria a sus hijos (art. 90), y el cual por ningún concepto, podrá ser objeto de compensación, reducción o descuento, excepto en los casos siguientes:

- I. Para efectuar el pago de las pensiones alimenticias - que, siendo decretadas por la autoridad competente, - deban entregarse a la esposa, hijos, ascendientes y/o nietos del trabajador. Para ese efecto, deberá tenerse en cuenta el concepto civilista de los "alimentos" que se encuentra contenido en el artículo 308 del Có-

digo Civil para el Distrito Federal en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal (50).

- II. Para pago de arrendamiento de las habitaciones que, con esa modalidad, les proporcione su patrón, el cual no podrá ser superior al 10% del salario.
- III. Cuando sean destinados a cubrir los préstamos que les haya efectuado el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para construir, reparar, ampliar o mejorar casas-habitación. Además, para cubrir los gastos que por administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, financiados por el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se efectuen, se les descontará a los trabajadores que les haya sido otorgado el crédito para su adquisición, el 1% del salario integral. Estos descuentos, sin poder exceder del 20% del salario, deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador.
- IV. Para cubrir créditos garantizados por el Fondo y financiados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores (FONACOT), los que habiendo sido aceptados libremente por el trabajador no podrán exceder del 10% de su salario (art. 97).

Como se puede apreciar, los casos aplicables al trabajador eventual, son los señalados en los puntos I, II y III de esta relación, ya que por su inestabilidad laboral, el punto IV no les es aplicable, por no ser aceptados como sujetos de crédito por el FONACOT.

Los salarios mínimos podrán ser: generales, para una o varias zonas económicas, las que pueden abarcar una o más Entidades Federativas; o profesionales, que podrán ser referentes a una rama de la industria o comercio, o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas (art. 91). Los salarios mínimos generales,

- (50) Art. 308.- "Los alimentos comprenden la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en casos de enfermedad. Respecto de los menores, los alimentos comprenden, además, los gastos necesarios para la educación primaria del alimentista y para proporcionarle algún oficio, arte o profesión honestos y adecuados a su sexo y circunstancias personales".

regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas, independientemente del comercio, industria, profesiones, oficios o trabajos especiales, que ahí se practiquen (art. 92). Los salarios mínimos profesionales, regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial, que sean por ellos comprendidos, dentro de una o varias zonas económicas (art. 96).

Cabe hacer especial mención, al hecho de que los salarios mínimos, en especial los generales, no cumplen con su cometido de "ser suficientes" en los términos señalados; toda vez que no son proporcionales al costo general de la vida económica, ni entran en vigor en el momento oportuno, ya que normalmente, o entran en vigencia tiempo después de que todos los artículos, incluyendo a los de primera necesidad, subieron su costo, teniendo como resultante el que cuando el salario sube ajustándose a los costos de la vida, ya es inoperante porque ésta ha sido encarecida con anticipación, o porque el ajuste apenas impuesto casi de inmediato se ve rebasado en sus alcances, por la escalada de precios que se dá inmediatamente después de su entrada en vigor.

Normas Protectoras y Privilegios del Salario (Capítulo VII)

El legislador, a fin de hacer efectiva la recepción del salario por el trabajador, emitió una serie de disposiciones tendientes a lograr ese fin. Y es así, que en ellas se contrató el derecho de los trabajadores a disponer libremente del mismo, siendo así que las disposiciones o medidas que contravengan ese derecho son nulas (art. 98), ya que, además,

el derecho a percibir el salario no es susceptible de ser renunciado, al igual que es irrenunciable el salario devengado, o sea, al que ya se tiene derecho (art. 99), acerca de lo cual comenta el jurista paraguayo Nicolás Sánchez y Soto: "La renuncia sugerida o forzada al salario, difícilmente voluntaria por su naturaleza alimentaria, no tiene vigencia... ." (51).

Salvo impedimento, el pago salarial debe hacerse directamente al trabajador, en cuyo caso el pago se le hará a la persona que, mediante carta poder suscrita por dos testigos, aquél designe (art. 100). El pago de dicho salario, cuando sea en efectivo, siempre deberá efectuarse con moneda del curso legal (art. 101), en el lugar en el que se presten los servicios (art. 108), y en días y horas laborables o inmediatamente después de su terminación, que se hayan fijado previamente, y por convenio entre el trabajador y el patrón (art. 109).

El salario, como se ha podido observar, puede ser pagado en efectivo y en especie; más en el caso de que sea el mencionado en segundo lugar, el que haya que entregarse, deberá ser afín al uso del trabajador y de su familia, así como proporcional al monto del pagado en efectivo (art. 102).

La cesión salarial es plenamente nula (art. 104).

"El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna", tal es el texto que se contiene en el artículo 105, sobre el cual opina el doctor Cavazos Flores: "cuán-

(51) Cavazos Flores B. Obra citada, pág. 425.

do no «mínimo si es compensable» (52).

La obligación patronal de efectuar el pago salarial no se suspende, sino en los casos y con los requisitos señalados por la Ley (art. 106).

La disposición que establece la prohibición a los patronos, de imponer multas a los trabajadores, cualquiera que fuera la causa de ello (art. 107), nos parece de lo más acertado, pues de permitirse la imposición de multas, lo común y corriente sería que el trabajador no recibiera su salario íntegro, esto en el supuesto de que lo percibiera.

A continuación, se enumeran los casos y requisitos para poder efectuar, como excepción, descuentos a los salarios de los trabajadores eventuales, con apoyo en lo dispuesto en el artículo 110:

- I. Pago de deudas al patrón con motivo de anticipo de salarios, pagos efectuados al trabajador con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento, que será el que convengan el trabajador y el patrón, no podrá sobrepasar del 30% del excedente del salario mínimo.
- II. Pago de las rentas de la habitación arrendada al trabajador por el patrón, el cual nunca podrá exceder del 15% del salario cuando, como excepción, haya sido proporcionada al trabajador eventual.
- III. Pago de abonos destinados a cubrir los préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoramiento de casa-habitación, o al pago de adeudos adquiridos por esos conceptos. Los descuentos deberán ser aceptados libremente por el trabajador.
- IV. Pago de cuotas para la constitución de cajas de ahorro, cuando la duración de la relación laboral lo pex

(52) Cavazos F. B. y coauto. Obra citada, pág. 108.

mita, y hayan sido libremente aceptados por el trabajador eventual, mismos que no rebasarán el 30% del excedente del salario mínimo.

- V. Pago de pensiones alimenticias, que le hayan sido impuestas por mandato de la autoridad competente, a favor de su esposa, hijos, ascendientes o nietos; caso mismo en el que los salarios de los trabajadores eventuales podrán ser objeto de embargo, siendo esta la única causa, por la que los patrones estarán obligados a cumplir una orden de embargo salarial, en los términos del artículo 112.

No es aplicable la fracción VI a los trabajadores eventuales, vista desde el cristal de las relaciones individuales de trabajo, por ser referente a las cuotas sindicales.

La fracción VII, al igual que la anterior, siendo referente al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, no es aplicable al trabajador eventual, tal y como lo ratifica el maestro Baltasar Cavazos, al afirmar que: "Todos aquellos trabajadores de planta que tengan más de un año de antigüedad, mayores de 18 años y que ganen desde el salario mínimo hasta cinco veces dicho salario, son sujetos de crédito Fonacot" (53).

En ningún caso, las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones, causarán interés alguno (art. 111).

La preferencia de los salarios devengados en el último año y de las indemnizaciones debidas a los trabajadores, sobre cualesquier otro crédito, se encuentra consignada en el artículo 113; para el cobro de los mismos no será necesario que entren a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, ya que por mediación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, le serán efectuados, previo embargo y remate de los

(53) Cavazos F.B. y coauts. Obra citada, pág. 173.

bienes necesarios para esa consecuencia (art. 114).

En caso de fallecimiento del trabajador eventual, sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, así como a ejercitar -- las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio (art. 115). Al respecto, dice el maestro Cavazos Flores: "El legislador, no reguló quiénes son beneficiarios y cómo acreditarlo" (54); a lo que opinamos complementariamente, que si bien no se legisló de manera específica en ese sentido, sí existe el medio, proporcionado por la Suprema Corte de Justicia, para saberlo, ya que ésta emitió una jurisprudencia aplicable por analogía al caso, misma que al punto se transcribe:

"DEPENDIENTES ECONOMICOS DEL TRABAJADOR. PUEDEN RECLAMAR LAS PRESTACIONES PENDIENTES DE PAGO SIN NECESIDAD DE JUICIOS SUCESORIOS.- Las prestaciones de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependientes económicos que las reclamen por medio del juicio laboral respectivo, pues aunque tal procedimiento no se apoye en precepto expreso de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (actual 1970), tiene su justificación en los principios que se derivan de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas del contrato de trabajo, que por lo mismo corresponden al trabajador, y a falta de éste por fallecimiento a sus beneficiarios y no a sus sucesores legales, en virtud de que aquéllos tienen necesidades inmediatas que satisfacer para las que no cuentan con más medios que las remuneraciones derivadas del propio trabajador y no pueden esperar para reclamarlas la dilatada tramitación de un juicio sucesorio, que además exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago por el patrón" (Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinto Parte, Cuarta Sala, Tesis 62, pág. 72).

(54) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 170

Siendo así que, con base en la analogía que se establece con el texto de esta jurisprudencia, también es aplicable el artículo 97, fracción I de la Ley referida, en los casos de determinación de los beneficiarios del trabajador fallecido.

Se instituye la prohibición de crear o establecer, en los centros laborales, expendios de bebidas embriagantes, así como casas de juegos de azar y de asignación. Serán consideradas bebidas embriagantes, aquellas que contengan más del 5% de contenido de alcohol (art. 116).

Participación de los Trabajadores en las
Utilidades de las Empresas
(Capítulo VIII)

De acuerdo con lo estipulado por la Ley, los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas, en el porcentaje determinado por la Comisión Nacional - para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (art. 117); y para efectos del mismo ordenamiento, "se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta" (art. 120). Más en caso de existir inconformidad, por parte de los trabajadores, éstos pueden manifestar sus objeciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para lo cual el patrón deberá entregar copia de su declaración anual, dentro de los diez días siguientes a su presentación, quedando los anexos que presente ante la dependencia mencionada, a disposición de los trabajadores en las oficinas de la empresa y de la propia Secretaría, hasta por un término de 30 días; asimismo, y dentro de los 30 días siguientes, la mayoría de los trabajadores de la empresa, po--

drá hacer las observaciones que crea convenientes ante la citada Secretaría; la resolución definitiva que emita dicho organismo no podrá ser recurrida por los trabajadores, acto -- mismo que sí podrá efectuar el patrón. El cumplimiento por el patrón de dicha resolución, deberá efectuarlo dentro de -- los 30 días siguientes de haber sido dada, aun cuando la impugne. Los pagos hechos en demasía, cuando así resulte de -- la impugnación patronal, podrán ser deducidos de las utilidades repartibles en el ejercicio siguiente (art. 121).

Dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba -- hacerse el pago anual del Impuesto sobre la Renta, deberá -- efectuarse el reparto de las utilidades entre los trabajadores (art. 122), más en caso de haberse aumentado el monto repartible, la cantidad complementaria deberá ser entregada a los trabajadores, dentro de los 60 días siguientes a la notificación de la resolución que lo determine.

Para efectos de la entrega de las utilidades repartibles a los trabajadores, éstas se dividirán en dos partes iguales, de las cuales una se repartirá en forma idéntica entre todos los trabajadores y de acuerdo a los días laborados durante -- el año por cada uno de ellos, y sin considerar el monto de -- los salarios; la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios percibidos, por los servicios prestados, durante el año (art. 123). Al respecto entendemos, que todos aquellos días que no se laboren por la causa que fuere, no -- deberán ser considerados como de servicio activo para efectos del reparto de las utilidades, excepto en los casos en -- que no se laboren por causa de incapacidad por riesgos de --

trabajo o maternidad, de acuerdo a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 127.

Con fines de aplicar las disposiciones relativas al reparto de utilidades, el salario a considerarse será el que los trabajadores reciban en efectivo y no en especie; en caso de que el primero sea variable, se promediarán las percepciones obtenidas en el período laborado, a fin de determinar el salario diario (art. 124).

Con respecto al derecho de los trabajadores eventuales de participar en el reparto de las utilidades, dice la fracción VII del artículo 127: "Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado 60 días durante el año, por lo menos"; disposición misma que consideramos, o es trunca o es limitadora del derecho de los trabajadores eventuales a percibir un reparto "justo y derecho" de las utilidades de la empresa. Será trunca, si la excepción que contiene fué concebida como aplicable únicamente a los trabajadores eventuales, que efectúan labores anormales o impropias para la empresa (esto es, que no se relacionan directamente con las actividades regulares de la misma), ya que el legislador entonces se olvidó de considerar en ella a los trabajadores eventuales, que prestan sus servicios efectuando labores que constituyen una necesidad normal y permanente de la empresa; más en caso de que, los trabajadores citados en segunda instancia, si hayan sido previstos efectuando trabajos de planta con carácter supletorio u ocasionalmente complementario, o que son auxiliares de las actividades ordinarias (recordar el ejemplo del -

mecánico especializado contenido en la página 6 de esta tesis), entonces la disposición será limitadora y contraria al derecho en tratamiento, ya que estos trabajadores tienen derecho, en virtud de la labor que desempeñan, a percibir íntegramente la parte que les corresponda de las utilidades re-partibles, aun cuando hayan trabajado menos de 60 días en un año, toda vez que desde que inician sus actividades laborales generan beneficios económicos a la empresa, cosa que no ocurre con los primeros, quienes, por ser sus labores impro-ductivas, no proporcionan ganancias a su patrón, caso mismo en el que sí se justifica la disposición rebatida, y sobre el cual opina el Lic. Francisco Ramírez Fonseca: "es induda-ble que se impone tal limitación porque la fracción que se -comenta entiende por trabajadores eventuales los que ejecu-tan trabajos ajenos al negocio (pintar el edificio) y que, -por tanto, no han contribuido con su trabajo a generar utili-dades" (55).

Para efectos de pagar indemnizaciones a los trabajadores, no se considerarán las utilidades referidas como parte inte-grante del salario (art. 129); tampoco se harán, en dichas -utilidades, compensaciones de los años de pérdida con los de de ganancia (art. 128).

Las cantidades que, por concepto de reparto de utilidades, correspondan a los trabajadores eventuales, tienen toda la -protección legal de que goza el salario (art. 130).

(55) Ramírez Fonseca Francisco. "El Despido". México, 1980. Pág. 46.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
Y DE LOS PATRONES
(Título Cuarto)

Obligaciones de los Patrones
(Capítulo I)

De entre todas las obligaciones consignadas en el artículo 132, que corresponden a los patrones y que se encuentran directamente relacionadas con los trabajadores eventuales, tenemos las siguientes:

- a) Pagar a los trabajadores eventuales sus salarios e indemnizaciones, de acuerdo con la Ley y los contratos individuales de trabajo.
- b) Proporcionar a los trabajadores eventuales los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, reponiéndolos tan luego dejen de ser eficaces, en el caso de que los trabajadores no se hubiesen comprometido a usar su propia herramienta. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran dichos objetos.
- c) Guardar en lugar seguro la herramienta de los trabajadores eventuales, sin poderla retener por ningún motivo, como pago, indemnización, garantía o cualquier otro título.
- d) Respetar a los trabajadores eventuales, evitando darles mal trato de palabra u obra.
- e) Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores eventuales, una constancia escrita del tiempo trabajado y de los salarios percibidos.
- f) Expedir a los trabajadores eventuales, cuando así lo soliciten o se separen de la empresa, dentro del término de 3 días, constancia relativa a sus servicios.
- g) Conceder a los trabajadores eventuales el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, así como para cumplir los servicios de jurados, electorales y censales (Art. 5º Const.), cuando esas obligaciones tengan que cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- h) "Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos de planta después de 6 años", tal es la disposición contenida en el párrafo final de la fracción X del artículo en referencia, que trata en forma expresa al trabajador eventual con carácter de substit-

to.

La disposición que antecede no parece es, por lo excesivamente prolongada, contraria al espíritu tutelar que, se sabe, contiene la Legislación Laboral, misma que debe proteger a todos los trabajadores en general, y no exclusivamente a los de planta, ya que con ella el derecho de los eventuales se vé lesionado. Si bien es cierto, que debe prevalecer el derecho del trabajador substituido sobre el del que lo substituye, también lo es, que los daños económicos y emocionales que se causan a este último, al ser despedido (incluso cuando lo sea justificadamente), son de tal trascendencia y magnitud, para él y para su familia, que bien debiera ser compensado, incluyendo una cantidad semejante y equivalente a la prima de antigüedad, en los mismos términos en que se hace con los trabajadores de planta que, teniendo una antigüedad mayor de 15 años, se separan voluntariamente de la empresa, ello, hablando siempre en proporción al tiempo de la prestación de servicios; independientemente de que, durante el período en que prestara sus servicios y después de un año de hacerlo, disfrutara de las prestaciones y derechos que le correspondieran al trabajador substituido, excluyendo (obviamente), los derechos a la permanencia en el trabajo y a la reinstalación en el mismo.

- i) Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de acuerdo con las leyes correspondientes, a la alfabetización de los trabajadores eventuales.
- j) "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título", es el texto de la fracción XV del artículo en mención.

El derecho a la capacitación y al adiestramiento, es un derecho del que no gozan los trabajadores eventuales, aun cuando en teoría se diga lo contrario, toda vez que, como es lógico suponer, el sector patronal de común acuerdo con el sector integrado por los trabajadores de planta, y a través de sus representantes en las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, de ninguna manera aceptará capacitar o adiestrar a su costo, a uno o varios trabajadores que, por prestar sus servicios en forma transitoria, se han de separar de la empresa en un corto o mediano plazo; motivo mismo por el que la parte patronal siempre preferirá a sus elementos de planta para llevar a cabo esa obligación. Por su parte los trabajadores de planta, como lógica consecuencia de nuestra mentalidad egoísta y subdesarrollada, exigirán ser ellos los capacitados y adiestrados, sin importarles, salvo en rarísimas excepciones, la suerte de los trabajadores que laboran en forma inestable.

k) Instalar, con las medidas de seguridad e higiene, los lugares de trabajo, a fin de prevenir el acaecimiento de infortunios de trabajo, así como disponer o modificar sus instalaciones en forma tal que eviten, en la mayor medida posible, la contaminación del medio ambiente, para lo cual deberá seguir las indicaciones de las autoridades competentes; además, deberán contar en los centros de trabajo, con botiquines apropiados para suministrar los primeros auxilios. Asimismo deben proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos (preventivos), que señale la autoridad sanitaria en caso de existencia de enfermedades tropicales o endémicas (propias de la región), o ante el peligro de epidemia.

l) Contribuir al fomento del deporte y la cultura entre sus trabajadores, inclusive los eventuales, proporcionándoles los equipos y útiles indispensables.

Se prohíbe a los patronos, en términos del artículo 133 -

(siempre de acuerdo al tema de esta tesis):

- 1.- Negarse a aceptar a determinados trabajadores eventuales, por razones de edad o sexo.
- 2.- Exigir a los trabajadores eventuales efectuar sus compras en lugares determinados.
- 3.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores eventuales como gratificación por admitirlos en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- 4.- Restringir, mediante cualquier acto, los derechos que las leyes otorgan a los trabajadores eventuales.
- 5.- "Poner en el índice" a los trabajadores eventuales - que se separen o sean separados del trabajo, a fin de que no se les vuelva a contratar.

Obligaciones de los Trabajadores
(Capítulo II)

Como obligaciones de los trabajadores eventuales, establece la Ley (art. 134), las siguientes:

- a) Cumplir las disposiciones de trabajo que les sean aplicables.
- b) Acatar las medidas preventivas e higiénicas, que acuerden las autoridades competentes, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- c) Practicar sus labores bajo la subordinación y dirección de la autoridad patronal, con el esmero, intensidad y cuidado apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- d) Informar inmediatamente, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo.
- e) Reintegrar al patrón los materiales no usados y las herramientas de trabajo, mismas que procurará conservar en buen estado.
- f) Observar buenas costumbres durante el servicio.
- g) Prestar auxilio en cualquier tiempo en que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, o intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- h) Someterse a los reconocimientos médicos que, siendo -

previstos en el reglamento interior de trabajo y en -- las normas que rijan para la empresa, se requieran a -- fin de comprobar que no padece enfermedades de trabajo, contagiosas o incurables, o incapacidad alguna; y en -- caso de serlo así, comunicarlo al patrón tan pronto -- tengan conocimiento de ello.

- i) Comunicar al patrón o a su representante de las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses e integridad corporal de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- j) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de productos, o de cualesquier otra índole, de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

En los términos del artículo 135, se prohíbe a los trabajadores eventuales:

- 1.- Ejecutar actos que hagan peligrar su seguridad, la de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo o del local del mismo.
- 2.- Faltar injustificadamente o sin permiso patronal al trabajo.
- 3.- Substraer indebidamente, del lugar de trabajo, cualquier objeto o materia.
- 4.- Presentarse a trabajar en estado de ebriedad, o bajo la influencia de alguna droga o narcótico, excepto -- cuando medie prescripción médica, en cuyo caso, antes de comenzar a laborar, deberá notificar de ello a su patrón, mostrándole el documento que así lo acredite.
- 5.- Portar cualquier tipo de arma durante las horas de trabajo y sin justificación alguna.
- 6.- Suspender las labores sin autorización patronal.
- 7.- Efectuar colectas en el centro de trabajo.
- 8.- Dar un uso indebido a los útiles y herramientas que se les proporcionen para trabajar.
- 9.- Hacer propaganda de cualquier clase durante las horas y en el lugar de trabajo.

Habitaciones para los Trabajadores
(Capítulo III)

El derecho de los trabajadores eventuales a la habitación, muy a pesar de la fuerte influencia patronal manifestada en la Exposición de Motivos en esta obra citada, fué ratificado por el legislador en la nueva Ley (art. 136), toda vez que la única excepción que ésta contiene, es la que se refiere a los trabajadores domésticos (art. 146); derecho mismo que ha tenido que ser aceptado por el sector patronal, el cual en la práctica, como se puede confirmar, paga las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, correspondientes a sus trabajadores eventuales.

La referencia en torno al derecho habitacional de los trabajadores eventuales, se hará de manera superficial y sin tratar los aspectos reglamentarios, pues ello se llevará a cabo en el capítulo, de esta tesis, referente a la Seguridad Social.

Aplicable al tema que se trata, diremos, adecuándonos al texto del artículo 136, que toda empresa que tenga relaciones laborales con trabajadores eventuales urbanos, está obligada a proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas, para lo cual deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de éstos. Se aclara, que tal aportación la debe hacer el patrón a su costo, y no descontándola del salario del trabajador. Los créditos que sean otorgados por el Fondo Nacional de la Vivienda, deberán aplicarse para adquirir, construir, reparar, o mejorar las casas-habitación de los trabajadores, o para pagar los adeudos adquiridos por esos conceptos (art. 137). Así vemos cristalizarse uno de los más caros anhelos de las clases trabajadoras, ge-

neralmente desvalidas, pues es en esa forma en la que, sin ser afectados desproporcionadamente sus ingresos, ven surgir la posibilidad de obtener una habitación que les permita vivir decorosamente.

Para efectos del derecho habitacional, el salario es integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, y en general, todas aquellas prestaciones en especie que se entreguen al trabajador a cambio de su trabajo; excepción hecha de: los instrumentos de trabajo; los ahorros integrados por depósitos iguales del trabajador y del patrón; las cantidades que con fines sociales otorgue el patrón; las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas; la alimentación, habitación y despensas, cuando no sean dadas al trabajador en forma gratuita; los premios por asistencia; los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando los servicios de este tipo se pactan en forma de tiempo fijo (recordar comentario, a la ejecutoria intitulada "Horas Extras", contenido en la página 104); las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, que cubran las empresas a cargo del trabajador (art. 143).

Para efectos de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, el salario máximo será el equivalente a 10 veces el salario mínimo general que rija en la zona de que se trate (art. 144).

Los créditos considerados se encuentran cubiertos por un seguro, que será aplicable, en caso de incapacidad total por

manente o muerte, a favor del trabajador o de sus beneficiarios, librándolos de las obligaciones derivadas del crédito (art. 145).

Los recursos con que cuente el Fondo, serán distribuidos en forma equitativa entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas y grupos de trabajadores. Más cuando dichos recursos se apliquen al otorgamiento individual de los créditos, se recurrirá, en caso necesario, a un sistema de sorteos en los términos que establece la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (art. 149).

Como se puede apreciar, es la parte correspondiente al otorgamiento individual de créditos, la aplicable a los trabajadores eventuales, ya que los créditos que se otorguen a las empresas o grupos de trabajadores, siempre y en forma inequívoca, le serán transferidos a los trabajadores de planta.

En los casos en que, como cosa excepcional, las empresas proporcionen habitaciones a sus trabajadores eventuales, no quedarán exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda (art. 150); la renta que por ese concepto reciban de los trabajadores, no excederá del 0.5% mensual del valor catastral de la finca. Las habitaciones deberán encontrarse siempre y a cargo de la empresa, en condiciones de habitabilidad y buen uso. Por su parte, los trabajadores estarán obligados a pagar la renta correspondiente, a cuidar con esmero la habitación, a hacer del conocimiento de la empresa los deterioros o defectos que en ella observe, a desocupar

la habitación en un término de 45 días, a partir de la terminación de las relaciones de trabajo; queda prohibido a los trabajadores, darle a la habitación un uso distinto al destinado, y subarrendarlas (art. 151).

Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores
(Capítulo III-bis)

Es de manifestarse que, -a pesar del comentario hecho en relación a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, contenido en la parte referente a las obligaciones de los patronos-, es justo reconocer en todo lo que vale el espíritu que animó a los legisladores, al dar nacimiento a las normas que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, ya que al hacerlo nunca tuvieron como intención el privar a los trabajadores eventuales de ese derecho, pues al manifestarse en la Ley (art. 153-A), que "todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo", se incluyó a los trabajadores eventuales. Más es así, que al aplicarse en la realidad las normas legales, no se atiende íntegramente a su texto, toda vez que, debido a las lagunas que en ellas existen, es excluido el trabajador eventual del goce de ese derecho, mismo que, no obstante su transgresión, forma parte de él en su calidad de trabajador.

La capacitación o el adiestramiento, para su impartición, podrán ser convenidos por los trabajadores y los patronos, a fin de acordar si se prestan dentro o fuera de los centros de trabajo, por instructores de la empresa o contratados, o por escuelas, institutos u organismos especializados, o me--

diante adhesión a los sistemas generales que la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social establezca, en cuyo caso el - patrón deberá cubrir las cuotas correspondientes (art. 153 B).

La capacitación o el adiestramiento deberán ser impartidos durante las horas de trabajo; salvo convenio en contrario del trabajador y del patrón, y en el caso de que así lo requiera la naturaleza del servicio. Cuando la capacitación a proporcionarse, sea distinta de la actividad laboral que normalmente desempeña el trabajador, y porque así la eligió éste, podrá realizarse fuera de la jornada regular de trabajo (art. 153-E).

El objeto de la capacitación y del adiestramiento, será - (art. 153-F):

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador, además de proporcionarle información sobre los adelantos científicos y nuevas tecnologías, con respecto a su labor.
- II. "Preparar al trabajador para ocupar una vacante o -- punto de nueva creación". Es en esta fracción en la que el trabajador eventual fué previsto, ya que, al mencionarse que se debe "preparar al trabajador para ocupar una vacante", se sobreentiende que en forma -- normal, ésta será cubierta por un trabajador que no -- esté cubriendo previamente una, pues lo lógico es, -- que para no desocupar un puesto cubierto con personal apto, se contrate y capacite a un nuevo elemento, o -- que se contrate a un elemento que ya se encuentre capacitado para desempeñar la actividad del puesto vacante o de nueva creación; y, agregaremos, ¿quién mejor puede cubrir esa vacante, que un trabajador eventual capacitado para el efecto?, creemos que nadie, ya que éste por su disponibilidad puede integrarse al trabajo de inmediato y sin dejar un puesto vacante en otra empresa; lo cual redundaría en beneficios, tanto para -- las empresas como para los trabajadores eventuales.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.

V. Y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Cuando un trabajador eventual de nuevo ingreso, esté siendo capacitado para que pueda desempeñar la labor para la que fué contratado, estará obligado por todo el tiempo que dure el curso respectivo, a trabajar de acuerdo a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa (art. 153-G).

Las obligaciones de los trabajadores que estén siendo capacitados o adiestrados, son (art. 153-H):

- I. Ser puntuales en todas las actividades que conformen el curso.
- II. Acatar las disposiciones de los instructores, así como cumplir con los programas respectivos.
- III. Examinarse en la forma en que se le indique, para que se le evalúen sus conocimientos y aptitudes.

Los trabajadores eventuales, como grupo homogéneo y como "trabajadores libres", podrán ser convocados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que constituyan Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de la especialidad a que se refieran, teniendo éstos el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, mismos que tendrán las facultades siguientes (art. 153-K):

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de la capacitación y el adiestramiento, de las ramas o actividades correspondientes.
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones, y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia, y su uso en las ramas o actividades correspondientes.
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y pro-

gramas de capacitación y adiestramiento.

- V. Evaluar los efectos de la capacitación y el adiestramiento en la productividad dentro de las ramas y actividades correspondientes.
- VI. Gestionar ante la autoridad competente el registro de las constancias que acrediten los conocimientos y habilidades de los trabajadores capacitados o adiestrados.

En el presente caso se hace referencia de los trabajadores eventuales, que debido a su preparación pueden ser integrantes de dichos Comités, pues de no ser así, no cabría concebir que pudiesen opinar y coadyuvar en asuntos que desconocieran.

Los trabajadores eventuales que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento, tienen derecho a que se les otorgue constancia de ello, misma que deberá ser autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, haciéndose del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por los conductos correspondientes (Comité Nacional o autoridades laborales), para que sean tomadas en cuenta al elaborar el padrón de trabajadores capacitados (art. 153-T).

Cuando el trabajador eventual se niegue a recibir capacitación o adiestramiento, por considerar tener los conocimientos necesarios para el desempeño de su trabajo y del puesto inmediato superior, deberá practicar examen de suficiencia - que le señale la Unidad Coordinadora, tras lo cual se le extenderá constancia de sus habilidades (art. 153-U).

Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso (Capítulo IV)

Se considera que de los derechos de preferencia, antigüe-

dad y ascenso, únicamente les es aplicable, de manera normal, a los trabajadores eventuales el primero, ya que del segundo sólo les aprovechará su determinación para efectos de ocupar un puesto vacante, no así la prima que de él se deriva, en tanto el tercero les será aplicable exclusivamente como excepción. Sobre estos derechos, dice el párrafo primero del artículo 154 de la Ley en estudio: "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, a quienes no teniendo otra fuente de ingresos tengan a su cargo una familia, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén". Los dos párrafos siguientes, de este precepto, no son mencionados por referirse concretamente a los contratos colectivos y a los sindicatos, aspectos mismos que no son aplicables en el tema de la presente tesis.

Complementando las disposiciones del susodicho artículo, la Suprema Corte de Justicia emitió las resoluciones que a continuación se reproducen:

"PREFERENCIA, DERECHOS DE.- Cuando dos o más trabajadores sostengan tener mejores derechos para ocupar un puesto determinado, fundando tales derechos en las preferencias establecidas en la fracción I del artículo 111 (hoy 154) de la Ley Federal del Trabajo, pero la procedencia de esos derechos se vea en aparente conflicto con el diverso derecho establecido en favor de las organizaciones sindicales a través de la cláusula de exclusión por ingreso, la preferencia debe resolverse en favor de quien resulte tener mayor antigüedad de prestación de servicios al patrón, pero nunca por elección caprichosa de los organismos sindicales, los que en todo tiempo deben observar lo preceptuado en el dispositivo de referencia, ya que si éste ha establecido como obligaciones de los patrones las preferencias en cuestión en las condiciones --

que en el mismo se precisan; los patrones a su vez, al ceder el derecho de contratación a los sindicatos también les transmiten las obligaciones correlativas" (Ejecut.: Informe 1969, Segunda Parte, Sala Auxiliar, págs. 181 y 182.- A.D. 2045/61. Hermíno Martínez Díaz. Agosto 18 de 1969. Unanimidad).

"PREFERENCIA DE DERECHOS. INTERPRETACION DE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 154 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores: mexicanos respecto de extranjeros; de aquéllos que hayan prestado servicios satisfactoriamente respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén; esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el patrón. El espíritu que informa este precepto, como fué el que inspiró la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fué otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 lleva a cabo a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia" -- (Ejecut.: Informe 1973, Segunda Parte, Cuarta Sala, págs. 49 y 50.- A.D. 1163/73. Francisco Vargas C. y Sección 30 del Sindicato Petrolero. Resuelto el 24 de septiembre de 1973. Unanimidad).

"PREFERENCIA, DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA INEXISTENCIA CUANDO NO HAY CONTRATO DE TRABAJO. -- TRABAJADORES LIBRES.- La obligación señalada en la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del

Trabajo, de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estén, sólo tiene aplicación cuando existe firmado un contrato colectivo entre el patrón y un sindicato por el cual aquél se obliga a contratar solamente elementos sindicalizados, pues la Ley no obliga a los patronos a informarse si en la región donde opera su establecimiento existe un sindicato cuyos miembros deben ser empleados con exclusión de los trabajadores libres, sobre todo si al hacer la solicitud respectiva al sindicato, ya se encontraban laborando en la negociación elementos libres que tienen los mismos derechos que los sindicalizados y que no pueden ser desplazados de sus puestos, porque ello pugnaría con la libertad de trabajo garantizada por el artículo 4° constitucional" (Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 167, pág. 163).

"PREFERENCIA, DERECHOS DE. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aun cuando la demandada se hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez que, en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente" (Ejecut. Boletín núm. 27, marzo 1976, Cuarta Sala, pág. 46.- A.D. 1429/75. Lorenzo Zamarripa M. Marzo 18 de 1976. Unanimidad).

Para efectos de hacer valer sus derechos de antigüedad y preferencia, al solicitar un puesto vacante o de nueva creación, -entendiéndose éstos como de los señalados como de -- planta-, el trabajador eventual deberá presentar a la empresa una solicitud, en la cual indique su nombre, domicilio, nacionalidad, quiénes dependen económicamente de él, si prestó sus servicios anteriormente, y durante cuanto tiempo, y las labores que desempeñaba, tras lo cual y en el momento oportuno, supuestamente, será llamado al ocurrir la vacante o crearse el puesto (art. 155). Al respecto, la Corte emitió la siguiente jurisprudencia:

"PREFERENCIA, DERECHO DE. EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE

O EL PUESTO DE NUEVA CREACION.- La solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo no es un requisito de procedibilidad del derecho del trabajador para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, ya que este derecho tiene su única fuente en la mayor antigüedad del trabajador. La omisión de la referida solicitud sólo produce el efecto de que el patrón, o en su caso el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que contenga la cláusula de admisión, sea responsable de la violación del derecho preferencial del omiso a partir del momento en que éste lo haga de su conocimiento, pues hasta entonces en tará en condiciones de conocer su mejor derecho pa ra ocupar una vacante o puesto de nueva creación" (Jurisp.; Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 166, pág. 162).

Serán aplicables a los trabajadores eventuales, las disposiciones contenidas en el párrafo primero del artículo 154, cuando efectúen labores en una empresa, supliendo de manera temporal o transitoria a otros trabajadores de planta, o cuando practiquen labores que representen una actividad normal y permanente de la empresa (art. 156).

El patrón que incumpla las disposiciones señaladas en los artículos 154 y 156, quedará obligado a indemnizar al trabajador eventual con 3 meses de salario, o en su caso y de así preferirlo éste, a otorgarle el puesto solicitado a que tenga derecho conforme a la Ley; esto, independientemente de pagarle los salarios vencidos, desde la fecha en que debió ser instalado en el puesto, hasta que se le otorgue éste o se le indemnice en la forma establecida (art. 157). Cuando al trabajador, que con carácter de eventual haya prestado sus servicios en la empresa, se le otorgue el puesto solicitado y que sea de los comprendidos como de planta, por ese hecho de jará de tener las características que lo identifican como eventual, para transformarse en uno de planta. Los efectos de es

ta disposición pueden ser captados desde tres diferentes aspectos:

a) El que prevé el Dr. Baltasar Cavazos, al decirnos: "Este artículo, a nuestro modo de ver indebidamente, abre la posibilidad para la posibilidad para que los trabajadores busquen trabajo con deseos de no encontrarlo y se concreten a pedir la indemnización de tres meses de salario" (56); hecho mismo que está sujeto, como podemos ver, antes que al abuso de los trabajadores, al cumplimiento por el patrón de sus obligaciones, ya que ante ello el trabajador "abusador" no podrá exigir, de ninguna manera, indemnización alguna.

b) El que prevemos nosotros, y que consiste en el parcial o nulo cumplimiento por el patrón, de lo dispuesto para el caso por la Ley, pues ésta, al establecer las indemnizaciones referidas o la instalación en el puesto vacante, deja a la libre elección del trabajador el escoger entre unas y otra; elección misma que además de inútil es inaplicable; en primer lugar, porque el trabajador para poder exigir le sea otorgado el puesto a que tiene derecho, antes tiene que tener conocimiento de que existe la vacante o de que ha sido creado puesto alguno, y posteriormente comprobar ese hecho durante el juicio, lo cual como es de suponer, le será si no imposible, si muy difícil de llevar a cabo, ya que de no demostrarlo perderá el juicio y junto con él su derecho a ser colocado o indemnizado. No debiendo obstar ese hecho, para el reconocimiento de su antigüedad, en los términos de la re

(56) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 214.

solución que a continuación se expone:

"ANTIGÜEDAD, TRABAJADORES TRANSITORIOS.- No es posible, atendiendo al más elemental principio de equidad, que a un trabajador por resultar vencido en un juicio sobre preferencia de derechos, se le prive de la antigüedad general de la empresa" (Ejecut.: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 20.- A.D. 3294/78. Leobardo Palacios Hernández. Octubre 25 de 1976. Unanimidad de 5 votos).

Y en segundo lugar porque, aun cuando como resultado del juicio y de la elección del trabajador, se condene al patrón a otorgarle el puesto en controversia, éste puede evadir, de así desearlo, esa obligación, valiéndose para ello de contratar al trabajador e instalarlo en el puesto en disputa, y de manera inmediata despedirlo de acuerdo y con apoyo en lo dispuesto por la fracción I del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

c) El que se refiere al otorgamiento del puesto solicitado, como resultado de la buena fé, colaboración y cumplimiento de la Ley, por ambas partes.

Los trabajadores eventuales tienen derecho, a que su patrón les determine su antigüedad. En caso de inconformidad podrán objetar ante la comisión, integrada por representantes patronales y obreros, que elabore el cuadro general de antigüedades, y la resolución de ésta recurrirla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 158). El reconocimiento de la antigüedad tiene apoyo y fundamento en la siguiente ejecutoria:

"ANTIGÜEDAD. SU RECONOCIMIENTO.- Las interrupciones en el servicio alegadas por el patrón, no impiden el reconocimiento de la antigüedad que le corresponda al trabajador, ya que tal obligación se encuentra expresamente determinada a cargo del patrón en el artículo 158, párrafo primero de la -

Ley Federal del Trabajo, además de que debe destacarse que tal interrupción no es impedimento para reconocer al trabajador los derechos de antigüedad general adquiridos por virtud de la relación laboral, en los casos en que ésta sea admitida por el patrón" (Ejecut.: Informe 1976, Segunda Parte, Sala Cuarta, págs. 48 y 49.- A.D. 2308/76. Instituto Mexicano del Seguro Social. Resuelto el 20 de agosto de 1976, por unanimidad de 5 votos).

Las vacantes eventuales, sean menores o mayores de 30 - - días, serán cubiertas escalafonariamente por los trabajado-- res de la categoría inmediata inferior del oficio o profe-- sión correspondiente (arts. 159 y 160). Referente a estas - disposiciones, tenemos la siguiente resolución de la Corte:

"TEMPORALIDAD DEL PUESTO RESPECTO DE SU VIGEN-- CIA.- Si se acredita que un puesto determinado só-- lo rige cuando lo ameritan las labores de la empre-- sa, el trabajador que ostenta mayor antigüedad es-- calafonaria tiene mejor derecho para su aplica-- ción" (Ejecut.: Informe 1973, Cuarta Sala, Segunda Parte, pág. 66.- A.D. 229/73. Graciano Palomo Ra-- mos. Octubre 11 de 1973. Unanimidad).

El artículo 162 contiene una disposición discriminatoria de los trabajadores eventuales, toda vez que trata de la - - "prima de antigüedad", la cual es exclusiva de los trabajado-- res de planta, y que consiste en una prestación pecuniaria, que se entrega a los trabajadores, en los casos de separa-- ción procedentes, y que corresponde a la cantidad equivalen-- te al importe de 12 días de salarios, por cada uno de los -- años de servicios prestados.

Invencciones de los Trabajadores Eventuales (Capítulo V)

En todos aquellos casos en que un trabajador eventual rea-- lice un invento, tendrá derecho a ser nombrado como el autor del mismo; en caso de que el invento haya surgido como resul-- tado de un trabajo de investigación, para el que hubiese si--

do contratado y habiéndosele remunerado por el mismo, el invento y su patente serán propiedad del patrón, más el inventor tendrá derecho a una compensación complementaria, independientemente del salario devengado, la cual será fijada por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que reporte al patrón no sean proporcionales con los salarios percibidos por el inventor; y en cualquier otro caso, el propietario del invento y de la patente lo será su creador, pero el patrón tendrá derecho preferencial a la explotación de los mismos e incluso a la compra de ellos, siempre y cuando, frente a otros competidores, se encuentre en igualdad de circunstancias (art. 163).

RIESGOS DE TRABAJO (Título Noveno)

Por riesgos de trabajo deben entenderse, "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores, en ejercicio o con motivo del trabajo" (art. 473); así, los accidentes son, las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales, inmediatas o posteriores, o aun la muerte, que se produzcan repentinamente durante la prestación del servicio, o con motivo del trabajo, independientemente del lugar y tiempo en que se preste (art. 474); aquí cabe recordar que, para efectos de los riesgos de trabajo, la jornada laboral debe ser comprendida a partir del momento en que el trabajador sale de su domicilio con destino al centro de trabajo, hasta el instante en que, regresando de trabajar, llega a su casa.

Por cuanto se refiere a las enfermedades de trabajo, dice

la Ley: "es todo estado patológico derivado de la acción con-tinuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios" (art. 475).

Cuando con motivo de riesgos de trabajo se produzcan inca-pacidades, las indemnizaciones correspondientes deben pagarse directamente al trabajador, salvo en los casos en que la incapacidad sea mental, en los que las indemnizaciones serán entregadas a la persona o personas que dependían económica--mente de él, y que sean autorizadas legalmente para tal acto (art. 483); para efectos de determinarlas, se tomará como ba-se el salario diario que esté percibiendo el trabajador en el momento de acontecer el riesgo, ajustándose a los aumen--tos posteriores que recaigan al puesto que desempeñaba (art. 484); la cantidad base para el pago de las indemnizaciones, en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo (art. --485), ni podrá exceder del doble de éste (art. 486).

Los trabajadores eventuales que hubiesen sufrido un riesgo de trabajo, tendrán derecho a (art. 487):

- I. Asistencia médica y quirúrgica.
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización, cuando el caso así lo requiera.
- IV. Medicamentos y material de curación.
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- VI. Las indemnizaciones correspondientes al caso concreto, que serán determinadas en la forma anteriormente descrita.

El patrón, y consecuentemente el Instituto Mexicano del - Seguro Social, quedarán eximidos de cumplir con las obliga--

ciones que, ante el acaecimiento de riesgos de trabajo, les señala la Ley, en los siguientes casos (art. 488):

- 1.- Si el accidente acontece estando ebrio el trabajador;
- 2.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador -- drogado o bajo los efectos de narcótico alguno, salvo que lo esté por prescripción médica y que lo haya hecho del conocimiento del patrón, en los términos de Ley;
- 3.- Cuando el trabajador, por sí o de acuerdo con otra -- persona, se ocasione intencionalmente alguna lesión;
- 4.- Cuando la lesión se haya originado en riña o intento de suicidio.

En todos estos casos las únicas obligaciones que tiene el patrón, o el Instituto Mexicano del Seguro Social, son las de prestar los primeros auxilios y la de cuidar del traslado del trabajador lesionado a su domicilio o a un centro médico.

En los siguientes casos no se libera al patrón de la responsabilidad que le recae por riesgos de trabajo (art. 489):

- a) Cuando el trabajador, explícita o implícitamente, asuma los riesgos;
- b) Cuando el accidente ocurra por negligencia o torpeza -- del trabajador; y
- c) Cuando el accidente resulte de la imprudencia o negligencia de otro trabajador o tercera persona.

Cuando por falta inexcusable del patrón ocurre un riesgo de trabajo, la indemnización podrá aumentarse hasta en un -- 25%, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. La -- falta inexcusable del patrón nace cuando (art. 490):

- 1.- No cumple las disposiciones legales y reglamentarias, tendientes a prevenir los riesgos de trabajo.
- 2.- Habiendo ocurrido anteriormente accidentes, no haya -- tomado las medidas pertinentes para prevenir su repetición.
- 3.- No adopta las medidas recomendadas por las comisiones

de seguridad, o por las autoridades del trabajo.

- 4.- Hace caso omiso de los avisos de los trabajadores sobre el peligro que corren, y por ello no toma las medidas preventivas correspondientes.
- 5.- Con motivo de su negligencia o imprudencia, aparecen circunstancias análogas a las anteriores, y con ese motivo ocurren riesgos de trabajo.

Cuando ocurra el fallecimiento del trabajador como consecuencia del riesgo, se indemnizará a las personas que dependían económicamente de él (cónyuge e hijos, ascendientes, la persona con quien hubiese vivido en concubinato, y en general todo aquél que dependía económicamente del trabajador; - siempre y cuando llenen los requisitos señalados por el artículo 501), de la manera siguiente:

- I. El equivalente a dos meses de salario, por concepto de gastos funerarios; y
- II. La cantidad equivalente a 730 días de salario, de la cual no se deducirá indemnización alguna, que haya recibido el trabajador con motivo de su incapacidad temporal (arts. 500 y 502).

PRESCRIPCIÓN
(Título Décimo)

De acuerdo con el artículo 516, en relación al artículo 154, el trabajador eventual puede hacer valer la acción para reclamar su derecho de preferencia a ocupar un puesto, cuando el mismo le haya sido violado, durante un año a partir -- del día siguiente en que pueda exigir el otorgamiento de la plaza. En referencia con este precepto, exponemos la siguiente jurisprudencia:

"PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DEL TERMINO DE.- En los casos en que un trabajador, apoyándose en lo dispuesto por el artículo 154 de la materia, reclama el reconocimiento de sus derechos preferentes para ser propuesto y contratado en una vacante, en lugar de otro obrero con menor antigüedad en la em-

presa, a quien indebidamente se haya tomado en consideración, tal acción, por derivar de la Ley, prescribe en el término genérico de un año que señala el artículo 516 de dicho ordenamiento, plazo que no debe computarse desde la fecha en que fué propuesto el trabajador codemandado para ocupar la vacante, ni mucho menos desde el día siguiente a la contratación que se realice entre el patrón y el trabajador indebidamente propuesto, sino a partir del día siguiente a la fecha en que conste fehacientemente que el actor se enteró de que se vulneraron sus derechos de preferencia que demandó y estuvo en aptitud legal de reclamarlos, al igual que todas sus consecuencias; por tanto, si en autos no obra dato alguno que permita establecer que el demandante conoció de la fecha de la proposición, ni de la contratación del trabajador codemandado, debe considerarse que se enteró de la violación de sus derechos, en la fecha en que formuló su demanda laboral" (Jurisp.: Informe - 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, pág. 45.- A.D. 4931/74. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 24. Resuelto el 13 de febrero de 1975, por unanimidad de 5 votos).

Las acciones de los trabajadores eventuales, que hayan sido despedidos injustificadamente o a los que en forma, igualmente injustificada, se les niegue la prórroga de su contrato, prescriben en dos meses a partir de la fecha de separación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 518; relacionada con el caso de negativa injustificada de la prórroga, -- transcribimos la resolución siguiente:

"PRORROGA DEL CONTRATO, TERMINO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE.- Conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es obligación a cargo del patrón prorrogar el contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que si no cumple con esa obligación, su actitud debe equipararse a la de un despido, porque con esa actuación se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmente sus labores. El término de prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente es de dos meses, conforme a lo establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, y no de un año como lo establece el artículo 516 de la misma Ley" (Jurisp.: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 183, pág. 178).

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES
(Título Dieciséis)

Según los artículos 992 y 1002, las sanciones que les son aplicables a los trabajadores en casos de violación de las normas de trabajo y que consistan en multas, por ningún concepto excederán del importe de su salario de una semana, de acuerdo a lo previsto en el párrafo último del Artículo 21 - Constitucional; ello, independientemente de la responsabilidad civil a que se hagan acreedores.

CAPITULO III

SEGURIDAD SOCIAL

- 1.- La Estabilidad Laboral y la Organización Internacional del Trabajo.
- 2.- Ley del Seguro Social.
 - a) Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.
- 3.- Reglamento de la Fracción III del Artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo (1931), para Empresas que no sean de Jurisdicción Federal.
- 4.- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

SEGURIDAD SOCIAL

Definición.

Sir William Beveridge expresó, que la Seguridad Social debía abolir la indigencia y la pobreza de un país, para lo que se requiere el esfuerzo y la cooperación de todos; y la definió como: "el mantenimiento de los ingresos necesarios para la subsistencia" (57).

La Seguridad Social es definida por Abraham Epstein y Arthur J. Altmayer, como: "... el deseo universal de todos los seres humanos por una vida mejor, comprendiendo la liberación, las condiciones decorosas de vida y principalmente, el trabajo adecuado y seguro ..." (58).

Miguel García Cruz refiere que: "La Seguridad Social es un derecho público, de observancia obligatoria y aplicación universal para el logro de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que asegura a la población una vida mejor, con ingresos y medios económicos suficientes para una vida decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad, ignorancia, desocupación, con el fin de que en todos los países se establezca, mantenga y acreciente el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostenga a los incapacitados eliminados de la vida productiva" (59).

Rosilla Marín, nos dice que: "El concepto anglosajón de -

(57) Kaye Dionisio J. "Estudios y Problemática en la Aplicación Práctica de la Ley del Seguro Social". México, -- 1978. Pág. 36.

(58) y (59) Kaye D. J. Obra citada, pág. 37.

la Seguridad Social ha tomado ya carta de naturaleza en la terminología científica e incluso en la legislación de muchos países. El comprende las ideas de seguro social y de asistencia social, considerando a ésta, no como la antigua asistencia-caridad, beneficiaria o socorro de pobres, sino como un verdadero derecho por parte de los beneficiarios" -- (60).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, nos dice sobre la Seguridad Social: "este vocablo, de origen anglosajón, significa esencialmente en su acepción moderna una meta por alcanzar" (61), y agrega: "No existe una definición jurídica universalmente aceptada" (62).

Durante el Primer Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, ésta fué referida como: "el fin tendiente a la revalorización del hombre, el bienestar colectivo y la paz social" (63).

La legislación en México, sin darnos una definición, nos señala los fines de la Seguridad Social; ello en el artículo 2º de la Ley del Seguro Social, mismo que se transcribe:

"Art. 2º.- La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

Al respecto, nosotros proponemos la siguiente definición:

(60) Kaye D. J. Obra citada, pág. 37.

(61) y (62) Oficina Internacional del Trabajo. "Efectos Macroeconómicos de la Seguridad Social". Ginebra, 1970. Pág. 5.

(63) Pérez Leñero José. "Teoría General del Derecho Español del Trabajo". Madrid, 1948. Pág. 370.

La Seguridad Social es un Derecho (Garantía) Público Social que, con carácter obligatorio y universal, tutela a todos los integrantes de las sociedades humanas, y en especial a las clases desvalidas, con la finalidad de brindarles una protección integral, la cual les permita, en forma solidaria y como núcleo social, superar las condiciones de su vida material, intelectual y espiritual, así como prevenir y remediar los riesgos a que están expuestos en su desarrollo vital.

De la definición propuesta, se destacan las siguientes características:

- 1.- Socialidad. Pues este derecho, debe ir dirigido directamente a brindar amparo, como meta principal, a los grupos sociales, y no a los individuos como tales.
- 2.- Universalidad. Toda vez que debe ser tutelar de todas las sociedades del mundo.
- 3.- Coercibilidad. A fin de que sea aplicable en forma obligatoria.
- 4.- Generalidad. Esto es, que debe brindar su protección a todos los miembros sociales en general, y no exclusivamente a un grupo o clase determinada (v/g: clase trabajadora).
- 5.- Proteccionismo Integral. Ya que no debe limitar su acción a la protección del hombre (como elemento integrante de la sociedad), en los momentos de infortunio o adversidad, de enfermedad o vejez, sino que debe comprender todos aquellos campos en que la vida de éste se desarrolle, a fin de que se supere el nivel de vida material, intelectual, cultural y espiritual, no sólo del individuo, sino de la sociedad misma.
- 6.- Solidaridad. Puesto que, amparando intereses, ideologías y aspiraciones comunes, debe ser aceptada y practicada con la colaboración de todos y cada uno de los miembros de la sociedad.

Es la Seguridad Social el medio e instrumento para llevar a cabo la Justicia Social, sobre la que manifiesta el doctor Luis Dorantes Tamayo: "Es aquella que se refiere a los hombres como integrantes de una comunidad o agrupación; o sea - la que atiende preferentemente el interés de la mayoría o de la totalidad de los componentes del grupo, y no al de uno o

varios de ellos" (64).

Se considera, es obligatoria la aplicación de la Seguridad Social, toda vez que el hombre "cumple su misión en la sociedad y en la vida cuando desarrolla, en la medida de sus fuerzas y en tanto las conserve, una labor útil y honesta, y la sociedad, el Estado y el Derecho tienen la obligación de acudir en su ayuda cuando la adversidad o la vejez le impidan continuar trabajando. El hombre que trabaja, entrega toda su energía de trabajo y por ello, tiene derecho a obtener los medios necesarios para conducir una existencia digna, en el presente y en el futuro" (65).

BREVE HISTORIA.

La Seguridad Social nace como resultante del proceso evolutivo del instinto gregario y proteccionista del hombre, el cual, junto con la nueva conciencia y filosofía político social, se impone sobre los intereses individuales y el egoísmo humano, haciendo que la sociedad sea percibida como un todo armónico y solidario. Su idea se concibe como producto de la época contemporánea; su auge y difusión universal, tienen lugar a raíz de la Segunda Guerra Mundial, hecho mismo sobre el que opinó Pierre Laroque: "La guerra 1939-1945 ha contribuido a desarrollar con fuerza extraordinaria y entre todos los pueblos que participaron en ella, un profundo deseo de seguridad, ante todo contra la guerra misma, pero también contra los factores económicos y sociales que pueden --

(64) Dorantes Tamayo Luis. "¿Que es el Derecho?". México, - 1977. Pág. 265.

(65) Kaye D. J. Obra citada, pág. 15.

amenazar al trabajador en su existencia individual y familiar" (66).

Se dice que España fué el país vanguardista de la Seguridad Social; más es a Alemania a la que se le atribuye la primera creación de un verdadero sistema de Seguridad Social.

Inglaterra, fué de las primeras naciones en establecer -- subsidios y asignaciones familiares, así como la protección de desempleados. Es Chile el precursor, en América, de la Seguridad Social; y México la primer nación, de los países americanos, en legislarla a nivel constitucional.

En México, la Seguridad Social nace y se cristaliza junto con el Artículo 123 Constitucional, siendo ambos un producto de la gesta revolucionaria de 1910; el cual en su Fracción XXIX, al texto decía:

"XXIX. Se considera de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidente y de otros análogos, por lo cual, tanto como el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para difundir e inculcar la previsión social" (67).

Posteriormente, en el año de 1929, se reformó dicha Fracción, quedando en los siguientes términos:

"XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos" (68).

Es así que, con esta reforma, la Seguridad Social es ele-

(66) Kaye D. J. Obra citada, pág. 16.

(67) Kaye D. J. Obra citada, pág. 28.

(68) Kaye D. J. Obra citada, pág. 29.

vada a la categoría de Derecho Público y de Garantía Social Constitucional, quedando reservada su legislación al Congreso de la Unión.

Y es, en el año de 1974, cuando la multicitada Fracción, por segunda ocasión se ve reformada para quedar como hasta la fecha se le conoce, y cuyo texto dice:

"XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y de cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y de otros sectores sociales y sus familiares".

DERECHOS QUE EMANAN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Los derechos que comprende la Seguridad Social, son contenidos en dos grandes grupos:

- I. Los que se satisfacen mediante la prestación de servicios de beneficio e interés social, individualmente dirigidos.
- II. Los que se satisfacen con la prestación de servicios de beneficio e interés social, colectivamente dirigidos.

Los derechos contenidos en el grupo I, son:

- 1.- Derecho al aguinaldo anual.
- 2.- Derecho a ayudas para gastos matrimoniales, gastos funerarios y gastos para lactancia.
- 3.- Derecho a créditos obreros.
- 4.- Derecho a descansos obligatorios.
- 5.- Derecho a la estabilidad en el trabajo.
- 6.- Derecho a guarderías infantiles.
- 7.- Derecho a incrementos a las pensiones por incapacidad permanente, parcial o total.
- 8.- Derecho a indemnización global por incapacidad permanente, parcial o total.
- 9.- Derecho a la jornada laboral máxima.
- 10.- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.
- 11.- Derecho a pensiones por: incapacidad permanente, total o parcial; invalidez; vejez; cesantía involuntaria del trabajo; desempleo involuntario; viudez; orfandad; muerte; a los ascendientes del asegurado o --

- pensionado; permanente para los miembros sociales recién nacidos.
- 12.- Derecho a la prima incondicional de antigüedad.
 - 13.- Derecho a salarios mínimos remuneradores y demás derechos con ellos relacionados.
 - 14.- Derecho a subsidios por: infortunios de trabajo; enfermedades y riesgos no profesionales; maternidad.
 - 15.- Derecho a vacaciones.
 - 16.- Y todos aquellos otros derechos que sean similares.

Los derechos que en el grupo II se contienen, son:

- 1.- Derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, y servicios correlacionados, complementarios y auxiliares.
- 2.- Derecho a ayuda asistencial (en dinero o en especie).
- 3.- Derecho al servicio gratuito de bolsas de trabajo, regidas y administradas por organismos estatales.
- 4.- Derecho a la capacitación y al adiestramiento.
- 5.- Derecho al disfrute de centros vacacionales y de readaptación laboral, sin fines de lucro.
- 6.- Derecho a servicios médicos para el control natal.
- 7.- Derecho al trabajo y, consecuentemente, al de creación de empleos.
- 8.- Derecho a la educación: elemental, media y superior, gratuitas.
- 9.- Derecho a la educación: higiénica y sanitaria, materno-infantil y de primeros auxilios.
- 10.- Derecho a habitaciones decorosas y dignas.
- 11.- Derecho al desempeño y participación de actividades - culturales y deportivas.
- 12.- Derecho al mejoramiento: de la vida social, familiar e individual; del alimento; y de la habitación.
- 13.- Derecho a la salud pública.
- 14.- Derecho a servicios funerarios.
- 15.- Y todos los demás derechos que amparen y propicien el logro de las finalidades de la Seguridad Social.

Según la norma legal que las regula, las prestaciones que cubren y hacen efectivos los derechos de los trabajadores - eventuales tutelados por la Seguridad Social, se dividen en:

Ley Federal del Trabajo

- a) Establecimiento de la jornada laboral máxima.
- b) Goce de días de descanso.
- c) Disfrute de vacaciones.
- d) Percepción de un salario mínimo remunerador.
- e) Recepción de aguinaldo anual.
- f) Protección salarial.
- g) Participación en las utilidades de las empresas.
- h) Capacitación y adiestramiento.

Ley del Seguro Social

Prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- b) Servicios de hospitalización.
- c) Aparatos de prótesis y ortopedia.
- d) Servicios de rehabilitación.
- e) Asistencia gineco-obstétrica.
- f) Ayuda para lactancia.
- g) Canastilla por nacimiento.
- h) Servicio de guardería infantil.

Prestaciones en dinero:

- i) Subsidio por incapacidad temporal.
- j) Pensión por incapacidad permanente, total o parcial.
- k) Ayuda para gastos de funeral.
- l) Ayuda asistencial.
- m) Asignaciones familiares.
- n) Pensión a los ascendientes del asegurado o pensionado.
- ñ) Indemnización global por incapacidad permanente, total o parcial.
- o) Aguinaldo anual a los pensionados por incapacidad permanente, total o parcial.
- p) Incrementos a las pensiones por incapacidad permanente, total o parcial.
- q) Pensión por invalidez.
- r) Pensión por vejez.
- s) Pensión por cesantía en edad avanzada.
- t) Pensión de viudez.
- u) Pensión de orfandad.
- v) Ayuda para gastos de matrimonio.
- w) Subsidio por enfermedad.
- x) Subsidio por maternidad.

Prestaciones sociales:

1. Promoción de la salud a través de cursos directos, y - del uso de medios masivos de comunicación.
2. Educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
3. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda.
4. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, y en general, de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
5. Regularización del estado civil.
6. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.
7. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.
8. Superación de la vida en el hogar a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas.

9. Establecimiento y administración de velatorios, así co de otros servicios similares.
10. Los demás útiles para la elevación del nivel de vida - individual y colectivo.

Las prestaciones sociales son mencionadas ya que, formando parte del conjunto social, el trabajador eventual disfruta de ellas.

**Ley del Instituto del Fondo Nacional de la
Vivienda para los Trabajadores**

- a) Depósitos constituidos a favor de los trabajadores por los patrones, para tener o seguir teniendo créditos -- del Fondo Nacional de la Vivienda, mismos que en determinados casos funcionarán como fondos de ahorro.
- b) Créditos a los trabajadores para adquirir, en propiedad, habitaciones.
- c) Créditos a los trabajadores para construir, reparar, - ampliar o mejorar habitaciones.
- d) Seguros habitacionales.

Derechos y prestaciones de los que son excluidos los trabajadores eventuales.

- a) Estabilidad laboral.
- b) Prima de antigüedad.
- c) Seguro de desempleo involuntario.
- d) Seguro por cesantía involuntaria del trabajo.
- e) Crédito de consumo obrero.
- f) Prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los casos que señala el párrafo 2° del artículo 3° del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

La estabilidad laboral, el seguro de desempleo y el seguro por cesantía involuntaria del trabajo, serán comentados - en el punto denominado "La Estabilidad Laboral y la Organización Internacional del Trabajo".

Prima de antigüedad.- Léase comentario correspondiente en la parte relacionada de la Ley Federal del Trabajo de 1970, previamente expuesta.

Respecto de los créditos que proporciona el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (conoci

do normalmente por sus siglas: FONACOT), es de mencionarse - que los trabajadores eventuales son excluidos de su disfrute, en virtud de lo dispuesto en la fracción I del "Instructivo FONACOT para el Trabajador", la cual a continuación se transcribe:

"Los requisitos que debe llenar un trabajador - para la obtención del crédito, así como el procedimiento a seguir para su otorgamiento, se encuentran establecidos en el

INSTRUCTIVO FONACOT PARA EL TRABAJADOR:

I. Todos aquellos trabajadores de planta que tengan más de un año de antigüedad en su empleo, mayores de dieciocho años y que ganen hasta cinco veces el salario mínimo, son sujetos de crédito FONACOT" (69).

Lo cual consideramos, es atentatorio contra el interés público, toda vez que siendo dicho crédito de interés y utilidad social, les es negado a los trabajadores eventuales por el precepto transcrito, siendo que ellos, al igual que los demás trabajadores excluidos, forman parte del núcleo social y por lo mismo deben ser amparados por la Seguridad Social, así como por los derechos que de ella emanan.

(69) Serie México Laboral. "Ley Federal del Trabajo". México, 1975. Sexta Edición. Pág. 36037.

1.- La Estabilidad Laboral y la Organización Internacional -
del Trabajo.

La falta de estabilidad en el trabajo, de hecho, implica la negación del derecho al mismo.

Definición.

Dice el Dr. Guillermo Cabanellas: "Cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir" (70).

Por su parte el maestro italoargentino Mario L. Deveali, dice: "La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones, por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas" (71); y agrega: "la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que, de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación" (72).

Asimismo, el Dr. Cavazos, nos refiere: "Estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador

(70) Cavazos F. B. Obra citada, pág. 316.

(71) Cavazos F. B. Obra citada, págs. 316 y 317.

(72) Cavazos F. B. y coauts. Obra citada, pág. 139.

privado, es el derecho de aquél de conservar su empleo durante toda su vida laboral, salvo causa justa de despido judicialmente comprobada" (73).

Por el contrario de lo que opinan algunos juristas, la estabilidad es para nosotros un derecho absoluto y sistemático, (jamás un derecho relativo e inconstante), toda vez que la que si puede ser relativa es la existencia del trabajo, más no el derecho al mismo.

Ahora bien, estamos concientes de la imposibilidad, económica y técnica, de proporcionar trabajos estables a toda la población laboralmente activa, pero esa situación no debe -- bastar para permitir que todos aquellos cesantes y desempleados involuntarios, se vean marginados de los beneficios a -- que tienen derecho, no tanto como trabajadores sino como seres humanos, y como entes sociales.

En seguida transcribimos el significado de los vocablos -- "cesante" y "desempleado", a fin de no confundir el uno con el otro o viceversa.

Trabajador cesante, es aquél que habiendo previamente -- prestado sus servicios subordinados a un patrón, se vé impedido de seguirlo haciendo, por cesar la existencia del trabajo que desempeñaba.

Desempleado, es la "persona apta para trabajar, en edad -- de hacerlo, que está sin empleo y busca trabajo remunerado" (74). Esta definición fué adoptada por la Octava Conferen--

(73) Cavazos Flores B. Obra citada, pág. 318.

(74) Bairoch Paul. "El Desempleo Urbano en los Países en Desarrollo". Ginebra, 1973. Pág. 55.

cia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, en Ginebra, - Suiza, en el año 1954.

Regresando al aspecto que tratábamos podemos agregar, que si bien nos son comprensibles las limitaciones, en México, de crear y proporcionar empleos en la magnitud requerida, no aceptamos ni entendemos el porqué el seguro de cesantía involuntaria del trabajo, siendo previsto por la Fracción XXIX - del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, no ha sido legislado o al menos previsto en norma legal alguna.

Es opinión de la Organización Internacional del Trabajo - (que de aquí en adelante será citada como O.I.T.), el que -- los sistemas de Seguridad Social, en los países en desarro-- llo, han hecho pocos progresos en materia de protección con-- tra el desempleo; asimismo, el que el objetivo prioritario - de la Seguridad Social debe ser el de proporcionar empleos, más que mantener los ingresos ante la falta de éste.

"El Programa Mundial del Empleo de la O.I.T., aprobado -- por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1969, está - orientado para servir a los países en desarrollo y está des-- tinado a ayudar a los Estados Miembros a promover niveles -- elevados de empleo productivo, entre otras formas, efectuan-- do estudios a fondo de la situación del empleo y del desem-- pleo en los respectivos países, para recomendar medidas y -- programas capaces de crear empleos y conducir a una distribu-- ción más equitativa del ingreso" (75).

(75) Oficina Internacional del Trabajo. "Desempleo y Seguri-- dad Social". Ginebra, 1976. Pág. 7.

La Comisión de Expertos en Seguridad Social de la O.I.T., en su informe sobre su reunión de 1975 en Ginebra, Suiza, -- opinó que la Seguridad Social no puede aislarse ni desligarse de la estrategia del empleo; y además hizo constar, que -- reconoce la importancia de las prestaciones de desempleo, como un medio eficaz y necesario para remediar el desempleo.

"Una de las finalidades principales de la colectividad debe ser dar trabajo a sus miembros, con los consiguientes ingresos o, de no lograrlo, asegurar el mantenimiento de tales ingresos" (76).

Se ha aconsejado por parte de la O.I.T., especialmente a los países subdesarrollados que, de entre otras, adopten urgentemente las medidas de formación de los desempleados ya -- que a través de éstas lograrían tres efectos: primero, se retiraría del mercado del empleo, durante su enseñanza, cierto número de desempleados, a los que se reincorporaría ya capacitados a la vida productiva; segundo, se propiciaría la -- creación de nuevos empleos, anteriormente inexistentes por -- falta de trabajadores idóneos, con la nueva mano de obra capacitada; y tercero, se lograría, no sólo aumentar y mejorar la cantidad y calidad de los productos o servicios sino, disminuir en gran medida la fuga de divisas por importación de artículos manufacturados. También se recomendó descentralizar, en la mayor medida posible, las zonas industriales y -- los centros laborales, para en esa forma eliminar las grandes concentraciones de grupos humanos, así como los proble--

(76) Ofic. Internac. del Trab. Obra citada, pág. 10.

mas de desempleo e inseguridad social que son inherentes a ellas. Además fué recomendada la creación de seguros por desempleo involuntario y cesantía involuntaria del trabajo; así como la creación de bolsas de trabajo, que sean reguladas paralela y conjuntamente con los mencionados seguros por el Estado. Y, por último, se ha aconsejado el sostener todas las prestaciones que brinda la Seguridad Social a todos los cesantes y desempleados, así como a todas las personas que se encuentren en período de formación profesional, hasta que se les ubique en trabajo alguno.

A continuación se citan los Convenios emitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo, referentes a la Estabilidad Laboral y temas con ella relacionados, que han sido ratificados y adoptados por el Estado Mexicano:

- C-14. "Descanso Semanal en las Empresas Industriales". Diario Oficial del 27 de septiembre de 1937,
- C-17. "Indemnización por Accidentes de Trabajo". Diario Oficial del 3 de julio de 1935.
- C-26. "Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos". Diario Oficial de 9 de agosto de 1935.
- C-34. "Agencias Retribuidas de Colocación". Diario Oficial - del 1º de noviembre de 1937.
- C-42. "Indemnización por Enfermedades Profesionales". Diario Oficial del 25 de noviembre de 1937.
- C-52. "Vacaciones Anuales Pagadas". Diario Oficial del 21 de abril de 1938.
- C-95. "Protección del Salario". Diario Oficial de 12 de diciembre de 1955.
- C-102 "Norma Mínima de la Seguridad Social". Diario Oficial del 31 de diciembre de 1959.
- C-111 "Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación". Diario Oficial del 3 de enero de 1961.

- C-131 "Fijación de Salarios Mínimos con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo". Diario Oficial -- del 7 de febrero de 1973.
- C-140 "Licencia Pagada de Estudios". Diario Oficial del 4 de enero de 1977.
- C-142 "Orientación Profesional y Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos". Diario Oficial -- del 24 de enero de 1978.
- C-144 "Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo". Diario Ofi- - al del 24 de diciembre de 1978.

La validez, en nuestro Derecho del Trabajo, de estos Convenios, encuentra su fundamento en los artículos 133 Constitucional y 6° de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a la letra se reproducen:

"Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos -- los tratados que estén de acuerdo con la misma, ce lebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la -- Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada - Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contra-- rio que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

"Artículo 6°. Las Leyes respectivas y los trata dos celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a - las relaciones de trabajo en todo lo que benefi- - cian al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

2.- Ley del Seguro Social.

A manera de introducción diremos que, el seguro social es uno de los diversos instrumentos de que se sirve la Seguridad Social para su aplicabilidad en los diversos campos que comprende; dicho es esto con apoyo en el texto del artículo 4º de la Ley del Seguro Social, el cual manifiesta: "El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, - establecido como un servicio público de carácter nacional".

La definición del seguro social, dada por el maestro Gustavo Arce Cano, es la que por apegarse en mayor grado al contenido y texto de la Ley, transcribimos a continuación para que nos sirva de guía en la comprensión del concepto que trata: "es el instrumento jurídico del derecho obrero por el -- cual una institución pública queda obligada, mediante una -- cuota o prima que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado, o sólo alguno de éstos, a entregar al asegurado o be neficiarios, que deben ser elementos económicamente débiles una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social" (77).

Para efectos de nuestro estudio haremos, única y exclusivamente, referencia de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial el 12 de marzo de 1973, y que entró en vigor el día 1º de abril de ese mismo año. Los puntos que de ella se traten, lo serán siempre en relación directa a los - trabajadores eventuales; por lo que, siendo referentes o - - aplicables a dichos trabajadores algunas disposiciones de es

(77) Kaye D. J. Obra citada, pág. 35.

ta Ley, en virtud de estar relacionadas con el Reglamento - del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos, a continuación se mencionan y comentan.

En aquellos casos en que un trabajador eventual no haya - sido inscrito al Seguro Social por su patrón, será el propio trabajador el que podrá solicitar personalmente al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), su inscripción; lo -- que no obstará para que el patrón cumpla con las obligacio-- nes que le corresponden (art. 21).

Quando el trabajador eventual se encuentre incapacitado - para trabajar por causa de una enfermedad no profesional, - tiene derecho a que se le otorgue un subsidio en dinero, mis- mo que se le entregará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, hasta por un período de 52 semanas, prorroga- ble hasta por 26 semanas más, para los casos en que subsista la incapacidad (art. 104); siempre y cuando tenga cubiertas como mínimo 6 cotizaciones semanales en los 4 meses próximos anteriores a la enfermedad (art. 105).

El trabajador eventual asegurado, está amparado contra -- los riesgos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, contenidos en el Título Segundo ("del régimen obliga- torio del seguro social"), Capítulo V ("de los seguros de in- validez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte"), de la Ley, con fundamento en el artículo 14 del Reglamento citado.

Quando el trabajador eventual se encuentre impedido por - invalidez para trabajar, de acuerdo con la Ley tendrá dere-- cho a las siguientes prestaciones (art. 129):

I. Pensión (temporal o definitiva, según el caso).

II. Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

III. Asignaciones familiares, de acuerdo con la Ley.

IV. Ayuda asistencial, conforme a la propia Ley.

Para que los trabajadores eventuales puedan gozar de las prestaciones del seguro de invalidez, deberán, al declararse está, tener 150 cotizaciones semanales pagadas (art. 131).

Las prestaciones mencionadas en las cuatro fracciones anteriores, se otorgarán a los trabajadores eventuales cuando les sea aplicable el seguro de vejez (art. 137); y éso sucederá cuando, teniendo acreditadas ante el Instituto 360 semanas de cotizaciones, cumplan 65 años de edad (art. 138), de acuerdo con el artículo 14 del Reglamento correspondiente.

Si se diera el caso de que, teniendo 60 años o más y habiendo previamente cubierto 360 cotizaciones semanales al Instituto, el trabajador eventual quedara privado de un trabajo remunerado, tendrá derecho a que se le proporcionen todas las prestaciones correspondientes a los seguros de invalidez y vejez (arts. 143, 144 y 145).

En caso de fallecimiento del trabajador eventual, sus beneficiarios tendrán derecho a las siguientes prestaciones de conformidad con la Ley (art. 149):

I. Pensión por viudez.

II. Pensión por orfandad.

III. Pensión a ascendientes.

IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, cuando así se requiera y determine.

V. Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

Para que sean otorgadas las prestaciones citadas, el trabajador al fallecer deberá haber tenido un mínimo de 150 cotizaciones semanales al Instituto, o que se encontrara disfrutando de cualquiera de las pensiones referidas y, además, que su fallecimiento no fuese consecuencia de un riesgo de trabajo (art. 150). Para los casos en que la muerte del trabajador eventual haya sido consecuencia de un riesgo de trabajo, se estará a lo dispuesto por el artículo 71 de la Ley en estudio, el cual se refiere a las prestaciones a que tendrán derecho sus beneficiarios:

- I. A la persona, de preferencia un familiar, que presente copia del acta de defunción y el original de la -- cuenta de gastos fúnebres, se le hará entrega de una cantidad similar a la correspondiente a dos meses del salario promedio del grupo en que cotizaba, en el momento de su fallecimiento, el trabajador. Dicha cantidad por ningún concepto, será menor de \$1,500.00, ni excederá de \$12,000.00
- II. A la viuda del trabajador eventual fallecido, se le -- otorgará una pensión equivalente al 40% de la que se le hubiese designado a éste en caso de incapacidad total permanente. Idéntica pensión se le proporcionará al viudo que, estando incapacitado total y permanentemente, dependiera de la trabajadora fallecida.
- III. A todos y cada uno de los huérfanos de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados para trabajar, se les otorgará como pensión el 50% de la cantidad correspondiente a la viuda. Esta pensión termina cuando el pensionado recupera o adquiere su capacidad laboral.
- IV. Cantidad idéntica a la anterior se les proporcionará a los huérfanos de padre o madre, que sean menores de 16 años; pensión misma que se extinguirá, cuando los menores cumplan 16 años. Esta pensión se prorrogará -- hasta que los huérfanos, mayores de 16 años, cumplan una edad máxima de 25 años, siempre y "cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio".

V. En caso de fallecer el padre o la madre supérstite, la pensión se aumentará en un 100% más sobre la cantidad otorgada para los casos citados en las fracciones III y IV, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor.

VI. A cada uno de los huérfanos de padre y madre, menores de 16 años, o hasta 25 si estudian en los términos de la fracción IV, o se encuentren totalmente incapacitados para trabajar, se les otorgará una pensión del 30% de la cantidad que le correspondería al trabajador por incapacidad total permanente.

Al concluir la pensión otorgada al huérfano, por cualquiera de las causas legales, se le hará entrega de un pago adicional de 3 mensualidades de las pensiones que recibía. A los pensionados señalados en las fracciones II, III, IV, V y VI, se les hará entrega de un aguinaldo anual equivalente a una quincena de la cantidad que perciba como pensión (art. 71).

Cuando faltando esposa, la concubina haya vivido durante los 5 años anteriores al fallecimiento del trabajador con éste, o habiendo procreado hijos con él, tendrá derecho a recibir la pensión que señala la fracción II del artículo 71; siempre y cuando ambos hubiesen permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. En caso de que al morir, el trabajador hubiese tenido varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a disfrutar de la pensión (art. 72).

El trabajador eventual que contraiga matrimonio teniendo acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización, en el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, tendrá derecho a que se le proporcione una ayuda para gastos por ese concepto (art. 160). Más en caso de dejar de pertenecer al seguro obligatorio, dicha ayuda se le proporcionará

si contrae matrimonio dentro de los 90 días hábiles posteriores a la terminación de su inscripción al Seguro Social, con_untados a partir de la fecha de la baja (art. 162).

Los patrones y los trabajadores, conjuntamente con el Estado, cubrirán los gastos ocasionados con motivo de las prestaciones de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en - - edad avanzada y muerte, mediante las cuotas correspondientes (arts. 176 y 177).

Las prestaciones del seguro de guardería se les otorgarán a los hijos de las trabajadoras eventuales aseguradas, cuando a éstas, debido a sus labores y durante la jornada en que las desempeñan, no les sea posible atenderlos (art. 184). En virtud de este seguro se proporcionan los servicios de aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación, a los hijos de las aseguradas (art. 186). El financiamiento - de éstas prestaciones será íntegramente cubierto por los patrones, sin importar si tienen o no trabajadoras a su servicio (art. 190).

Las disposiciones referidas, por ser aplicables al trabajador eventual, según la propia Ley del Seguro Social y el - Reglamento respectivo, son consideradas como de aplicación - individualizada, toda vez que son otorgadas de manera expresa y exclusiva a los trabajadores eventuales asegurados y a sus dependientes económicos, y no de una manera general a toda la colectividad, como en los casos de los servicios sociales de beneficio colectivo, que a continuación se citan:

Los servicios sociales de beneficio colectivo, comprenden (art. 232):

I. Prestaciones Sociales.

II. Servicios de solidaridad social

La finalidad de las primeras es el fomentar la salud, la prevención de enfermedades y accidentes, así como la elevación general de los niveles de vida de la población; la de las segundas lo es el coadyuvar a establecer, por aceptación o por imposición, un sentimiento de unidad nacional, mediante la prestación de servicios de asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, a los sectores de la población (rural, urbana y suburbana) que se encuentren marginados. Los servicios de solidaridad social serán financiados por el Gobierno de la Federación, por los propios beneficiados y por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las prestaciones sociales consisten en (art. 234):

- I. Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación.
- II. Educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda.
- IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
- V. Regularización del estado civil.
- VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.
- VII. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.
- VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas.

IX. Establecimiento y administración de velatorios, así - como otros servicios similares.

X. Los demás útiles para la elevación del nivel de vida individual y colectivo".

Estas prestaciones serán financiadas por el I.M.S.S., mediante recursos obtenidos de los pagos efectuados por concepto de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (art. 235); esto, siempre y cuando, con la distracción de dichos recursos, no se comprometan los servicios del régimen obligatorio ni el equilibrio financiero del propio Instituto (art. 235).

a) Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

Este Reglamento fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de junio de 1960, y entró en vigor al día siguiente.

El establecimiento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores Eventuales Urbanos (excluimos el vocablo "Temporales", por las razones expuestas en el Capítulo I de esta tesis), se efectuó en cumplimiento a lo dispuesto por la fracción I del artículo 6° de la Ley del Seguro Social de 1943 (hoy abrogada), y de acuerdo a las modalidades que impone este Reglamento (art. 1°).

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y la maternidad; la invalidez, la vejez y la muerte; así como la cesantía en edad avanzada, son comprendidos dentro del régimen para los trabajadores eventuales (art. 2°).

Son trabajadores eventuales, para efectos del Reglamento en estudio; "aquéllos 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"; estos trabajadores estarán sujetos al Seguro Social Obligatorio, siempre y cuando hayan prestado sus servicios durante - 12 días o más ininterrumpidamente, o por 30 días interrumpidos en un sólo bimestre y para un sólo patrón (art. 3°). Esta disposición nos parece injusta, ya que si el trabajador - desde que inicia la prestación de sus servicios, reporta beneficios a su patrón (no necesariamente pecuniarios), de justicia es, que desde ese mismo momento disfrute de la protección de dicha institución.

El I.M.S.S., de acuerdo al reglamento respectivo y en los términos que éste señala, está obligado a entregar, por medio del patrón, al trabajador eventual su tarjeta de afiliación (art. 5°).

El patrón que contrate a un trabajador que ya hubiese estado inscrito en el I.M.S.S. y que le presente su tarjeta de afiliación, está obligado a informar de ese hecho dentro de los 2 días hábiles siguientes a la contratación; aviso mismo del que se hará entrega al trabajador en copia, para efectos de que pueda obtener, mediante la presentación de ésta y la exhibición de su credencial, las prestaciones médicas (en especie o en efectivo) que le correspondan conforme a derecho (art. 6°).

Las cuotas a pagar, por trabajadores y patrones, en los -

casos de enfermedades no profesionales y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía y muerte, estarán sujetos a lo dispuesto en los artículos 63 (derogado) y 94 (hoy 177) de la Ley del Seguro Social. Por cuanto toca al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las cuotas se establecerán de acuerdo al riesgo fijado por el Instituto a la empresa. La base para calcular las cuotas es el salario diario devengado por el trabajador (art. 10).

El reconocimiento de las cotizaciones nunca se verá afectado, por el hecho de haber sido inscrito el trabajador eventual anteriormente en el régimen general, y posteriormente - en su propio régimen; pero en el caso de contabilizar las cotizaciones semanales para efectos de otorgarle las prestaciones procedentes, se computarán independientemente las que correspondan a su régimen de las del régimen ordinario de la Ley, para que se le considere sujeto al régimen en que cuente con mayor número de cotizaciones (art. 12).

En virtud del artículo 14, las disposiciones contenidas - en el capítulo V de la Ley en cita son aplicables a los trabajadores eventuales asegurados, con excepción de "los trabajadores que al inscribirse por primera vez en el Seguro Social tuvieren cincuenta o más años de edad, para tener derecho a la pensión por vejez, según los artículos 71 (hoy 138) y 72 (hoy 143) de la ley, al cumplir sesenta y cinco o sesenta años, respectivamente, deberán justificar al Instituto tener acreditadas cuando menos 360 semanas de cotización, en el concepto de que las pensiones respectivas se otorgarán en la proporción que corresponda actuarialmente".

Todos los casos en que se inscriba fraudulentamente a trabajadores eventuales, el abuso en el disfrute de las prestaciones o la falsedad de los datos, sean practicados por trabajador o patrón, independientemente de aplicarse las sanciones que se establecen en el artículo 140 (derogado) de la Ley del Seguro Social, serán consignados a las autoridades penales (art. 15). Actualmente, y de acuerdo con la Ley del Seguro Social de 1973, esta disposición ya no es aplicable a los trabajadores eventuales.

Para efectos del presente Reglamento, se entienden "por trabajadores urbanos las personas vinculadas a otras en virtud de un contrato de trabajo, cuando el mismo no se refiera a los trabajos habituales de una explotación agrícola, ganadera, forestal o mixta" (78); esto es, que no necesariamente los trabajadores para ser considerados urbanos, deben prestar sus servicios en las ciudades, sino que las actividades que desarrollen no deben ser de las consideradas como agrícolas, ganaderas, forestales o mixtas, las que son propias de los trabajadores del campo, toda vez que su carácter no se los proporciona el lugar en el que laboran, sino el tipo de trabajo que desempeñan.

Como se ha podido observar, ni la Ley del Seguro Social en vigor, ni el Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos, se hace mención del "seguro de cesación involuntaria del trabajo", a que se

(78) De acuerdo al párrafo primero del Instructivo para la aplicación del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

refiere la Fracción XXIX del Apartado "A" del Artículo 123 - de nuestra Constitución, mismo que es omitido a pesar de ser "de utilidad pública" (y por lo mismo, una Garantía social - Constitucional). Omisión misma que significa, a nuestro juicio, un importante error legislativo, debido a su enorme - - trascendencia social, por desamparar a las clases más débi-- les de nuestra sociedad, mismas en las que por lo regular se encuentra ubicada la gran mayoría de los trabajadores even-- tuales. Es de señalarse que tal omisión, se considera un -- grave error, ya que si bien podemos entender que las condi-- ciones económicas actuales del país, así como las del Insti-- tuto Mexicano del Seguro Social, no son todo lo bonancibles que fuera de desearse, para poder llevar a cabo la aplica-- ción de dicho seguro, no podemos entender el porqué, cuando menos, no se hizo referencia del mismo, dejando así abierta en forma expresa la posibilidad de su futura legislación, -- tal y como se ha hecho con los casos de la incorporación al régimen obligatorio de las personas mencionadas en el artícu-- lo 13 de la Ley del Seguro Social, vigente.

3.- Reglamento de la Fracción III del Artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo (1931), para Empresas que no sean de Jurisdicción Federal.

La finalidad que se persigue al hacer referencia del Reglamento en cuestión, es la de hacer reconocimiento del que consideramos es el antecedente inmediato más importante de las normas que, actualmente, rigen en materia de habitación, en especial, por lo que se refiere al trabajador eventual.

Este Reglamento fué publicado en el Diario Oficial de la Federación, un fecha 24 de febrero de 1942 y entró en vigor el día 1º de marzo del año mencionado.

Con el fin de estar en aptitud de entrar en el estudio -- del Reglamento citado, hemos considerado procedente transcribir textualmente la nota que relacionada con éste, nos proporciona el maestro Trueba Urbina:

NOTA.- En el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1941 fué publicado un Reglamento concebido en los mismos términos que el que a continuación se inserta, para empresas de jurisdicción federal, siendo aplicable en toda la República. Por tanto, los trabajadores que presten sus servicios en estas empresas, pueden hacer valer sus derechos fundados en dicho Reglamento. No se transcribe éste, porque la numeración y contenido de su articulado es semejante al de empresas que no son de jurisdicción federal. Solamente difieren los artículos que a continuación se expresan:

Art. 1º.- Su observancia es general en toda la República en empresas de jurisdicción federal, a diferencia del Reglamento que se transcribe que sólo lo es en el Distrito Federal y en empresas que no sean de jurisdicción federal.

Arts. 2º, 3º, 4º y del 20 al 27.- La discrepancia radica en que las autoridades a que se refiere son: La Dirección del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según se trate de empresas locales del Distrito Federal o de empresas de jurisdicción federal, respectivamente.

ta (79).

Por lo expuesto podemos afirmar que, este Reglamento de conformidad y conjuntamente con la fracción III del artículo III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, imponía a los patrones la obligación de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas (art. 2º). Y para los efectos del mismo, se reconocían las siguientes clases de trabajadores:

- a) Permanentes.
- b) Periódicos.
- c) Temporales.
- d) Ambulantes.

Los trabajadores permanentes, eran los que estaban al servicio constante de un patrón, siendo cuales fueren las labores que ejecutaran (art. 6º); estos trabajadores correspondían a los que actualmente denominamos "de planta".

Los trabajadores periódicos, siendo de los que hoy conocemos como "de temporada", eran de los que prestaban sus servicios llevando a cabo labores que se ejecutaban sistemáticamente y de manera regular, durante determinadas épocas del año (art. 7º).

Los trabajadores temporales, eran los que prestaban sus servicios a una empresa realizando una obra cuya terminación llevaba consigo la cesación de las actividades, y por lo mismo la del contrato de trabajo (art. 8º). Estos trabajadores

(79) Trueba Barrera J. y Trueba Urbina A. "Ley Fed...., Ref. y Adic.", pág. 76.

por ser el objeto de nuestro estudio, serán los que de manera exclusiva seguirán siendo mencionados en el presente trabajo.

Los trabajadores ambulantes, eran los que prestaban sus servicios desempeñando labores que no tenían un lugar fijo para su prestación, y que por lo mismo requerían de cambios frecuentes de estadía (art. 9°).

Las habitaciones, por su construcción, se clasificaban en (art. 10):

- a) Unitarias.
- b) Semicolectivas familiares.
- c) Semicolectivas individuales.
- d) Colectivas.

Las habitaciones mencionadas en el inciso b) son las que, por relacionarse con el trabajador eventual, son de interés para nuestro estudio.

A los trabajadores eventuales, que en su domicilio convivían con sus familiares o con personas dependientes económicamente de ellos, se les debían proporcionar habitaciones de tipo semicolectivo familiar (art. 17); mismas que se componían de dos o más piezas destinadas a dormitorios, y tenían anexos servicios de comedor, cocina, baños, excusados, lavaderos y lugares para asoleado de ropa, de uso común (art. 13).

A los trabajadores eventuales que carecían de familiares o de personas dependientes económicamente de ellos, no se les proporcionaban habitaciones (art. 18).

4.- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Esta Ley, habiendo sido publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972, en virtud de su artículo 1º transitorio, entró en vigor en esa misma fecha.

Siendo esta Ley de utilidad pública y de observancia general en toda la República (art. 1º), crea el "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" (art. 2º). Al igual que en las demás leyes y reglamentos, en ésta Ley se hará exclusiva mención del articulado que sea considerado como aplicable a los trabajadores eventuales.

Los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores eventuales en el Instituto (art. 29). Más en el caso de que no lo hiciera, los trabajadores tienen derecho a acudir al Instituto para su inscripción, lo cual no releva al patrón del cumplimiento de sus obligaciones, ni lo exime de ser sancionado (art. 32). El propio Instituto, por iniciativa personal, podrá inscribir a los trabajadores que no lo estén.

Las aportaciones efectuadas en favor de los trabajadores eventuales, están exentas de impuestos (art. 36).

Cuando el trabajador eventual esté incapacitado para trabajar total y permanentemente, se le entregará el total de los depósitos que tenga a su favor en el Instituto; pero en caso de su fallecimiento, la entrega se le hará a sus beneficiarios, de conformidad con la Ley (art. 40).

Los créditos que se le otorguen al trabajador eventual, serán destinados a (art. 42):

- a) La adquisición en propiedad de habitaciones.
- b) La construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de las habitaciones.
- c) El pago de adeudos adquiridos por esos conceptos.

Estos créditos "devengarán un interés del 4% anual sobre saldos insolutos". Los que sean destinados a la adquisición de habitaciones, serán pagaderos en un plazo mínimo de 10 -- años y máximo de 20 años; en tanto, los que sean destinados a los demás conceptos, se pagarán en plazos menores, si este fuere el criterio de la Asamblea General del Instituto (art. 44).

Para efectos de otorgar y fijar los créditos a los trabajadores eventuales, se tomarán en consideración: el número de miembros de la familia de los trabajadores, los salarios o ingresos conyugales (siempre que exista acuerdo entre los conyuges), y las características y precios de venta. Procederá el sorteo ante Notario Público, cuando varios trabajadores gocen del mismo derecho, conforme a la Ley (art. 47).

Los créditos otorgados por el Instituto, estarán cubiertos por un seguro que se aplicará, en casos de incapacidad total permanente o muerte, liberando al o los deudores de la obligación de pagar los pasivos en referencia. El costo de dicho seguro lo deberá cubrir el propio Instituto (art. 51).

Si un trabajador eventual, sin tener derecho a ello, obtuviera uno de los créditos mencionados por medio de engaño, simulación o sustitución de persona, cometerá el delito de fraude y será sancionado conforme a lo dispuesto en el Código Penal para el Distrito Federal en materia del Fuero Común,

y para toda la República en materia del Fuero Federal (art. 58).

En caso de que el trabajador eventual, por quien el patrón haya hecho aportaciones, deje de estar sujeto a una relación laboral, tiene derecho a la entrega del monto de los depósitos, o a continuar voluntariamente sus derechos y obligaciones con el Instituto; más en caso de optar por esto último, la base para sus aportaciones será el salario promedio que hubiese percibido durante los 6 meses anteriores a la fecha de la terminación de la relación laboral (art. 59), conforme al artículo 41 de esta Ley, mismo que dice:

"Artículo 41. Para los efectos de la primera -- parte de la fracción V del artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá que un trabajador ha dejado de estar sujeto a una relación de -- trabajo, cuando deje de prestar sus servicios a un patrón por un período mínimo de doce meses, a menos que exista litigio pendiente sobre la subsistencia de la relación de trabajo.

Cuando un trabajador se encuentre en el caso -- que prevé el párrafo anterior y hubiese recibido -- un préstamo del Instituto, éste le otorgará una -- prórroga sin causa de intereses, en los pagos de -- amortización que tenga que hacerle por concepto de capital e intereses. La prórroga tendrá un plazo -- máximo de doce meses y terminará anticipadamente -- cuando el trabajador vuelva a estar sujeto a una -- relación de trabajo.

La existencia de los supuestos a que se refiere este artículo y el anterior, deberán comprobarse -- ante el Instituto".

La continuación voluntaria finaliza (art. 60):

- a) Por la existencia de una nueva relación laboral.
- b) Por así manifestarlo el trabajador eventual, mediante declaración firmada.
- c) Por dejar el trabajador eventual de efectuar sus aportaciones al Instituto, durante 6 meses.

CAPITULO IV

DERECHO INTERNACIONAL

DERECHO INTERNACIONAL

Generalidades.

En este capítulo, se tratarán las normas del Derecho Laboral que rigen a nivel internacional, y que son o pueden ser aplicables a los trabajadores eventuales.

Antes de entrar en materia, hemos considerado pertinente hacer una breve referencia de dos disposiciones legales que, históricamente y por su trascendencia en diversas legislaciones nacionales, han sido de vital importancia en el otorgamiento de protección a las clases laborales más desvalidas.

Habiéndose afirmado que España fué el país vanguardista de la Seguridad Social, dicha afirmación encuentra su fundamento en la Ley del Enjuiciamiento Civil de 1881, reformada en 1885, misma que se puede citar como el antecedente más importante de la tutela de los trabajadores más desprotegidos, y que en su artículo 15, decía:

"Art. 15

Sólo podrán ser declarados pobres:

- 1º Los que vivan de un jornal o salario eventual.
- 2º" (80).

Cabe agregar que, en este caso, no se trata de un jornal o salario permanente (a éste se le denominaría sueldo).

Este artículo era aplicable en los casos en que procedía la "defensa por pobre", que era aquélla que inspirada en la virtud de la caridad, en los países cristianos, se les otorgaba a los pobres y desvalidos, concediéndoles la defensa --

(80) Manresa y Navarro José María. "Comentarios a la Ley del Enjuiciamiento Civil", Tomo I. Madrid, 1919.

gratuita, además de protegerlos contra ricos y poderosos, -- llevándose a cabo los juicios ante el Rey, las Chancillerías y las Audiencias, en los que eran denominados como "casos -- por Corte". Posteriormente, en 1885, se reformaron las leyes y se modificó el proceso en lo concerniente a las autoridades que conocían de esos juicios, pero subsistió la "defensa por pobre" y se sigue proporcionando gratuitamente a los menesterosos, apoyándose en el principio de que la justicia debe ser igual para todos, y que dejaría de serlo si no se administrase en forma gratuita a los que carecieran de recursos para defender sus derechos.

Asimismo se afirmó, que fué Alemania la primer nación en crear un verdadero sistema de Seguridad Social, lo cual no es de dudarse ya que en su Constitución, promulgada en 1919 por la Asamblea Nacional de Weimar, se contenían disposiciones tutelares de las clases trabajadoras, mismas que servirían posteriormente de fundamento e inspiración en la creación de sus instituciones de Seguridad Social. Así, por ejemplo, decía su artículo 163:

"Art. 163: Todo alemán tiene, hecha reserva de su libertad personal, la obligación de emplear su fuerza intelectual y moral en el trabajo en la forma en que lo exija el bienestar colectivo. A todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiera, mediante su trabajo, lo necesario para su subsistencia. La Ley reglamentará los detalles particulares" (81).

Considerando que los Convenios y las Recomendaciones emi-

(81) Ramírez Saavedra Agustín. "Naturaleza del Contrato de Trabajo". Tercer. Escuela Libre de Derecho. México, 1947. Pág. 19.

tidos por la Conferencia Internacional del Trabajo, integran disposiciones constituyentes del Derecho Internacional del Trabajo, a continuación se transcriben todos aquéllos que, siendo referentes al tema de esta obra, son considerados como aplicables en nuestra Legislación Laboral, aun cuando no lo sean actualmente; ello, no sin antes exponer someramente algunas cuestiones relacionadas con esas disposiciones y con la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, tuvo su origen en el Tratado de Paz de Versalles (1919), teniendo como principal finalidad el proteger y beneficiar de manera permanente a todos los trabajadores del mundo. Surgió como respuesta a las demandas, de carácter internacional, para lograr: - "mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo a través de una acción concertada internacional, la regulación de los horarios de trabajo, incluyendo la jornada máxima, reglamentación de la oferta de trabajo, prevención del desempleo, salario remunerador, protección al trabajador contra enfermedad y lesiones, protección de mujeres, niños y jóvenes, pensión, protección a los trabajadores migratorios, organización de la educación vocacional y técnica de los trabajadores, etc." (82).

De acuerdo a los conceptos existentes en el artículo 427 del mencionado Tratado, los fines y objetivos de la Organización, son:

(82) Sepulveda Cesar. "Derecho Internacional Público". México, 1974. Págs. 302 y 303.

"Art. 427

1. El principio director antes enunciado de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.
2. El derecho de asociación para todos los objetivos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos.
3. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y en su país.
4. La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en todos los países en que no se haya obtenido todavía.
5. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.
7. El principio de salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual.
8. Las reglas dictadas en cada país respecto a las condiciones de trabajo, deberán asegurar un trato económico -- equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país.
9. Cada Estado deberá organizar servicios de inspección, que contará con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores" (83).

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), obtuvo el reconocimiento de su autonomía el día 26 de junio de 1945, por la Carta de San Francisco y la Organización de las Naciones Unidas, a la cual ingresó en el mes de diciembre de 1946. La sede de la O.I.T., se localiza en Ginebra, Suiza, lugar en el que funciona la Oficina Internacional del Traba-

(83) Trueba Urbina A. obra citada, págs. 129 y 130.

jo, que es a manera de Secretaría Permanente.

A raíz del reconocimiento e ingreso de la O.I.T. a las Naciones Unidas, se dió un Acuerdo entre ambas Organizaciones, mismo del que en seguida se refieren sus principales artículos:

Art. I. Se dá reconocimiento a la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado, competente en materia de trabajo.

Art. II. Este precepto establece la representación recíproca entre ambas instituciones.

Art. III. En esta norma se reconocen las proposiciones recíprocas, para incluir cuestiones en el orden del día.

Art. IV. En virtud de este mandato, conviene la Organización Internacional del Trabajo en considerar y secretar a estudio las recomendaciones formales que, en la materia, le formulen el Consejo de Administración y la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Ello, -- además de aceptar cooperar en la coordinación de las actividades de los organismos especializados y de la propia Organización de las Naciones.

Art. V. Las Organizaciones convienen en intercambiar información y documentos.

Art. IX. Esta norma se refiere a la cooperación informativa entre la Organización Internacional del Trabajo y la Corte Internacional de Justicia.

Art. XII. Conviene, las Organizaciones en referencia, en colaborar en forma efectiva en el establecimiento y -- buen funcionamiento de los servicios de estadística existentes en y entre ambas.

Art. XIV. Conviene en acordar, las Organizaciones, sobre la inclusión de la O.I.T. en el presupuesto de la Organización de las Naciones Unidas.

Art. XVIII. El Secretario General y el Director, tomarán las disposiciones complementarias tendientes a aplicar efectivamente este Acuerdo.

Art. XIX. Este Acuerdo estará sujeto a revisión entre las Naciones Unidas y la O.I.T.

Art. XX. Este Acuerdo entrará en vigor cuando lo aprueben la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Conferencia General de la O.I.T.

Los Convenios y las Recomendaciones, su vigencia, su aplicabilidad, su obligatoriedad, su ámbito de validez, etc., se encuentran regulados por la Constitución de la O.I.T.

Cuando un Miembro de la O.I.T. haya ratificado un Convenio Internacional del Trabajo, estará obligado a reconocer la validez del mismo hasta el término del período que el mismo se señale, aun en el caso de que se retire de la Organización (art. 1-6).

La forma que pueden tener las proposiciones adoptadas por la Conferencia, son: a) de Convenio Internacional, o, b) de Recomendación, cuando la cuestión tratada o uno de sus aspectos no se prestaren, en ese momento, para la adopción de un Convenio (art. 19-1).

Los Convenios, a diferencia de las Recomendaciones que son sometidas únicamente a examen, son ratificables y de observancia obligatoria para los Miembros que lleven a cabo dicho acto; en tanto, las Recomendaciones posteriormente a su examen, pueden o no ser adoptadas por los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de ser discrecionales.

Cuando se adopte un Convenio, éste será comunicado a todos los Miembros para su ratificación. Los Miembros se obligan a someter el Convenio a las autoridades competentes en sus respectivos países, para que le den forma de Ley o adopten otras medidas para su aplicación (art. 19-5, a y b).

En el caso de una Recomendación, ésta será comunicada a todos los Miembros para su examen, a fin de que sea ejecutada por medio de la legislación nacional o de otro modo. Así

mismo, como en el caso de los Convenios, se someterá a las - autoridades competentes para que le den forma de Ley o adopten otras medidas (art. 19-6, a y b).

Cuando el Convenio o la Ratificación contengan disposiciones con condiciones menos favorables para los trabajadores, se aplicarán las Leyes, sentencias o costumbres, que garanticen las más favorables (art. 19-8).

Las organizaciones obreras y patronales, tienen derecho a dirigir a la Oficina Internacional del Trabajo, las reclamaciones que se relacionen con el incumplimiento de los Convenios, ratificados por su gobierno (art. 24).

Cuando después de un plazo prudente, el gobierno contra el cual se presentara reclamación alguna, no hiciere declaración al respecto, o que la que hiciere fuese insatisfactoria, se podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta a la misma (art. 25).

Las declaraciones que emita la Corte Internacional de Justicia, sobre reclamaciones o quejas que se le sometan, serán inapelables (art. 31).

Cuando un Miembro no dé cumplimiento a las decisiones de la Corte Internacional de Justicia, el Consejo de Administración de las Naciones Unidas recomendará a la Conferencia las medidas aplicables para lograr el cumplimiento de dichas decisiones (art. 33).

La interpretación de la Constitución y de los Convenios Internacionales, será sometida a la Corte Internacional de Justicia (art. 37).

Convenios y Recomendaciones
(1919-1981)

Primera Reunión.
(Washington, 29/X/19 - 27/I/20)

C-1. "Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919". La Conferencia Internacional del Trabajo, a través de este Convenio, implanta para las empresas industriales, en los países Miembros que lo ratifiquen; la semana laboral de 48 horas, la jornada de trabajo de 8 horas diarias, así como los descansos semanales e intrajornales, y las modalidades de su implantación y práctica.

C-2. "Convenio sobre el desempleo, 1919".- Los Miembros que ratifiquen este Convenio, se obligan a establecer agencias no retribuidas de colocación, las que estarán bajo el control de una autoridad central y cuyo funcionamiento, dentro de los sistemas nacionales, será coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo.

R-1. "Recomendación sobre el desempleo, 1919".- La Conferencia General de la O.I.T., recomienda a los Miembros; prohibir la creación de agencias retribuidas de colocación, y en el caso de las ya existentes, se tomen medidas tendientes a desaparecerlas; organizar seguros contra el desempleo.

R-5. "Recomendación sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919".- La Conferencia recomienda a cada Miembro, implante, si no lo hubiere hecho ya, un servicio público para salvaguardar la salud de los obreros.

Tercera Reunión.
(Ginebra, 25/X - 19/XI/21)

C-14. "Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921". Los Miembros se comprometen a procurar la aplicación de los siguientes puntos:

- a) El disfrute, en el curso de cada período de 7 días, de un descanso mínimo de 24 horas consecutivas, para todo el personal que labore en cualquier empresa industrial.
- b) De ser posible, el descanso se le proporcionará, al mismo tiempo, a todo el personal de cada empresa.
- c) El descanso coincidirá, de ser posible, con los días consagrados por la tradición y las costumbres del lugar.

R-18. "Recomendación sobre el descanso semanal (comercio), - 1921".- La Conferencia recomienda a los Miembros adopten, cada uno, las medidas necesarias para el personal de los establecimientos comerciales, que así disfrute de descansos semanales, en los mismos términos en que se establecen en el Convenio número 14.

Quinta Reunión.
(Ginebra, 22 - 29/X/23)

R-20 "Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923".- Se recomienda a los Miembros, organizar los servicios de inspección del trabajo, con la finalidad esencial de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo, y a la protección de los trabajadores, en el ejercicio de su profesión (horas de trabajo y descanso; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas, en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene, seguridad, etc.).

Sexta Reunión.
(Ginebra, 16/VI - 5/VII/24)

R-21. "Recomendación sobre la utilización del tiempo libre, 1924".- Con la finalidad de lograr que el trabajador libere sus tensiones diarias, la Conferencia formuló las siguientes recomendaciones:

- a) Promover la mejor utilización del tiempo libre de los trabajadores, así como la variación de sus actividades.
- b) Evitar, en la mayor medida posible, que los trabajadores busquen, en su tiempo libre, un trabajo extraordinario remunerado, mediante la garantía del otorgamiento de un salario remunerador y suficiente para llevar una vida decorosa.
- c) Tendientes a evitar que la utilización del tiempo libre sea empleada, por los trabajadores, en perjuicio de su salud e higiene, así como del bienestar de la sociedad en que se desarrolla, se recomendó crear baños públicos, piscinas populares, etc., además de adoptar medidas para combatir el alcoholismo, la tuberculosis, las enfermedades venéreas y los juegos de azar. Considerando, que el medio más efectivo para proteger a los trabajadores, contra los peligros citados, es el proveerlos de un hogar decoroso, también se recomendó aumentar el número de viviendas sanas y baratas para los trabajadores. En igual forma se recomendó, crear instituciones que permitan a los trabajadores ocupar en forma sana y positiva su tiempo libre. Así mismo, se recomendaron las iniciativas que tuvieran por objeto:
 - 1.- el mejoramiento de la economía doméstica y de la vida familiar de los trabajadores (jardines obreros, parcelas de tierra, cría de animales domésticos comestibles en pequeña escala, etc.), que combina los beneficios del recreo con el sentimiento de obtener una ventaja económica, por pequeña que sea, para el peculio familiar.
 - 2.- el desarrollo de la fuerza y la salud físicas de los trabajadores, por medio de juegos y deportes, que permitan a los jóvenes trabajadores, sometidos a la extremada división del trabajo industrial moderno, la expansión libre de sus fuerzas, dotándolos al mismo tiempo de nuevas cualidades de iniciativa y emulación.
 - 3.- El desarrollo de la enseñanza profesional y doméstica, y de la enseñanza en general (bibliotecas, salas de lectura, conferencias, cursos profesionales y de formación general, etc.), que responde a una de las necesidades más -

- profundas de los trabajadores y que es la mejor garantía para el progreso de todas las comunidades industriales.
- d) Organizar una propaganda activa y eficaz, a fin de educar a la población en favor de la utilización positiva del tiempo libre, por los trabajadores.

Séptima Reunión.
(Ginebra, 19/V - 10/VI/25)

C-17. "Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo, 1925".- Los Miembros que lo ratifiquen están obligados a garantizar a las víctimas de accidentes de trabajo o a sus derecho-habientes, una indemnización que sea compensatoria.

R-22. "Recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo (importe mínimo), 1925".- La Conferencia recomendó a los Miembros, en caso de accidente seguido de incapacidad para trabajar, conceder a los trabajadores incapacitados por medio de la Ley o reglamentación nacional, indemnizaciones por ese concepto. Además se recomendó instituir la reeducación profesional de las víctimas de accidentes de trabajo, garantizándola por medio de sus legislaciones.

C-18. "Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925". Por la ratificación de este Convenio, los Miembros se obligan a garantizar a las víctimas de las enfermedades profesionales o a sus beneficiarios, indemnizaciones similares a las que se otorgan en los casos de accidentes de trabajo.

R-24. "Recomendación sobre las enfermedades profesionales, - 1925".- La Conferencia recomienda, a los Miembros que no lo tengan, establecer un procedimiento sencillo por medio del cual pueda revisarse la lista de enfermedades profesionales, que están consideradas en su legislación.

Décima Reunión.
(Ginebra, 25/V - 16/VI/27)

C-24. "Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), - 1927".- Todo Miembro, que ratifique este Convenio se obliga a implantar un seguro de enfermedad obligatorio, aplicable a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales, y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y al servicio doméstico. El asegurado tendrá derecho a obtener gratuitamente, desde el inicio de su enfermedad y hasta, por lo menos, la terminación del período de la incapacidad, el tratamiento médico, el suministro de medicamentos y los medios terapéuticos necesarios.

R-29. "Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927".- La Conferencia recomendó tener en cuenta, de entre otros, -- los principios siguientes:

- a) El seguro de enfermedad debe abarcar, sin distinción de edad ni sexo, a toda persona que ejecute trabajo en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje. Dicho se-

guro deberá comprender prestaciones en "metálico" y en especie; debiendo ser las primeras, suficientes y compensatorias por el salario perdido con motivo de la incapacidad; las segundas, deben comprender la atención médica, medicamentos, tratamientos, hospitalización y subsidios, todo ello, gratuitos.

Undécima Reunión.
(Ginebra, 30/V - 16/VI/28)

C-26. "Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928".- Por este Convenio los Miembros se obligan a establecer o mantener métodos que permitan fijar salarios mínimos remuneradores para la industria y el comercio.

R-30. "Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928".- La Conferencia recomendó a los Miembros, tengan en cuenta para la fijación correspondiente, el que la superación del nivel de vida de los trabajadores requiere de salarios mínimos suficientes para el efecto, así como la situación de la industria y el comercio, para que sin afectar su economía, eviten la miseria y la explotación.

Duodécima Reunión.
(Ginebra, 30/V - 21/VI/29)

R-31. "Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929".- Se recomienda a los Miembros adopten y legislen sobre todas aquellas medidas de seguridad, tanto internas como externas, aplicables en el desempeño de los trabajos o en relación de los mismos, a fin de evitar el acaecimiento de accidentes de trabajo.

Decimoséptima Reunión.
(Ginebra, 8 - 30/VI/33)

C-34. "Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933".- Los Miembros ratificadores se obligan, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, a suprimir en un término de 3 años, todas las agencias retribuidas de colocación que existan en su territorio, así como a impedir la creación de otras nuevas.

R-42. "Recomendación sobre las agencias de colocación, 1933". La Conferencia recomienda a los Miembros, crear agencias de colocación sin fines de lucro, a fin de substituir a las retribuidas, invitando a colaborar con ellas a patronos y trabajadores.

C-35. "Convenio sobre el seguro de vejez (industria, comercio, etc.), 1933".- Los Miembros que ratifiquen éste, se obligan a establecer o mantener un seguro obligatorio de vejez, que será aplicable a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales, comerciales y de las profesiones libres, así como a los trabajadores a domicilio y del

servicio doméstico.

C-37. "Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, -- etc.), 1933".- Este Convenio obliga a los Miembros que lo ratifican, a establecer o a mantener un seguro obligatorio de invalidez de los asalariados de empresas industriales y comerciales, de las profesiones liberales, del trabajo a domicilio y del servicio doméstico.

C-39. "Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933".- Este Convenio obliga a los Miembros que lo ratifican, en los mismos términos que los dos anteriores, a establecer un seguro obligatorio de muerte.

R-43. "Recomendación sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte, 1933".- La Conferencia recomendó a los Miembros, tomar en consideración para la aplicación del seguro referente que éste debería comprender a todos los asalariados, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad. Y, cuando las condiciones lo permitan, hacerlo comprender a los trabajadores independientes de escasos recursos económicos.

Décimoctava Reunión.
(Ginebra, 4 - 23/VI/34)

C-42. "Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934".- Los Miembros que ratifiquen este Convenio, se obligan a garantizar una indemnización a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derecho-habientes. Asimismo, se obligan a considerar como enfermedades profesionales, las que son consideradas como tales por la Conferencia General.

C-44. "Convenio sobre el desempleo, 1934".- Los Miembros, por la ratificación de este Convenio, se obligan a mantener un sistema que ampare a los desempleados involuntarios, garantizándoles:

- a) una indemnización, o sea, el pago de una cantidad devengada, en virtud de las cotizaciones aportadas con motivo -- del empleo del beneficiario afiliado a un sistema de seguro, obligatorio o voluntario.
- b) un subsidio, es decir, una prestación en dinero que no -- constituye ni indemnización ni socorro otorgado como medida de protección a indigentes, sino que puede representar la remuneración de un empleo de asistencia.
- c) una combinación de indemnizaciones y subsidios.

Este Convenio es aplicable a todas las personas habitualmente empleadas, que perciban un salario o un sueldo.

El otorgamiento del subsidio o de la indemnización podrá estar sujeto al cumplimiento, por el solicitante, de las condiciones siguientes:

- 1) ser apto y estar disponible para el trabajo;
- 2) haberse inscrito en alguna oficina de colocaciones, aprobada por la autoridad competente;
- 3) llenar las condiciones y los requisitos que le sean aplicables para el otorgamiento solicitado.

El derecho a recibir la indemnización o el subsidio correspondiente, podrá estar sujeto a la asistencia a un curso de enseñanza profesional o de otra índole, o a la aceptación de otro empleo, en trabajos de asistencia organizados por la autoridad pública.

Se suspenderá el derecho a recibir la indemnización o el subsidio, cuando el solicitante rechace un trabajo conveniente. También se suspenderá, cuando la pérdida del empleo se deba a: la suspensión del trabajo, causada por un conflicto laboral; la pérdida del empleo por culpa propia, o por abandono voluntario e injustificado del mismo; haber tratado de obtener fraudulentamente una indemnización o subsidio. Así mismo, se suspenderá dicho derecho cuando al solicitante se le compruebe que, deliberadamente o por negligencia, no aprovechó una ocasión razonable para obtener un empleo conveniente. En caso de desempleo parcial, se concederán indemnizaciones o subsidios a los trabajadores cuyo empleo se encuentre reducido.

R-44. "Recomendación sobre el desempleo, 1934".- La Conferencia recomienda a los Miembros adoptar, a la mayor brevedad posible, sistemas de seguro obligatorio contra el desempleo, que sea aplicable no sólo a los totalmente desempleados, sino a los que lo estén parcialmente.

Décimonovena Reunión.
(Ginebra, 4 - 25/VI/35)

C-47. "Convenio sobre las cuarenta horas, 1935".- Los Miembros que ratifiquen éste, se declaran en favor de:
a) la aplicación de la semana laboral de 40 horas, garantizando a los trabajadores su nivel de vida;
b) la adopción y fomento de las medidas tendientes al logro de ese fin.

Vigésima Reunión.
(Ginebra, 4 - 24/VI/36)

C-52. "Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936".- Los Miembros que lo ratifiquen, quedan obligados a vigilar y hacer cumplir el otorgamiento de vacaciones anuales pagadas, a todas aquellas personas que laboren para otra, en virtud de un contrato de trabajo; mismas que tendrán derecho al goce, después de un año de servicios continuos, de 6 días laborales, por lo menos, de vacaciones anuales pagadas. La duración de dichas vacaciones, deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, según lo determine la legislación nacional.

Las personas despedidas, por causa imputable al patrón, antes de haber tomado sus vacaciones, tienen derecho a recibir el pago en efectivo de las mismas.

R-47. "Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936".- A través de ésta, la Conferencia recomienda a los Miembros, tomar en consideración las siguientes sugerencias:

- a) Las vacaciones de los trabajadores, no deben verse afectadas por la interrupción de las labores, no imputables a ellos.
- b) El hecho de que un trabajador labore, durante un año, al servicio de varios patrones, no debería obstar para el otorgamiento de las vacaciones; más deberían tomarse las medidas pertinentes para que el último empleador no soportara sólo la carga de la concesión de las vacaciones.
- c) Sería conveniente aplicar de inmediato el aumento progresivo, conforme a la antigüedad, de las vacaciones.

Vigésima Quinta Reunión.
(Ginebra, 8 - 28/VI/39)

R-57. "Recomendación sobre la formación profesional, 1939".- La Conferencia recomendó a los Miembros, la adopción de sistemas de formación profesional y de enseñanza técnica y profesional. La expresión 'formación profesional', designa todos los modos de formación que permiten adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione en la escuela o en el lugar de trabajo; la expresión 'enseñanza técnica y profesional', designa la instrucción teórica y práctica, cualquiera que sea su grado, proporcionada en la escuela a los efectos de la formación profesional.

Se recomendó proporcionar la formación profesional a los jóvenes antes de ingresar al empleo, así como dar la posibilidad a los empleados de ampliar sus conocimientos técnicos y profesionales, a través de cursos complementarios. Además, se recomendó dar reconocimiento oficial a los certificados de aptitudes y conocimientos, que se otorguen como resultado de los exámenes practicados al efecto.

Vigésima Sexta Reunión.
(Filadelfia, 20/IV - 12/V/44)

R-67. "Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944".- La Conferencia recomendó a los Miembros aplicar, de entre otros, los principios siguientes tan rápidamente como les sea posible, al desarrollar sus sistemas de seguridad de los medios de vida:

- a) Los regímenes de seguridad de los medios de vida, deben aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo, en un nivel razonable, las entradas perdidas a causa de la incapacidad para trabajar o para obtener un trabajo remunerado, o a causa de la muerte del jefe de familia.
- b) La seguridad de los medios de vida debería organizarse en torno al seguro social obligatorio, para que los asegurados que hayan aportado cotizaciones, y en virtud de las mismas, tengan derecho a las prestaciones en dinero y en especie, que dicha institución proporcione.
- c) Los riesgos que debe cubrir el seguro social, se clasifican como sigue:
 - 1.- Enfermedad.

- 2.- Maternidad.
 - 3.- Invalidez.
 - 4.- Vejez.
 - 5.- Muerte del jefe de la familia.
 - 6.- Desempleo.
 - 7.- Gastos extraordinarios.
 - 8.- Daños (heridas o enfermedades) causados por el trabajo.
- d) Las necesidades no cubiertas por el seguro social, deberían estarlo por la asistencia social.
- e) La sociedad, en cooperación con los padres, debe adoptar medidas de asistencia que garanticen el bienestar de los niños.
- f) Los inválidos, ancianos y viudas, que no reciban por causa alguna prestaciones del seguro social y cuyos ingresos sean insuficientes para su supervivencia, deberían tener derecho a recibir una asignación especial de manutención, de cuantía determinada.

R-69. "Recomendación sobre la asistencia médica, 1944".- Se recomienda a los Miembros, al desarrollar sus servicios de asistencia médica, aplicar los siguientes principios:

- a) El servicio de asistencia médica, debe garantizar a las personas, la atención de miembros de la profesión médica y otros afines, así como cualquier otra que puedan prestar las instituciones médicas, con la finalidad de restablecer su salud; prevenir el desarrollo posterior de la enfermedad y aliviar el dolor (aspecto curativo); conservar y mejorar su salud (aspecto preventivo).
- b) El servicio de asistencia médica debe amparar a todos los miembros de la comunidad, desempeñen o no un trabajo lucrativo.

R-72. "Recomendación sobre el servicio del empleo, 1944".- A través de ésta, se recomienda a los Miembros tomen en cuenta cuando apliquen sus servicios de empleo, que la principal función de éstos, debe ser la de garantizar la óptima organización del empleo de los trabajadores en general, dentro de un programa nacional, para la completa utilización de los recursos productivos. Así como que, esos servicios, deben encargarse de recabar y proporcionar todo tipo de información sobre la mano de obra disponible, la calificación de ésta para desempeñar determinados trabajos, las posibilidades de trabajo, las tendencias del mercado de empleos, las necesidades de la industria de personal calificado, la estabilización del empleo y las causas del desempleo; además de ayudar a los trabajadores a encontrar empleos convenientes y a los patronos a encontrar trabajadores apropiados, ayudar al desarrollo de cursos de formación, capacitación y reeducación profesionales, así como cooperar con el seguro y la asistencia de desempleo.

Trigésima Reunión.
(Ginebra, 19/VI - 11/VII/47)

C-81. "Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947".- Todo Miembro que lo haya ratificado deberá mantener un sistema de inspección del trabajo, en los establecimientos industriales y comerciales a fin de velar, por medio de ellos, por el cumplimiento de las disposiciones legales dictadas sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene, etc.; así como lograr que la autoridad competente tenga conocimiento de las violaciones a las mismas.

Trigésima Primera Reunión.
(San Francisco, 17/VI - 10/VII/48)

C-88. "Convenio sobre el servicio del empleo, 1948".- Los Miembros que ratifiquen este Convenio, deben mantener y garantizar el sistema del empleo para todos, y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

El servicio del empleo deberá estar sujeto al control de una autoridad nacional; debiendo, además, estar organizado de tal manera que haga eficaz la contratación y la colocación de los trabajadores.

Trigésima Segunda Reunión.
(Ginebra, 8/VI - 2/VII/49)

C-95. "Convenio sobre la protección del salario, 1949".- Este Convenio obligará a los Miembros que lo ratifiquen; y es aplicable a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

Para efectos de este Convenio, "salario" significa: la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, susceptible de valuarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar. Los Miembros que se encuentren obligados por este Convenio, deben vigilar y garantizar que cuando parte del pago del salario se efectúe con prestaciones en especie, éstas sean idóneas al trabajador y su familia, así como que el valor de las mismas sea justo y razonable. También, deberán adoptar y dictar todas las medidas que sean necesarias para la protección del salario.

R-87. "Recomendación sobre la orientación profesional, 1949". Por medio de ésta, se recomienda a todos los Miembros implantar sistemas de orientación profesional; la cual, para efectos de la presente, significa: "la ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de una profesión y al progreso profesional, habida cuenta de las características del interesado, y de la relación entre éstas y las posibilidades del mercado de empleo".

La orientación profesional, siempre estará basada en la libre elección del individuo, debiendo adaptarse a las necesidades de cada país.

Trigésima Tercera Reunión.
(Ginebra, 7/VI - 1/VII/50)

R-88. "Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950".- Se recomienda a los Miembros adoptar e instituir sistemas de reeducación y formación profesional, aplicables a adultos y desvalidos, a fin de mejorar y aumentar la producción.

Para efectos de la presente, la formación profesional deberá ser comprendida, como: "cualquier medio de formación para el empleo, que permita adquirir o desarrollar capacidad o conocimientos técnicos, profesionales, o relativos a los capataces o maestros de oficio".

Por medio de ella se debe proporcionar a los adultos, en todo lo posible, los conocimientos fundamentales de la profesión que están aprendiendo, y de la industria en la cual deseen laborar.

Nunca se debe utilizar la formación profesional en sustitución de los seguros de desempleo, sino que debe aplicarse como un medio para facilitar el reemplazo de los trabajadores desempleados.

Además se deben aplicar dichos sistemas, para que las personas adultas inválidas tengan la oportunidad de reincorporarse a la vida productiva, en la medida que su capacidad e invalidez se lo permitan.

Trigésima Quinta Reunión.
(Ginebra, 4 - 28/VI/52)

C-102. "Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), - 1952".- Con la ratificación del presente Convenio, los Miembros se obligan a proporcionar, a los asalariados sujetos al régimen del seguro social y a sus derecho-habientes, las prestaciones: de asistencia médica general; monetarias, en caso de necesidad; de desempleo involuntario; de vejez; en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; familiares; de maternidad; de invalidez; y de sobrevivientes. Todo ello de acuerdo a las normas mínimas que, en este Convenio, se contienen.

C-103. "Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952".- Se obligan, todos los Miembros que ratifiquen este Convenio, a adoptar medidas tendientes a proteger la maternidad, tales como: descanso, pre y pos parto, mínimo de 12 semanas (el segundo descanso en ningún caso será menor de 6 semanas); prestaciones en dinero y médicas; ayudas para lactancia; interrupciones del trabajo, con motivos de lactancia; y demás afines.

Este Convenio será aplicable a toda mujer asalariada que se encuentre en el caso.

C-95. "Recomendación sobre la protección de la maternidad, - 1952".- Se recomienda a los Miembros, cuando así lo requieran la salud de la mujer y el buen desarrollo del embarazo, ampliar a 14 las semanas de descanso durante el embarazo y -

el período puerperal.

Trigésima Sexta Reunión.
(Ginebra, 4 - 25/VI/53)

R-97. "Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953".- Se recomienda a los Miembros hacer con tener en sus legislaciones, disposiciones sobre métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos de enfermedad, en los lugares de trabajo. Para lo cual, los empleadores deben acoger y aplicar todas las medidas necesarias de seguridad, sanidad e higiene, que al efecto se requieran.

Trigésima Séptima Reunión.
(Ginebra, 2 - 24/VI/54)

R-98. "Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954".- Se recomienda a los Miembros, dictar medidas a fin de que -- los asalariados gocen de, por lo menos, 2 semanas de vacaciones pagadas, por cada 12 meses de servicios prestados; o de la parte proporcional, cuando el tiempo laborado sea menor - del período citado. El período de vacaciones no deberá verse afectado en forma alguna, por interrupciones al servicio debidas a faltas justificadas.

Trigésima Octava Reunión.
(Ginebra, 1 - 23/VI/55)

R-99. "Recomendación sobre la adaptación y la readaptación - profesionales de los inválidos, 1955".- La Conferencia a los Miembros recomienda: poner a disposición de los inválidos to dos los medios de adaptación y readaptación profesionales, - para que puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

Trigésima Novena Reunión.
(Ginebra, 6 - 28/VI/56)

R-102. "Recomendación sobre los servicios sociales, 1956".- La Conferencia recomienda a los Miembros, aplicar las disposiciones necesarias para lograr:

- a) la obtención de alimentos en la empresa o cerca de ella;
- b) que los lugares de recreo y descanso se localicen en la - empresa o cerca de ella;
- c) se proporcionen los medios de transporte para ir al trabajo y regresar del mismo, cuando el transporte público ordinario sea deficiente o inexistente.

Cuadragésima Segunda Reunión.
(Ginebra, 4 - 26/VI/58)

C-111. "Convenio sobre la discriminación (empleo y desocupación), 1958".- Todo Miembro, para el cual este Convenio se - halle vigente, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional, que promueva la igualdad de oportunidades y - trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eli

minar cualquier discriminación a este respecto.

Para efectos de este Convenio, por discriminación deberá entenderse: cualquier distinción, exclusión o preferencia, - basada en motivos de raza, color, sexo, religión, credo político, nacionalidad u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

R-111. "Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958".- Se recomienda a los Miembros, al formular y aplicar la política nacional contra la discriminación, tomen en consideración los siguientes principios:

- a) El fomento de la igualdad de oportunidades y trato, en materia de empleo y ocupación, es de interés público.
 - b) Todas las personas, sin discriminación, deben gozar de -- igualdad y trato, en relación con las cuestiones siguientes:
 - 1.- servicios de orientación profesional y de colocación;
 - 2.- medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección;
 - 3.- ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
 - 4.- seguridad en el empleo;
 - 5.- estabilidad en el empleo;
 - 6.- salario remunerador por un trabajo de igual valor;
 - 7.- horas de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios y prestaciones sociales en relación con el empleo.
- Todo Miembro debería garantizar la no discriminación.

Cuadragésima Quinta Reunión.
(Ginebra, 7 - 29/VI/61)

R-115. "Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961".- La Conferencia recomienda a los Miembros, acoger una política nacional que tenga por objeto fomentar, dentro de la política general de la vivienda, la construcción de habitaciones, a fin de que los trabajadores y sus familiares tengan un alojamiento adecuado y decoroso; dando prioridad a -- las personas con las necesidades más urgentes; así como conservar, mejorar y modernizar las viviendas.

Se estima que los trabajadores no deben pagar por un alojamiento adecuado y decoroso, más que un porcentaje razonable de sus ingresos, por concepto de alquiler o de pagos por la compra de la habitación.

Esta recomendación es aplicable a los trabajadores manuales y no manuales, incluidos los trabajadores independientes, las personas de edad avanzada, las personas retiradas, las personas jubiladas y las personas incapacitadas físicamente; así como en todo lo que se refiera o relacione con la vivienda en cuestión.

Cuadragésima Sexta Reunión.
(Ginebra, 6 - 28/VI/62)

C-117. "Convenio sobre política social (normas y objetivos - básicos), 1962".- Por la ratificación del presente Convenio, los Miembros se comprometen a garantizar que toda política social tienda, en primer lugar, al bienestar y desarrollo de la población, y a estimular las aspiraciones de ésta para lograr el progreso social. El objetivo principal de esta política debe ser el mejoramiento del nivel de vida.

Al establecerse un plan de desarrollo económico, deberán armonizarse su actividad y sus objetivos con el interés y la sana evolución de las poblaciones.

Los objetivos de la citada política y el mencionado plan, deberán ser tan variados y tan extensos como se los dicte el interés social.

R-116. "Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962".- Se recomienda a los Miembros, reducir las jornadas de trabajo de acuerdo a los siguientes términos:

- a) Cuando la jornada laboral exceda de 48 horas, debería reducirse a ese nivel, sin disminuir el salario.
- b) Cuando la semana normal de trabajo sea de 48 horas o menos, deberá procurarse su reducción en la medida que sea posible, de acuerdo a las circunstancias nacionales y de cada sector de actividad económica.

Cuadragésima Séptima Reunión.
(Ginebra, 5 - 26/VI/63)

R-119. "Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963".- Se recomienda a todos los Miembros legislar al respecto, teniendo en consideración que no deberá procederse a la terminación de la relación de trabajo, excepto en los casos en que exista causa justificada, relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, o por necesidades reales de la empresa.

Más en caso de terminación injustificada de la relación - laboral, en forma culpable por el patrón, de no reintegrarse le a su puesto, por disposición legal se le debe indemnizar, de tal manera que le sean pagados los salarios que hubiese dejado de percibir el trabajador, además de entregársele una indemnización compensatoria por la pérdida de su empleo; esto, por fuera de que se le otorgue un período de tiempo libre, durante la jornada laboral y sin pérdida de remuneración, para que busque otro empleo; todo ello independientemente de que se le ampare y proteja a través de un seguro de desempleo, u otras formas de seguridad social.

Cuadragésima Octava Reunión.
(Ginebra, 17/VI - 9/VII/64)

C-121. "Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964".- Mediante la ratificación del presente, los Miembros se obligan a proteger mediante la legislación nacional, a todos los asalariados en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y a los beneficiarios de éstos, en caso de su fa-

llecimiento. Además, todo Miembro está obligado a definir - cuales serán considerados accidentes de trabajo y cuales serán las enfermedades profesionales; elaborando, para el segundo caso, una lista de ellas.

R-121. "Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964".- Por medio de ésta, la Conferencia recomienda a los Miembros, tener presente y considerar que, todos ellos, deberían extender la aplicación de su legislación relativa a las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a todas las categorías de asalariados. Asimismo, que deberían asegurar, de conformidad con condiciones prescritas y - por medio de un seguro voluntario, la concesión de prestaciones por los accidentes y enfermedades mencionados, o de prestaciones análogas.

Quincuagésima Primera Reunión.
(Ginebra, 7 - 29/VI/67)

C-128. "Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967".- Todo Miembro, para el cual esté vigente el presente Convenio, en virtud de haberlo ratificado plenamente está obligado a garantizar a las personas protegidas por éste, la concesión de prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.

Las personas protegidas, para efectos de este Convenio, - son:

- a) Todos los asalariados (invalidez y vejez).
- b) Por lo menos, el 75% de la población económicamente activa (invalidez y vejez).
- c) Como mínimo, los residentes de escasos recursos (invalidez y vejez).
- d) El cónyuge supérstite, los hijos y las demás personas dependientes del sostén de la familia, cuando éste hubiere fallecido (sobrevivientes).

R-131. "Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, - vejez y sobrevivientes, 1967".- Se recomienda a los Miembros, aplicar la legislación sobre prestaciones de invalidez y vejez, a las personas con empleos de carácter ocasional y a todas las personas económicamente activas. También se les recomienda, aplicar la legislación sobre prestaciones de sobrevivientes, a los cónyuges, a los hijos y otras personas bajo dependencia y cargo de las personas con empleos ocasionales, o de las económicamente activas, fallecidas.

Quincuagésima Tercera Reunión.
(Ginebra, 4 - 25/VI/69)

C-130. "Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969".- Por la ratificación de este -- Convenio, los Miembros quedan obligados a: aumentar el número de personas protegidas; ampliar los servicios de asistencia que se proporcionen; extender la duración de las presta-

ciones monetarias de enfermedad.

R-134. "Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969".- La Conferencia recomienda a todos los Miembros, extender la aplicación de su legislación sobre asistencia médica;

- a) A las personas con empleo ocasional.
- b) A los miembros de la familia del empleador, que vivan en su hogar y que trabajen para él.
- c) A todas las personas económicamente activas.
- d) A las cónyuges e hijos de los citados en los incisos a) y c).
- e) A todos los residentes.

Además, se recomienda a los Miembros, extender el otorgamiento de las prestaciones monetarias de enfermedad, a las personas con empleos ocasionales, a todas las personas económicamente activas y a los familiares del empleador que, viviendo en su hogar, trabajen para él.

Quincuagésima Cuarta Reunión.
(Ginebra, 3 - 22/VI/70)

C-131. "Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, - - - 1970".- Los Miembros que ratifiquen este Convenio se obligan, por ese hecho, a establecer un sistema de salarios mínimos aplicables a todos los grupos de asalariados, así como a garantizar que los salarios mínimos tendrán fuerza de Ley, - que no podrán reducirse, que la persona o personas que no -- los apliquen serán sancionados penalmente y/o en alguna otra forma, y que dichos salarios serán reajustados, según sea necesario, de manera favorable a los trabajadores.

R-135. "Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970".- Se recomienda a los Miembros, al establecer el sistema correspondiente, tomar en consideración que la fijación de salarios mínimos, debe ser elemento de toda política destinada a eliminar la pobreza y a asegurar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familias; y que su objetivo principal es y será siempre, el proporcionar a los asalariados la protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios. Asimismo se recomendó te-- presente, al determinar el nivel de los salarios mínimos: - las necesidades de los trabajadores y de sus familias; el nivel general de salarios en el país; el costo de la vida y -- sus variaciones; las prestaciones de seguridad social; el nivel de vida de otros grupos sociales; los factores económicos, tales como: la productividad, la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo, etc.

C-132. "Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), - - 1970".- Todo Miembro que lo ratifique, deberá garantizar que todas las personas empleadas por cuenta ajena, gocen del derecho a vacaciones pagadas, con una duración mínima de 3 semanas laborales por un año de servicios prestados; o en su caso, de las vacaciones proporcionales, cuando el tiempo de

servicios sea menor a un año.

Sexagésima Reunión.
(Ginebra, 4 - 23/VI/75)

C-142. "Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975".- Todo Miembro, deberá adoptar y aplicar políticas y programas en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, mediante los servicios públicos del empleo, para en esa forma alentar y ayudar a las personas, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo, en su propio interés y de acuerdo con las necesidades de la sociedad.

R-150. "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975".- Se recomienda a todos los Miembros, adoptar políticas y programas de orientación y formación profesional, que tengan por objetivos:

- a) Asegurar a las personas el acceso a un empleo productivo.
- b) Promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa, con miras a mantener o mejorar la eficacia y calidad en el trabajo.
- c) Proteger a los trabajadores, y personas en general, contra el desempleo y contra toda pérdida de sus ingresos.
- d) Propiciar que los trabajadores desarrollen su personalidad, por medio de su actividad laboral.
- e) Conseguir un avance social, cultural y económico, a través de la participación de todos los grupos sociales, en el proceso de desarrollo y de sus beneficios derivados.

Sexagésima Tercera Reunión.
(Ginebra, 1º - 20/VI/77)

C-148. "Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977".- Este Convenio es aplicable a todas las ramas de la actividad económica; y mediante su ratificación, los Miembros se obligan a disponer, a través de su legislación nacional, la adopción de medidas en el lugar de trabajo, para prevenir y limitar los riesgos profesionales, debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones, así como para proteger a los trabajadores de tales riesgos.

R-156. "Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo - - (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977".- Se recomienda a los Miembros, procurar que la autoridad competente fije, a la mayor brevedad posible, las normas, equipos, - vigilancia y control, necesarios para evitar la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones que son, o pueden ser, nocivos para la salud de los trabajadores, para que - - sean aplicables en forma inmediata.

Sexagésima Sexta Reunión.
(Ginebra, 4 - 23/VI/80)

R-162. "Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980". La presente Recomendación se aplicará a los trabajadores que, por su avance de edad, están expuestos a encontrar dificultades para emplearse u ocuparse.

La Conferencia recomendó a los Miembros, adopten medidas para impedir la discriminación, por razón de edad avanzada, en los empleos u ocupaciones; motivo por el cual, y para lograr ese efecto, deben promulgar leyes y/o promover programas, que garanticen la aceptación y el cumplimiento de esa política.

Además, se recomendó proteger a las personas en edad avanzada y sin empleo, por medio de la creación de seguros idóneos, que les garanticen pensiones por cesantía en edad avanzada, o por vejez.

Sexagésima Séptima Reunión.
(Ginebra, 3 - 22/VI/81)

C-155. "Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981".- Este Convenio es aplicable a todas las ramas de la actividad económica.

Todo Miembro deberá, obligado por la ratificación, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente su política nacional en materia de seguridad e higiene de los trabajadores y su medio ambiente de trabajo.

A fin de culminar debidamente este Capítulo, se transcriben a continuación algunos Artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, y que son relativos a la Seguridad Social y Laboral:

"Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a salario igual por trabajo igual;

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le as-

asegure, así como a su familia, una existencia con forma a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social;

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene así mismo derecho a los seguros de vejez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad;

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social" (84).

(84) Sepúlveda César. Obra citada, págs. 525 y 526.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Del estudio realizado en la presente tesis, de la Legislación Laboral Mexicana y de algunas referencias de la Doctrina Jurídica Laboral Nacional, en materia de trabajo eventual, y complementado con diversas citas doctrinales extranjeras, se han podido establecer las siguientes

CONCLUSIONES:

1.- Se concluye que el calificativo "eventual", empleado en forma genérica para designar a los trabajadores que no son de planta, es inadecuado e impropio, ya que mediante dicho vocablo no se alcanza a contener y a calificar correctamente a la totalidad de los trabajadores en mención, sino únicamente a un grupo específico de ellos. Al efecto consideramos, de acuerdo con el Dr. Guillermo Cabanellas, que el trabajador eventual (visto específicamente), es aquél que es contratado de manera imprevista y excepcional, para efectuar una labor cuya duración es de determinación incierta, por encontrarse sujeta al acaecimiento de un suceso fortuito.

Se estima que la denominación correcta, aplicable al grupo genérico de trabajadores que no son de planta, es la de trabajadores "inestables"; designación misma que, llevando implícita la característica de la inestabilidad en el trabajo, le es propia a ese género de trabajadores.

Así, por ese motivo, se proponen las siguientes definiciones:

TRABAJO INESTABLE.- Es aquella actividad que, - siendo admisible únicamente como excepción, es - - siempre de carácter temporal, porque no constituye una necesidad permanente y normal para la empresa, o porque siéndolo es practicada con fines supleto-

rios o complementarios, y cuya causalidad puede -- ser de origen accidental; siendo su prestación, en forma invariable, de carácter inestable.

TRABAJADOR INESTABLE.- Es aquél cuya labor con carácter de temporal se admite sólo como excepción, y que es contratado a fin de que preste sus servicios desempeñando actividades que no constituyen -- una necesidad permanente y normal en la empresa, o porque siéndolo se llevan a cabo con finalidades -- supletorias o complementarias, pudiendo ser su requerimiento de origen accidental; su característica principal es la inestabilidad de su relación laboral.

2.- Se concluye que debido a la falta de unificación de -- los criterios doctrinales, así como a la carencia de referencias legales expresas, en lo que se refiere a la definición de los trabajadores que no son de planta (y que de aquí en -- adelante denominaremos: "inestables"), se ha propiciado y -- permitido que el sector patronal, valiéndose de las lagunas legales y de la confusión doctrinal, practiquen contrataciones de trabajadores con carácter de inestables, cuando en -- realidad lo que procede es el contratar trabajadores de planta; hecho mismo que aun la Suprema Corte de Justicia de la -- Nación no ha podido subsanar, por no haber expedido resolución alguna que esclarezca y defina el concepto del trabajador inestable. De donde se sugiere, a fin de evitar toda -- confusión posible, se legisle estableciendo las definiciones aplicables a los trabajadores inestables, así como a sus trabajos típicos.

3.- Se concluye la existencia de trabajos inestables de -- una indeterminada y excesiva duración, la cual, se considera, es contraria e impropia de ese tipo de actividades, aun cuando la propia Ley y las resoluciones de la Suprema Corte las

legalicen.

Por lo que es de plantearse la necesidad de limitar en el tiempo, siendo cual fuere el origen de la necesidad de la contratación del trabajo inestable, la duración de la prestación de los servicios, a fin de evitar que, en detrimento de el derecho a la estabilidad laboral, existan trabajos inestables que puedan ser de una desproporcionada duración o prorrogables de manera desmesurada, tal y como sucede en la actualidad, bajo el auspicio de las resoluciones de la Suprema Corte, la cual otorga su apoyo y reconocimiento a dicha situación, al haber resuelto que "se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias", lo que va en contravención de los derechos de los trabajadores inestables y en provecho de los patronos, que en esa forma fundamentan su evasión a la obligación de contratar a los trabajadores como de planta, cuando ello proceda, y de los deberes relativos.

Por lo que, de acuerdo a lo expuesto, se sugiere legislar limitando en el tiempo la duración y prórrogación de las relaciones de trabajo inestable, tomando como puntos de referencia para establecer dicha limitación, los términos aplicables a la exención de la obligación de las empresas de participar a los trabajadores de sus utilidades; esto es, que se permita a las empresas la contratación de trabajadores inestables, conforme a los siguientes términos y modalidades:

a) Hasta por 18 meses, a partir de la fecha de iniciación de operaciones, a las empresas de nueva creación, sin que el número de trabajadores contratados con ese carácter, pueda -

exceder del 22.5% del total de los empleados por la empresa.

b) Hasta por 36 meses, contabilizados a partir de la fecha en que inicie sus actividades, a las empresas de nueva creación que elaboren productos nuevos, limitando al 22.5% del total de personas empleadas el número de trabajadores inestables contratados.

c) Durante el período de exploración y para efectos de la misma, a las industrias extractivas. Sin limitar el número de trabajadores inestables contratados.

d) Hasta por 48 meses, contados desde el día en que se inicien las actividades, a las empresas económicamente débiles; situación misma que deberá comprobarse ante las autoridades laborales, quienes además deberán establecer el número máximo, permitido para estas empresas y de acuerdo al requerimiento de su situación económica y técnica, de contrataciones de trabajadores inestables.

Trás lo que, una vez excedidos los términos establecidos, automáticamente y por mandato expreso de la Ley, dichos contratos evolucionarán transformando las relaciones de trabajo inestable en relaciones de trabajo de planta.

4.- Se concluye la necesidad de crear normas legales que hagan obligatoria la reinstalación del trabajador inestable, cuando hubiese sido despedido por causas injustificadas, para en esa forma dar un cierto y efectivo cumplimiento al derecho a la estabilidad laboral o impedir, de igual manera, que los patronos priven arbitrariamente a los trabajadores de sus ocupaciones; todo ello, siempre y cuando subsistan las causas que dieron origen a la contratación, y la materia

de trabajo.

5.- Se concluye la existencia de normas discriminatorias de los trabajadores inestables en la Ley Federal del Trabajo en vigor, al excluirseles del derecho a percibir la prima de antigüedad; por lo que se recomienda (de común acuerdo con la Iniciativa de Ley presentada, por la diputación del sector obrero, ante la XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión), que se legisle en la materia, a fin de hacer obligatorio el otorgamiento de dicho derecho a todo trabajador, independientemente que sea o no de planta, del tiempo de servicios prestados y de que éstos constituyan o no una actividad propia del giro de la empresa; ello, fundamentado en el razonamiento de que si la prima de antigüedad se proporciona a los trabajadores que son despedidos en forma justificada, con mayor razón debe serle pagada a todo aquél que, aun siendo inestable, renuncia voluntariamente a su trabajo o que es despedido injustificadamente del mismo.

6.- Se concluye que a pesar de las disposiciones legales constituidas al efecto, los trabajadores no tienen, generalmente hablando, acceso a la capacitación ni al adiestramiento a que tienen derecho, por lo que se considera es de extrema urgencia y necesidad la expedición de nuevos preceptos legales, que garanticen efectivamente a los trabajadores inestables la obtención del disfrute de dicho derecho en forma preferente, aun por encima de los trabajadores de planta, como una medida eficaz de promover su superación técnica profesional y de propiciar, consecuentemente, su requerimiento laboral permanente.

7.- Se concluye, ante la manifiesta marginación de que son objeto los trabajadores inestables del progreso económico, así como por la desprotección total de su capacidad adquisitiva y la patente discriminación, para ellos establecida en la aplicación de los créditos otorgados a través del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, la imperiosa necesidad de dictar disposiciones legales, que tengan por finalidad garantizar el otorgamiento de los llamados créditos FONACOT, a los citados trabajadores inestables; puesto que si, como se afirma en el Considerando previo al Decreto que crea dicho Fondo, la finalidad de esta institución es la de proporcionar créditos socialmente justos, para la adquisición de satisfactores que permitan el desarrollo de una vida humanamente decorosa de los trabajadores y de sus familias, evitando en esa forma prácticas lesivas que vulneren sus economías y que acentúen la explotación de que, de manera regular, son objeto y que son contrarias al espíritu y mandato constitucionales, por lo que no pueden ni deben ser marginados de esos beneficios los trabajadores inestables, en especial los que sean jefes de familia, quienes constituyen uno de los grupos sociales más desamparados.

8.- Se concluye el acaecimiento de un grave retroceso, en materia de derecho habitacional, al haberse abrogado el Reglamento de la Fracción **IV** del Artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo (1931), para Empresas que no sean de Jurisdicción Federal, así como de su similar, que era aplicable en toda la República a las empresas de jurisdicción federal, mismos, éstos sí, que protegían en forma expresa el derecho

de los trabajadores inestables a la vivienda digna y decorosa; y no como sucede en la legislación actual, que permite, por deficiencias de sus sistemas de otorgamiento, la exclusión de dichos trabajadores. Por lo que es de recomendarse, se modifiquen las leyes y reglamentos, en materia de habitación, para adecuarlos en forma tal que garanticen terminantemente su aplicación en favor del derecho de los trabajadores inestables a la habitación.

Se aclara, que al aseverarse lo anterior se tomó en consideración el hecho de que las habitaciones que, mediante los reglamentos citados, se proporcionaban a los trabajadores inestables, les eran otorgadas en arrendamiento; acto mismo que ni en arrendamiento, ni en préstamo y mucho menos en propiedad, se lleva a cabo en la actualidad para hacer cierto el derecho que a la habitación tienen los trabajadores inestables.

9.- Se concluye el requerimiento de modificar las normas legales, que fundamentan y regulan el derecho de los trabajadores inestables a participar en las utilidades de las empresas, toda vez que limitan el otorgamiento de éstas a los trabajadores inestables que hubiesen prestado sus servicios durante 60 días en el año, por lo menos; lo cual es a todas luces injusto, puesto que si, como previamente se refirió, los trabajadores multicitados, cuando prestan sus servicios efectuando labores propias de la actividad permanente de la empresa, reportan beneficios pecuniarios a la misma desde el inicio de sus trabajos, de justicia es que a partir de ese momento, sean acreedores a participar de las utilidades de

la empresa, a cuya creación y fomento han contribuido.

10.- Se concluye que, como consecuencia del alto índice de desempleo y de cesantía laboral (situación, esta última, en la que regularmente se encuentran los trabajadores inestables), es de imperiosa necesidad la adopción de sistemas y medidas, que tiendan a lograr la disminución de esos problemas, y con ello a evitar el desperdicio de fuerza de trabajo, la mendicidad, el subempleo, el incremento de los actos delictivos, etc., y en general, el seguir hundidos en el subdesarrollo. Así, y con ese motivo, se recomienda la aprobación y aplicación de, entre otras, las siguientes medidas:

a) Promover la creación de nuevos empleos, mediante el otorgamiento de estímulos fiscales.

b) Implantar sistemas gratuitos de capacitación y adiestramiento, aplicables a los trabajadores cesantes y a las personas desempleadas, para que una vez instruidos tengan un menos difícil acceso a la vida productiva.

c) Creación de bolsas de trabajo no retribuidas, incorporadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y supervisadas por las Autoridades del Trabajo.

Se propone la incorporación de las citadas bolsas de trabajo al mencionado Instituto, ya que se considera es la institución que cuenta con la estructura, los recursos humanos, técnicos y financieros, necesarios para la práctica y buen funcionamiento de dicha actividad.

d) Ampliar el seguro de cesantía en edad avanzada, hasta hacerlo comprender la cesantía involuntaria del trabajo, mediante el cual se ampare y proteja a todo trabajador, que en

forma inculpable se quede sin trabajo, siendo cual fuere su edad y sin importar si es inestable o no; siempre y cuando, su estado de cesantía sea involuntario, esté disponible para trabajar en labores propias de su capacidad y aptitudes, tenga deseos de hacerlo y se haya inscrito en las bolsas de trabajo correspondientes.

Seguro mismo que le deberá garantizar al trabajador cesante, un ingreso que le permita cubrir sus necesidades más - - apremiantes y las de su familia, para que en esa forma puedan disfrutar de los alimentos básicos (de acuerdo a la concepción civilista de éstos), en forma digna y suficiente.

Se propone que el financiamiento de dicho seguro, sea cubierto en forma conjunta, por el Estado (a través del Instituto Mexicano del Seguro Social), por los patrones y por los propios trabajadores.

e) Crear un seguro de desempleo que les sea aplicable, en los mismos términos y modalidades que el de cesantía involuntaria del trabajo, a todas las personas que, estando en disposición de trabajar y habiéndose inscrito en las bolsas de trabajo pertinentes, no encuentran un trabajo conveniente.

f) Legislar, prioritariamente y como medida de urgencia, sobre la estricta aplicación de la jornada laboral máxima, - así como sobre la expresa prohibición de la prestación de horas extraordinarias de trabajo por los trabajadores de planta (las cuales cuando son pactadas como sistemáticas, son anticonstitucionales), para que mediante esas medidas se fomente la creación de nuevas plazas de trabajo y se disminuyan, en consecuencia, el empleo inestable y el desempleo; salvo -

en aquellos casos en que, siendo de extrema urgencia su prestación, los servicios de los trabajadores se practiquen en horas extraordinarias como medida última de salvación. Esto es, que de ello dependa, no la obtención de ganancias extras para el patrón y para los trabajadores, sino la vida misma de la empresa o de los elementos que la integran.

g) Reducir, en todos los ámbitos laborales, a 40 las horas semanales de trabajo, para en esa forma auspiciar la creación de nuevos empleos; reducción misma que deberá efectuarse sin afectar los ingresos de los trabajadores.

h) Crear un sistema de vigilancia, cuya función ex profesa sea la de velar por que los trabajadores presten, en forma esforzada, aplicada y efectiva, sus servicios durante las 40 horas semanales, que se proponen en el inciso anterior, para con ello evitar que la capacidad y calidad productivas se vean disminuídas.

i) Considerar, y en su caso adoptar, las experiencias obtenidas en otros países, que sean referentes al tema cuotificado. Así como someter a estudio los Convenios y Recomendaciones, que al respecto ha emitido y adoptado la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, a fin de complementar y actualizar nuestra Legislación, en materia de cesantía laboral y desempleo.

11.- Se concluye la necesidad de procurar, mediante la difusión masiva de campañas concientizadoras, la creación de una nueva mentalidad altruista, productiva y progresista (dirigidas a toda la población en general, y de manera especial a los sectores poderosos); así como propiciar, por los mi---

mos medios, una revalorización moral y social, a nivel nacional.

VOCABULARIO.

Accidental.- No esencial. Casual. Contingente. Substituto en algún cargo. Fortuito, temporero, provisional. Que desempeña ocasionalmente un cargo.

Accidentalidad.- Calidad de accidental.

Afinidad.- Analogía o semejanza de una cosa con otra. Relación entre especies o grupos. Conformidad. Igualdad entre cosas. Analogía, semejanza.

Anormal.- Contrario a lo normal. Dicese de lo que se halla fuera de su estado natural o condición. Que no es normal. -- Contra la regla.

Anormalidad.- Calidad de anormal.

Base.- Fundamento en que descansa alguna cosa. Fundamento -- principal en el que se apoya algo. Cimiento, origen. Principio y fundamento. Apoyo.

Casual.- Que sucede por casualidad. Fortuito, contingente, - imprevisto.

Casualidad.- Combinación de circunstancias imprevistas e inevitables. Acaso, azar, eventualidad. Suceso impensado.

Circunstancia.- Accidente o particularidad que acompaña un - acto. Situación. Accidente de tiempo, lugar, modo, etc., unido a una acción, hecho o dicho, que acompaña a un acto. Calidad, requisito.

Circunstancial.- Propio de las circunstancias.

Circunstancialidad.- Carácter de circunstancial.

Complementario.- Que sirve para completar o perfeccionar alguna cosa. Que constituye complemento de una cosa. Que completa o perfecciona.

Complemento.- Cosa, cualidad o circunstancia que se añade a otra para que resulte íntegra o perfecta. Lo que completa alguna cosa u obra comenzada. Lo que es menester agregar a una cosa para completarla.

Común.- Lo que pertenece a varios. Corriente. Ordinario. General. Dicese de lo que pertenece o se extiende a varios. Corriente, recibido y admitido de todos o la mayor parte. Frecuente y muy sabido. Usual. Perteneciente a muchos o a todos.

Contingencia.- Riesgo. Carácter de contingente. Cosa posible o probable. Posibilidad de que una cosa suceda o no suceda. Probabilidad. Acaecimiento posible. Contingente.

Contingente.- Que puede o no suceder. Posible, no necesario.

Definido.- Bien marcado y delimitado. Fijo, exacto, preciso.
Expuesto con la mayor precisión. Que tiene límites precisos.

Dispar.- Desigual, diferente.

Disparidad.- Desigualdad, diferencia.

Diversidad.- Variedad, desemejanza, diferencia.

Diverso.- De distinta naturaleza. Diferente, desemejante.

Estación.- Cada una de las cuatro partes en que se divide el año. Tiempo, temporada.

Estacional.- Propio de las estaciones del año.

Evento.- Suceso imprevisto o de realización incierta. Contingencia, acontecimiento.

Eventual.- Sujeto a cualquier evento o contingencia. Incierto, inseguro, fortuito.

Eventualidad.- Hecho de realización incierta o conjetural. - Calidad de eventual. Hecho inseguro.

Excepción.- Acción de exceptuar. Cosa que se aparta de la regla. Acción y efecto de exceptuar. Cosa exceptuada. Cosa que se aparta de la regla general o condición general de las demás de su especie.

Excepcional.- Que forma excepción de la regla común. Que se aparta de lo ordinario o que ocurre rara vez. Que acaece extraordinariamente.

Excepcionalidad.- Calidad de excepcional.

Exceptuar.- Excluir de la regla común. Excluir a una persona o cosa de la generalidad de lo que se trata o de la regla común. Excluir, no comprender.

Excluir.- Descartar, rechazar, eliminar o negar la posibilidad de alguna cosa.

Excluyente.- Que rechaza o excluye.

Extraordinariedad.- Calidad de extraordinario.

Extraordinario.- Fuera de lo natural o común. Fuera del orden o regla común. Que traspasa los límites de lo ordinario, que sale fuera del orden común.

Fortuito.- Que sucede casual e inopinadamente. Imprevisto, inesperado, casual, inopinado.

Fugaz.- De muy corta duración. Efímero, breve. Que desaparece con rapidez; de muy breve duración. Muy poco duradero.

General.- Común a todos o a muchos. Frecuente, usual. Común y esencial a todos los que constituyen un todo.

Generalidad.- El mayor número. Muchedumbre, mayoría de individuos u objetos de que se compone una clase o un todo, sin determinación a persona o cosa particular. Extensión a muchos. Calidad de general. La mayor parte.

Hábito.- Tendencia a repetir constantemente ciertos actos. - Costumbre.

Habitual.- Que se hace, padece o posee con continuación o -- por hábito. Acostumbrado. Que se hace, posee o experimenta -- por hábito, por costumbre.

Habitualidad.- Calidad de habitual.

Imprevisible.- No previsible. Lo que no se puede prever, advertir.

Imprevisibilidad.- Calidad de imprevisible.

Imprevisión.- Falta de previsión. Inadvertencia, irreflexión. Inadvertido.

Imprevisto.- No previsto. inesperado, repentino, impensado.

Incidencia.- Accidentalidad. Suceso, lance, acontecimiento. Lo que sobreviene en el curso de un asunto.

Incidental.- Accidental. Incidente.

Incidentalidad.- Calidad de incidental.

Incidente.- Que es de carácter incidental. Que sobreviene o tiene incidencia. Que sobreviene en el curso de un asunto.

Interino.- Accidental, temporal, provisional. Que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa. Suplente. Que suple temporalmente a una persona o cosa.

Momentáneo.- Que se ejecuta prontamente. Que se pasa luego; que no dura o no tiene permanencia. Que prontamente y sin dilación se ejecuta. Transitorio, pasajero, fugaz. Que dura un instante. Que se ejecuta inmediatamente.

Momento.- Mínimo espacio de tiempo. Al instante, al momento, en seguida.

Necesario.- Que tiene que ocurrir. Que precisa, forzosa o -- inevitablemente ha de ser o suceder. Lo que se hace o ejecuta obligatoriamente. Que hace falta o es menester para su --

fin. Imprescindible, obligatorio, ineludible, preciso, forzoso, inevitable. Indispensable para un fin. Que hace absolutamente falta; que no puede dejar de ser; que sucede sin falta.

Necesidad.- Aquello de lo que no se puede prescindir. Lo que no puede evitarse. Falta de algo indispensable. Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en - - cierto sentido. Todo aquello a lo que es imposible abstraerse, faltar o resistir. Falta de lo necesario para existir. - Impulso irresistible. Condición de necesario.

Normal.- Que se ajusta a ciertas normas. Dicese de lo que se halla en su estado natural. Que sirve de norma, tipo o regla. Regular, ordinario, usual. Regla de conducta.

Normalidad.- Calidad de normal.

Ocasión.- Oportunidad para conseguir o ejecutar algo. Oportunidad o comodidad de tiempo o lugar que se ofrece para ejecutar o conseguir alguna cosa. Oportunidad. Momento oportuno.

Ocasional.- Que ocasiona. Que sobreviene accidentalmente. Dicese de lo que causa o motiva algo. Que acaece accidentalmente. Que dá ocasión. Que sirve de motivo.

Ordinario.- Común, regular, acostumbrado.

Pasajero.- Que pasa presto o dura poco.

Periodicidad.- Calidad de periódico.

Periódico.- Que ocurre cada tiempo. Que sale en época fija. Que mantiene período determinado. Que se produce en períodos determinados, en períodos iguales.

Período.- Duración de un fenómeno. Que mantiene una duración determinada. Espacio de tiempo que incluye toda la duración de una cosa. Ciclo. Tiempo que transcurre en cualquier fenómeno periódico entre dos fases idénticas. Tiempo que una cosa tarda en volver al estado o posición que tenía originalmente. Espacio de tiempo determinado. Tiempo que tarda un fenómeno en recorrer todas sus fases o un hecho sus etapas.

Permanencia.- Duración firme, estabilidad, inmutabilidad, -- constancia, perseverancia. Estado o calidad de permanente.

Permanente.- Que permanece. Que se mantiene en el mismo estado, lugar o calidad. Que tiene permanencia. Que dura sin modificación.

Planta.- Plan de las dependencias y empleados de una oficina, establecimiento, universidad, etc. Plan que determina y especifica las dependencias y empleados de una oficina, establecimiento, empresa, etc. Lista de las dependencias y empleados de una oficina.

Prever.- Ver con anticipación lo que ha de suceder. Conocer, conjeturar por algunos indicios o señales lo que ha de suceder. Ver de antemano lo que ha de acontecer.

Previsión.- Acción y efecto de prever. Adopción de medidas para hacer frente a sucesos futuros.

Previsto.- Visto con anticipación. Participio pasivo del verbo prever.

Provisional.- Dispuesto o mandado interinamente. Transitorio, accidental, interino. Existente por un tiempo dado.

Provisionalidad.- Calidad de provisional.

Substitución.- Acción y efecto de substituir.

Substituir.- Poner una persona o cosa en lugar de; tomar el lugar de; hacer las veces de.

Substituto.- Cosa que substituye. Persona que hace las veces de otra en el empleo o servicio. Persona que substituye.

Suplencia.- Acción y efecto de suplir.

Suplente.- Que suple. Substituto.

Supletorio.- Dicese de lo que suple la falta de alguien o de algo.

Suplir.- Ponerse en el lugar de uno para hacer sus veces. Integrar o cumplir lo que hace falta en una cosa, o remediar la carencia de ella. Integrar lo que falta en una cosa para completarla. Hacer las veces de. Completar lo que falta en.

Temporada.- Espacio de varios días, semanas, meses o años -- que se consideran aparte formando un conjunto. Tiempo durante el cual se realiza habitualmente alguna cosa. Espacio de tiempo de alguna duración.

Temporal.- Perteneciente al tiempo. Que pasa con el tiempo. Que sólo dura algún tiempo.

Temporalidad.- Calidad de temporal.

Temporero.- Dicese del que ejerce temporalmente algún cargo. Dicese de la persona destinada temporalmente al ejercicio de un oficio o empleo; subalterno que en un ministerio u oficina no es de planta. Que desempeña un oficio o empleo por algún tiempo.

Transitoriedad.- Calidad de transitorio.

Transitorio.- Pasajero, temporal, caduco, perecedero, fugaz. Que no dura.

BIBLIOGRAFIA

- Asociación de Estudios de la Seguridad Social, A.C. "Estudios y Problemática en la Aplicación Práctica de la Ley del Seguro Social". Editorial I.E.E., S.A. México, 1981.
- Cabanellas Guillermo. "El Contrato de Trabajo". Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1963.
- Cabanellas Guillermo. "Introducción al Derecho Laboral", Tomos I y II. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1963.
- Cárdenas Eduardo. "Diccionario Moderno". Editorial Libros de América, Inc. Pensylvania, E.U.A., 1967.
- Castorena Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Editorial Jaris. México, 1964.
- Castorena Jesús. "Tratado de Derecho Obrero". Editorial Jaris. México, 1964.
- Cavazos Flores Baltasar. "El Derecho Laboral en Iberoamérica". Editorial Trillas. México, 1981.
- Cavazos Flores Baltasar y coautores. "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada". 13a. Edición. Editorial Trillas. México, 1982.
- De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979.
- De Pina Vara Rafael. "Diccionario de Derecho". Editorial - Porrúa, S.A. México, 1970.
- Del Buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo", Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.
- Dorantes Tamayo Luis. "¿Qué es el Derecho?". Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana. México, 1977.
- "Ley del Seguro Social". Editorial Porrúa, S.A. México, -- 1965.
- "Ley del Seguro Social". Editorial Libros Económicos. México, 1971.
- "Ley del Seguro Social". Editorial Porrúa, S.A. México, -- 1973.
- "Ley del Seguro Social". Editorial Librerías Teocalli. México, 1982.
- "Ley Federal del Trabajo". Serie México Laboral. 6a. Edición. Editorial Fiscal y Laboral, S.A. de C.V. México, 1975.

Lobato Jacinto. "Nueva Ley Federal del Trabajo, 1982". Editorial Librerías Teocalli. México, 1982.

Manresa y Navarro José María. "Comentarios a la Ley del Enjuiciamiento Civil (Española) de 1881", Tomo I. 4a. Edición. Editorial Reus, S.A. Madrid, 1919.

Méndez Aguirre Rafael. "El Trabajador Eventual". Ediciones Impulso. México, 1955.

Morales Jiménez Alberto. "El Debate sobre el Artículo 123 - en el Constituyente de 1917". Serie: Grandes Debates Legislativos. Talleres Tipográficos de la Cámara de Diputados. México, 1971.

Moreno Díaz Daniel. "El Congreso Constituyente de 1916-1917". Dirección General de Publicaciones, U.N.A.M. México, 1967.

Organización Internacional del Trabajo. "Convenios y Recomendaciones. 1919 - enero de 1982". Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1982.

Organización Internacional del Trabajo. "Desempleo y Cambios de Estructura". Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1962.

Organización Internacional del Trabajo. "Efectos Macroeconómicos de la Seguridad Social". Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1970.

Organización Internacional del Trabajo. "Introducción a la Seguridad Social". Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1970.

Organización Internacional del Trabajo. "La Seguridad Social". Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1970.

Pérez Leñero José. "Teoría General del Derecho Español del Trabajo". Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid, 1948.

Posada Carlos G. "Los Seguros Sociales Obligatorios en España". Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1943.

Rabasa Emilio O. y Caballero Gloria. "Mexicano: ésta es tu Constitución". Comisión Editorial del H. Congreso de la Unión. México, 1969.

Raluy Poudevida Antonio. "Diccionario Porrúa de la Lengua - Española". Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

Ramírez Fonseca Francisco. "El Despido". Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, 1980.

Ramírez Saavedra Agustín. "Naturaleza del Contrato de Trabajo

jo". Tesis. Escuela Libre de Derecho. México, 1947.

Rancús Atilano. "Diccionario de la Lengua Española". Editorial Ramón Sopena, S.A. Barcelona, 1957.

Rodríguez González Gilberto y Gerad Bertrand Alejandro. "Ley del Seguro Social, Correlacionada". Editorial Themis. México, 1982.

Salinas Suárez del Real Mario. "Práctica Laboral Forense". Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1980.

Secretaría de Gobernación. "Separata Legislativa 1980". -- Diario Oficial. México, 1981.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Ley Federal del Trabajo". Editorial Popular de los Trabajadores. México, - 1979.

Sepúlveda César. "Derecho Internacional Público". Editorial Porrúa. Editorial Porrúa. México, 1974.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Jurisprudencias y Tesis Sobresalientes, Sustentadas por la Sala Laboral (4a. - Sala). 1955 - 1963". Mayo Ediciones. México, 1965.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Jurisprudencias y Tesis Sobresalientes. 1955 - 1965. Actualización I Laboral. Sustentadas por la Cuarta Sala". Mayo Ediciones. México, - 1968.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Jurisprudencias y Tesis Sobresalientes. 1966 - 1970. Actualización II Laboral. Sustentadas por la Cuarta Sala". Mayo Ediciones. México, 1972.

Trueba Barrera Jorge y Trueba Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada". Editorial Porrúa, S. A. México, 1966.

Trueba Barrera Jorge y Trueba Urbina Alberto. "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada". Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

Trueba Barrera Jorge y Trueba Urbina Alberto. "Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980". Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.

Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 1972.

Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.

INDICE

Dedicatorias	II
Reconocimiento	V
Prólogo	VI
Introducción	1

Capítulo I

Generalidades del Trabajador Eventual

1.- Definición	5
2.- Características	19

Capítulo II

Legislación y Jurisprudencia

1.- Ley Federal del Trabajo de 1931	32
Título Primero.- Disposiciones Generales	32
Título Segundo.- Del Contrato de Trabajo	33
Cap. I. Del Contrato Individual de Trabajo.	33
Cap. III. De las Horas de Trabajo y de los -	
Descansos Legales	39
Cap. IV. Del Salario	40
Cap. V. Del Salario Mínimo	41
Cap. V bis. Participación de los Trabajadores	
en las Utilidades de las Empresas	42
Cap. VI. Del Reglamento Interior de Trabajo.	42
Cap. VIII. De las Obligaciones de los Patrones	43
Cap. IX. De las Obligaciones de los Trabaja-	
dores	45
Cap. X. De la Modificación de los Contratos	46
Cap. XI. De la Suspensión de los Contratos -	
de Trabajo	46
Cap. XII. De la Rescisión de los Contratos de	
Trabajo	48
Cap. VIII. De la Terminación del Contrato de -	
Trabajo	49
Título Sexto.- De los Riesgos Profesionales	50
2.- Ley Federal del Trabajo de 1970	53
Exposición de Motivos	53
Título Primero.- Principios Generales	61
Título Segundo.- Relaciones Individuales de Tra-	
bajo	67
Cap. I. Disposiciones Generales	67
Cap. II. Duración de las Relaciones de Tra-	
bajo	73

Cap. III.	Suspensión de los efectos de las Relaciones de Trabajo	80
Cap. IV.	Rescisión de las Relaciones de Trabajo	84
Cap. V.	Terminación de las Relaciones de Trabajo	89
Título Tercero.-	Condiciones de Trabajo	90
Cap. I.	Disposiciones Generales	90
Cap. II.	Jornada de Trabajo	91
Cap. III.	Días de Descanso	96
Cap. IV.	Vacaciones	99
Cap. V.	Salario	100
Cap. VI.	Salario Mínimo	104
Cap. VII.	Normas Protectoras y Privilegios del Salario	106
Cap. VIII.	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	111
Título Cuarto.-	Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	115
Cap. I.	Obligaciones de los Patrones	115
Cap. II.	Obligaciones de los Trabajadores	118
Cap. III.	Habitaciones para los Trabajadores	119
Cap. III bis	Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores	123
Cap. IV.	Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso	126
Cap. V.	Inveniones de los Trabajadores Eventuales	133
Título Noveno.-	Riesgos de Trabajo	134
Título Décimo.-	Prescripción	137
Título Dieciséis.-	Responsabilidades y Sanciones	139

Capítulo III

Seguridad Social

Definición	141
Breve Historia	144
Derechos que Emanan de la Seguridad Social	146
1.- La Estabilidad Laboral y la Organización Interna cional del Trabajo	151
2.- Ley del Seguro Social	157
a) Reglamento del Seguro Obligatorio de los Tra- bajadores Temporales y Eventuales Urbanos	164
3.- Reglamento de la Fracción III del Artículo 111 - de la Ley Federal del Trabajo (1931), para Empre- sas que no sean de Jurisdicción Federal	169
4.- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vi- vienda para los Trabajadores	172

Capítulo IV

Derecho Internacional

Generalidades	176
Convenios y Recomendaciones (1919-1981)	183

Capítulo V

Conclusiones

Conclusiones	202
------------------------	-----

Vocabulario	213
-----------------------	-----

Bibliografía	219
------------------------	-----