

Universidad Nacional Autónoma de México

F A C U L T A D D E D E R E C H O

**Crítica a los Arts. 47-Fracción I. 49-Fracción V.
y 156 de la Nueva Ley Federal del Trabajo,
Vistos a la Luz de la Teoría Integral**

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



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.

A Doña Petra Lara Iduarte
Escogida entre todas las
mujeres, para ser mi madre
bendita seas.....Iván.

A Don Fernando López Arias
Abogado, Político limpio,
amigo leal, querido padre
respetuosamente.....Iván.

A mis queridos hermanos
todos, en cumplimiento
a Ustedes.....Iván.

A Doña Mara y Don Jesús F. Sánchez,
Incansables Formadores.....
incluyéndome a mí, les quiere.....
Iván.

A tí querido tío Alex
consejero e indicador
innato de lo práctico de
la vida, misión cumplida
.....Iván.

A Ud. Lic. Manuel Jiménez
San Pedro, reafirmando mi
unión Espiritual por su
entrega total en la realiza
ción de sus funciones.
Con afecto.....Iván.

A mis queridos Maestros,
muchas gracias, ruégoles
aceptar mi respeto y mi
recuerdo por siempre.

A tí Querida U.N.A.M.
que me permitiste saciar
mi sed en tu venero de -
sabiduría, te viviré eter-
namente agradecido.

A Mireya, mi esposa, por
su fe, Paty-Iván-Mireyita
y Emmanuel mis adorables
hijos, gracias por su com-
prensión.

MENSAJE:

**A MIS COMPAÑEROS DE GENERACION
1970 - 1974 CON TODO RESPETO -
MANIFESTANDOLES MI SEGURIDAD DE
SU RESPONSABLE PARTICIPACION EN
LA HISTORIA DE MEXICO.**

IVAN.

INDICE

	Pág.
Capítulo Primero. - Aspecto histórico del Trabajo en México	
a) Epoca Azteca	1
b) Epoca Colonial	5
c) Epoca México-Independiente	7
Capítulo Segundo. - Naturaleza del Contrato del Trabajo	
a) Teoría del arrendamiento	19
Teoría de la compra venta	20
Teoría del mandato	21
Teoría de la sociedad	21
b) Contrato de Trabajo y relación del trabajo	23
Teoría Contractualista	24
Teoría Anticontractualista	25
c) Elementos de la relación Individual del trabajo.	26
Características del contrato de Trabajo	31
Requisitos de validez en la relación de trabajo.	33
d) Consecuencias de la falta de algunos de los requisitos de validez.	43
Capítulo tercero. - Crítica a las fracciones de los Arts. enunciadlos, Antecedentes.	50
PALABRAS A MI MAESTRO	75 y 76
Crítica al Art. 47- Frac. I.	77
Crítica al Art. 49- Frac. V.	78
Crítica al Art. 156.	83
Conclusiones	
Bibliografía	

C A P I T U L O I

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Antes de entrar de lleno en este estudio Jurídico - del tema central de este trabajo que lo constituye: Cri tica a los artículos 47 fracción I-49 fracción V y 156.- De la Nueva Ley Federal del Trabajo que van en detrimento de los trabajadores eventuales, es necesario hacer -- una semblanza de lo que ha sido el trabajo en nuestro - país.

a) Desde la llegada de los aztecas a la Mesa del - -- Anahuac en el año de 1325 después de largas jornadas, al detenerse cuando encontraron a el Aguila sobre un Nopal- devorando una serpiente, signo que habían anunciado los- augures como término de su peregrinación. Y se estable-- cieron en condiciones precarias sobre un terreno pantanoso que ofrecía grandes dificultades para el desarrollo y la convivencia social, puede decirse que es aquí el punto de partida del trabajo en México al ir construyendo - poco a poco su Nación, los aztecas sometieron al Avasalla- je y tributo a los pueblos, llegando a dominar una di- lata extensión territorial por medio de la conquista.- Cuando el pueblo enemigo era derrotado, el Monarca vencedor se apropiaba de las tierras del vencido que mejor le parecían; de ellas una parte la separaba para sí, otra - le distribuía bajo ciertas condiciones o sin ninguna, en

tre los guerreros que más se hubiesen distinguido en la conquista, y el resto, o lo daban a los nobles de la Casa Real, o los destinaban a los gastos del Culto, a los de la guerra, o a otras negociaciones públicas.

Bajo esta época de los primeros pobladores del -- Anahuac, la propiedad agraria se encontraba distribuída de la manera siguiente:

TLACCLALLI.- Era la propiedad territorial que pertenecía al Rey, adquirida por conquista o por usurpación, aunque podía cederse temporalmente, los productos de -- ella eran destinados a necesidades de la corte y no podían ser vendidos ni arrendados.

PILLALLI.- Era la tierra propiedad concedida por donación o por regalo del Rey a los nobles, para que con sus productos pudiesen mantener su jerarquía y a los guerreros como compensación a sus servicios. El Rey tenía -- derecho a deservirla sin efecto y el beneficiario podía arredarla, enajenarla o venderla.

TECPANTLALLI.- Eran las tierras de las cuales su -- producto se destinaba a la sustentación del culto.

EL CALPULLALLI.- Parte del Calpulli que significa -- Barrio (Tierra de gente conocida), la tierra del calpulli se daba al habitante del Calpulli con la obligación de trabajarla. Si durante dos años no lo hacía se le qui

taba para entregarla a quienes estuvieren dispuestos a realizar a tan productiva tarea.

ALTE PKTLALLI.- Eran porción de tierras en las afueras de los pueblos de disfrute comunal, al igual que el Calpulli no era susceptible de comerciarse, ni enajenarse en forma alguna.

A excepción del Calpulli, estas tierras eran labradas en beneficio de los señores por Macehuales o Peones de Campo, o bien por renteros que no tenían derecho alguno sobre las tierras que trabajaban. En cambio las tierras de conquista de que el Monarca hacía Merced, se encontraban como es de suponer, ocupadas por los vencidos, pero las donaciones del Rey no implican, en este caso un despojo absoluto para los primitivos propietarios; éstos continuaban en la posesión y goce de sus tierras conquistadas, bajo las condiciones que los nuevos dueños les imponían de propietariolos pasaban al perder su libertad, a ser una especie de inquilinos o aparceros con privilegios de que les era lícito transmitir a sus descendientes; no podían ser arrojados de las tierras que poseían y de los frutos una parte era para ellos y otra para los nobles o guerreros propietarios.

Estos aparceros se llamaban Mayajues y eran muy numerosos en la época de la Conquista. (1)

(1) EL PROBLEMA AGRARIO DE MEXICO, Dr. Lucio Méndez y Núñez, Pág. 5, México 1959, Editorial Porrúa, S.A.

Vemos pues como la tierra estaba completamente dividida en cuanto a los diversos géneros de posesión y de usufructo de que era susceptible; pero en la realidad de las cosas se hallaban concentradas en unas cuantas manos, era la base la preeminencia social, de la riqueza y de la influencia política de un grupo escogidos: el rey, los nobles y los guerreros, eran los grandes latifundistas de la época; sus latifundios solo transferibles entre ellos mismos, formaban de hecho una propiedad que se hallaba fuera del comercio, que mantenía la diferencia de clases y hacía punto menos que imposible el desenvolvimiento cultural y económico de las masas.

Nos dice Mendieta y Núñez "la clase trabajadora de esta época la constituían los hacendales o peones de campo, los plebeyos, unos ejercitaban las artes mecánicas, haciendo de la industria lo necesario para su sustento y los otros se hacían labradores; estos últimos eran los más dedicados, aunque su dedicación provenía del despojo del gobierno. Los nobles no podían cultivar las tierras empleaban a los pecheros, ya asignándole una ración por su trabajo, ya dándole las heredas como arrendamiento, cobrando en frutos determinadas rentas, esto daba ocupación a millones de brazos y aseguraba la vida a las familias pobres. (2)

(2) OROZCO Y BERRA, citado por Mendieta y Núñez en su obra EL PROBLEMA AGRARIO DE MEXICO, Pág. 15, México-1959, Editorial Porrúa, S.A.

Como se desprende la situación que guardaron los -- asalariados antes de la Conquista, distó mucho de ser sa tisfactoria, había un gran número de trabajadores que te nían una condición tan mala como los jornaleros de nues- tra época y si acaso peor, ya que la única forma de lle- gar a escalar altos puestos lo era distinguiéndose en la guerra y gozar así del derecho de propiedad.

Los trabajadores de las tierras indígenas los pode- mos catalogar en tres categorías:

LOS APARCEROS.- Que eran copartícipes en la produ- ción.

EL MEYEUQUE.- Que tenía derecho sobre la tierra que explotaba pero no era libre.

EL MACEHUAL.- Que trabajaba a cambio de un Jornal.

b) EPOCA COLONIAL.

En el descubrimiento de América tuvo el factor ---- económico innegable importancia. Lo mismo que ha ocurri- do con todos los acontecimientos de la historia. La posi- bilidad de obtener nuevas riquezas en las tierras leja-- nas de que hablaba la leyenda decidieron la protección - de Fernando e Isabel al Almirante Genovés. Este se lanzó a la peligrosa aventura por motivos también económicos - de que otro modo no se puede explicar el cuidado que tu- vieron tanto los reyes Católicos como Cristóbal Colón de

señalar en las capitulaciones del 17 de Abril de 1492, - la parte que cada uno habría de tener en los beneficios del descubrimiento.

Y así tenemos en la Nueva España, en la conquista Hernán Cortés estableció las encomiendas, las cuales en teoría tenían por objeto encomendar indios a los españoles para que los adoctrinaran en la Religión Católica y los educaran; pero en la realidad de lo que se trató fué la de proporcionar a los españoles manos de obra barata, trabajadores a quien explotar sin medida al aborigen. El encomendado tenía obligación de servir gratuitamente al encomendero, estando en análoga situación al siervo español de la Edad Media esto es como accesorio de la tierra que cultivaban y sin ningún derecho.

Las encomiendas se suprimieron de hecho ya avanzado el siglo XVIII. Lo cierto es que el español que recibía la merced de una o varias caballerías recibía a la vez cierto número de nativos encomendados a la educación y a su celo religioso a la par, que su codicia. Y así-- explotaba al mismo tiempo la tierra y al hombre y en poco tiempo se convertía en personaje acaudalado.

Un primer antecedente legislativo sobre materia de trabajo lo tenemos en las Leyes de las Indias, que constituyen un verdadero Código de esa especie.

Algunas de ellas regularon el Contrato de trabajo -

sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del Contrato de Trabajo al período de un año.

Otras leyes regulaban el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran íntegros el salario.

Otras leyes obligaron al descanso semanal los domingos, también se establecían medidas sobre previsión Social, en las cuales se prohibía la dispersión y alejamiento de los indios de los centros urbanos.

Vemos pues como estas disposiciones sobre trabajo contenidas en las leyes de las Indias constituyen un hermoso ejemplo de buenas intenciones y las cuales no pudieron cumplirse por la codicia y fiebre de lucro de los españoles, a este respecto Alberto Trueba Urbina nos dice: "El Derecho Social de la Colonia fué un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva virgen en viejos folios. (3)

c) EL TRABAJO EN MEXICO INDEPENDIENTE.

El primer intento de legislación laboral en nues---

(3) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina, -- Pág. 140, México, 1970. Editorial Porrúa, S. A.

tro país lo encontramos en plena lucha de Independencia-- en las ideas sociales de Don José María Morelos y Pavón-- "SENTIMIENTO DE LA NACIÓN" o "23 PUNTOS", ponencia que -- presenta en el Congreso de Chilpancingo y en cuyo punto-- doce se expresa de la siguiente manera "COMO LA BUENA -- LEY ES SUPERIOR A TODO HOMBRE, LAS QUE DICTE NUESTRO CON-- GRESO, DEBEN SER TALES QUE OBLIGUEN CONSTANCIA Y PATRIO-- TISMO, MODEREN LA OPULENCIA Y LA INDIGENCIA Y DE TAL --- SUERTE SE AUMENTE EL JORNAL DEL POBRE QUE MEJORE SUS COS-- TUMBRES ALEJE LA IGNORANCIA, LA RAPIÑA Y EL HURTO., orig-- talizándose en esta idea un amplio deseo insurgente por-- mejorar las condiciones de vida del asalariado.

Desgraciadamente los constituyentes de Chilpancin-- go no tomaron en consideración esta idea Social de More-- los tal vez porque no la entendieron.

En la Constitución de 1857 hubo intentos para dar-- nos un derecho que reglamentara las relaciones obreras,-- que desgraciadamente no cristalizaron por la confusión y el error sufrido por el proponente., al discutirse en el Constituyente el artículo cuarto del proyecto de Consti-- tución, se refería precisamente a la libertad de indus-- tria y trabajo, en el que se indicó las necesidades de-- acudir en auxilio de los trabajadores.

El error de Vallarta que fué el pronente, consistió en creer que esa libertad de industria; esa no interven-

ción del Estado en la organización de las empresas; exigía en las relaciones de trabajo quedara sin reglamentación, pensándose a la vez que la reglamentación del contrato de trabajo consistía en poner prohibiciones y gabelas a la industria, sin que se dieran cuenta de que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

Vallarta pensó en que eran en el Código Civil en donde podría reglamentarse todas las cuestiones de trabajo salvo algunas modificaciones de importancia, el Código siguió los mismos lineamientos que el Francés.

La revolución de 1910 encontró en México como un Estado feudal y que por lo tanto una revolución esencialmente agraria, puesto que la poca industria que existía se encontraba muy atrasada, existían algunas agrupaciones obreras, que tenían por objeto el mejoramiento de la clase laborante, existía la industria minera y la textil en donde se sentía la necesidad de resolver la cuestión Social y como consecuencia de esto tenemos que ya con anterioridad de 1910 había estallado algunas huelgas como la de Cananea en 1906 seguidas por la Velardeña, Petricuña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa que eran los lugares en que las necesidades eran más apremiantes, existían además agrupaciones como: La Sociedad Mutualista del Anorro y el Círculo de Obreros Libres de Crizaba.

Así pues el derecho del trabajo en México nació -- con la Revolución Constitucionalista y sus antecedentes -- se reducen a ciertas disposiciones dictadas por algunos gobernantes sobre riesgos profesionales.

Entre las legislaciones tenemos la Ley del Gobernador del Estado de México José Vicente Villada, del año de 1904 y la del General Don Bernardo Reyes Gobernador del Estado de Nuevo León en el año de 1906, estas dos legislaciones dejaban a cargo del patrón los accidentes de trabajo.

En plena lucha armada se promulgaron otras leyes -- como la de Coahuila en 1912, la del Estado de Hidalgo en 1915 y la de Zacatecas en 1916 y en este año otra vez Coahuila, las cuales promulgaron su vigencia hasta el año de 1931.

Entre otros antecelentes inmediatos del Artículo -- 123 Constitucional, tenemos las leyes del Estado de Veracruz del General Cándido Aguilar de 1914, estas leyes -- tienen una reglamentación más o menos completa, al igual que la José M. Dieguez y Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco en el mismo año de 1914, que para la época en que fué dada era muy avanzada y sirvieron de base para legislaciones futuras.

En el año de 1915 el Gobernador provisional del Es-

tado de Veracruz Agustín Millán, promulgó la primera --- ley sobre asociaciones profesionales, en esta ley no se tiene un concepto de lo que es una asociación profesio--nal, al promulgarse esta ley, ya funcionaban sindicatos--por lo que esto sirvió para legalizar solo su funciona--miento, el aspecto interesante de ella es que no se tra--ta dentro de un articulado, sino a lo que se llama sindi--catos gremiales, lo que explica las numerosas dudas que han existido en el Estado. (Datos tomados de las páginas 102, 103 y 104 del Derecho Mexicano del trabajo de Mario de la Cueva, Decimasegunda Edición).

Una vez que se hubo reformado la Constitución de - 1857 en lo relativo a que el Congreso de la Unión podía legislar en materia de trabajo, el entonces Secretario - de Gobernación Licenciado Rafael Zubarca C., en el año - de 1915, presentó un proyecto de ley sobre Contrato de - Trabajo; constituyendo esto un intento de reformar la le--gislación Civil, pretendiendo substituir el criterio in--dividualista que en ella imperaba, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes para lograr una relación más justa entre patrones y trabajadores, recono--ciendo el perjuicio tan grande que había causado el indi--vidualismo, sin que por ello, el proyecto hubiere salido de los moldes del Código Civil.

En el año de 1915 se promulgó en Mérida una ley --

creando las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y a fines de ese mismo año, se promulgó la Ley -- del trabajo, estas leyes crearon por primera vez en el -- país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieron la tradi-- ción civilista, humanizando la justicia social., en cuan-- to a la ley del trabajo, no solo fué la primera de esta-- naturaleza, sino que primeramente estableció la jornada-- de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana es-- tas leyes fueron expedidas por el General Salvador Alva-- rado.

En Coahuila en el año de 1916 el Gobernador del Es-- tado Don Gustavo Espinosa de los Mireles, promulgó un de-- creto creando una sección de trabajo, que tenía por obje-- to resolver y organizar las diferencias de trabajo.

Y así al triunfo de la Revolución Constitucionalis-- ta el primer jefe del ejército Constitucionalista y En-- cargado del Poder Ejecutivo de la República y por decre-- tos de 14 y 19 de Septiembre de 1916, convocó al pueblo-- mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente que-- debería de reunirse en la Ciudad de Querétaro el primero-- de Diciembre de 1916.

Ya en el Congreso de Querétaro, el primer Jefe --- Constitucionalista Don Venustiano Carranza, presenta un-- proyecto de Constitución en el cual se omiten las normas--

relativas al trabajo, por considerarse que estas deberían de corresponder a las leyes comunes, y así al llegarse a los debates éstos se tornaron tormentosos al discutirse el artículo Quinto Constitucional; teniendo a este respecto los Constituyentes Obreristas una brillante intervención para que en el propio artículo se incluyeran los derechos de los trabajadores, llegándose a constituir así el derecho Social del Artículo 123, dándose con esto un paso adelante a todas las demás legislaciones del mundo.

En el proyecto de Constitución se autorizaba al Congreso para legislar en todo el país en materia laboral, pero el hecho de que existían diferentes necesidades en las distintas regiones, se hizo extensiva la competencia tanto al congreso como a las legislaciones locales.

La primera ley local la encontramos en el año de 1918 del Estado de Veracruz, que fué un modelo de la Ley del Trabajo de 1931, siguiéndolo en importancia la Ley de Carrillo Puerto de 16 de Diciembre de 1918 en el Estado de Yucatán.

En 1919 se promulgó un decreto expedido por Don Venustiano Carranza, en el que se establecía el descanso semanal.

En el año de 1925 se promulgó el reglamento de las-

Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y en el año de 1927 se promulgó un decreto estableciendo la jornada de trabajo en el mismo Distrito Federal.

En el año de 1927 se crearon las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y con ellas las Juntas Federales de Conciliación y el 23 de Noviembre del año de 1927 se publicó el reglamento para la organización y funcionamiento de la Junta que sirvió de antecedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931, cabe decir que estas legislaciones que hemos mencionado no son las únicas de esta naturaleza ya que la mayoría de los Estados de la Federación expidieron sus propias leyes tal como se le había delegado en la Carta Magna y solo hemos mencionado las más importantes.

Con los decretos de 1927 a que nos referimos anteriormente se fueron deslindando la Jurisdicción local los casos de competencia de la Jurisdicción Federal.

Como consecuencia de lo anterior se modifica la fracción X del Artículo 73 y el preámbulo del Artículo 123 de la Constitución, en la cual se dá facultades al Congreso para legislar en materia de trabajo, de manera que a partir de esta reforma Constitucional se originó la Federalización de la legislación del trabajo en nuestro país.

"Modificada la Fracción X y el párrafo introductivo del Artículo 123 Constitucional, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, fué redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delaumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu y se le conoce con el nombre de PROYECTO PORTES GIL, en honor al entonces presidente de la República." (Datos tomados del Derecho Mexicano del Trabajo de Mario de la Cueva, página 140 primer tomo, Edición Décimasegunda, México 1970 Editorial Porrúa, S. A.)

El proyecto Portes Gil fué objeto de duras críticas en el Congreso tanto por parte de los trabajadores como por los patrones, lo cual hizo que fuera retirado, cabe hacer referencia de que el Portes Gil a pesar de haber sido retirado, es el antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931.

En el año de 1931 en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convoca una convención Obrero-Patronal, para reformar el Proyecto Portes Gil y elucubrar un nuevo, que al ser enviado al Congreso, fué aprobado a principios de Agosto de 1931. Después de que entró en vigencia esta ley hubo varios intentos de reforma, y para tal efecto se llevaron a cabo Congresos y comisiones entre ellos tenemos el del año de 1934 que aunque no se hizo ninguna reforma, se sentaron las bases para reformas-

futuras, sufriendo por consiguiente la Ley Federal del Trabajo de 1931 múltiples adiciones y reformas, la Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigencia, durante un lapso de cuarenta años aproximadamente creando su imperativo y trascendentales transformaciones en el régimen Social y Económico de México.

Contra la resistencia que opusieron los elementos conservadores y retardarlos que auguraban para México, con la vigencia de Leyes laborales un retraso en su progreso y en su economía, por la onda transformación de la industria en los últimos tiempos, se observó que era necesario, la implantación de un firme Derecho Obrero, avanzando y constructivo que garantizara un vigoroso adelanto nacional y una prosperidad económica y social que nos llevara a un progreso ininterrumpido, dada la actual transformación de la industria.

Por tales motivos el Presidente de la República --- Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, estimó que había llegado el momento de enviar al Congreso de la Unión, la iniciativa de una Nueva Ley Federal del Trabajo que consolidara más las normas de relación Obrera-Patronal y cubriera los vacíos que ya empezaban a advertirnos en los preceptos de la ley anterior con motivo de la transformación industrial y social de México, envió al Congreso de la Unión con fecha 2 de Diciembre de 1969 el Proyecto de la

Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual fué votada por -- las Cámaras de Diputados y Senadores con ligeras modificaciones ya así la nueva Ley Federal del Trabajo fué promulgada por el ejecutivo y publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha primero de Abril de 1970 y la cual entró en vigor el día primero de Mayo del mismo año de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 - de la propia Ley que entraron en vigor los días primero de Julio y el Artículo 80 que entró en vigor el día primero de Septiembre del mismo año de 1970.

C A P I T U L O II

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Antes de la Constitución Alemana de Wimar de 1919, que es cuando se elevaron a la categoría de derechos del trabajador y de la clase trabajadora las normas fundamentales del derecho del trabajo, con cuyo acto queda en forma definitiva rota la pertenencia del derecho del trabajo al derecho privado, ya que con anterioridad a este acontecimiento la doctrina extranjera y nacional daban en el supuesto de que la relación de trabajo era de Naturaleza contractual, puesto que se aceptaba de que el contrato de trabajo era un verdadero y simple contrato y el único problema que se presentaba con la doctrina era introducirlo en alguno de los contratos tipos reglamentados por el derecho civil; error en que cayeron los tratadistas del derecho excluyendo a la doctrina Alemana y a George Scelle.

El problema de los autores que trataron de encuadrar el contrato de trabajo dentro de las formas del Derecho Civil, es determinar si el contrato de trabajo es una forma de arrendamiento, compra-venta, sociedad o mandato, aunque algunos llegaron a afirmar que de lo que en realidad se trataba era de un contrato innominado. A es-

te respecto haré una breve exposición de cada una de las figuras del derecho civil a la que se trata de encuadrar el contrato de trabajo.

a) TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.

Esta teoría es la más defendida, teniendo en cuenta las ideas Romanas al respecto; y así tenemos que entre los que pretenden assimilar al contrato de trabajo al contrato de arrendamiento tenemos a PLANIOL Y A GARCIA - OVIEDA, al respecto PLANIOL nos dice: "El contrato de trabajo es un arrendamiento en el que la cosa arrendado es la fuerza del trabajo que reside en cada persona". Esta teoría ha sido criticada por numerosos doctrinarios del derecho, de las cuales la crítica más sobresaliente a este respecto, la hace LOTMAR el cual se basa en que la energía del trabajo del obrero no forma parte de su patrimonio y por tal motivo no puede ser objeto de Contrato, tanto en el arrendamiento como en la compra-venta, - la cosa se separa de su propietario para pasar a poder del arrendatario o comprador según el caso; y en cambio - en el Contrato de Trabajo la energía, la fuerza del trabajo, queda unida a la persona y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo.

Vemos pues como estas objeciones que hace Lotmar - a esta teoría son irrefutables y se puede agregar que la

esencia del arrendamiento está en la consecución del uso o goce de una cosa, que no se destruye con ello, que debe ser devuelta a la terminación del contrato, devolución que no es posible hacer en el contrato de trabajo puesto que la energía se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

TEORIA DE LA COMPRA-VENTA.

Entre los autores que pretenden amoldar el contrato de trabajo al de compra-venta; tenemos CARNELUTTI que lo considera como una compra-venta de energía humana el cual dice: "Se asemeja al contrato que tiene por objeto la ministración de energía eléctrica". Esta teoría ha sido criticada por las siguientes razones:

I.- Que el que adquiere, tiene la libre disposición de lo que compra está contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el momento que quiera sin que nadie lo pueda obligar al cumplimiento de su obligación.

II.- Que la energía humana es inasequible, en el momento de producirse, se consume, no puede ser objeto de apropiación, de posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo; lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la

energía misma.

III.- La concepción de la compra-venta de trabajo -- lleva de la mano a la esclavitud, dada a la imposibili-- dad de separar la energía humana del hombre, y el dere-- cho repudia toda concepción en que el hombre comprometa-- su persona misma, en este orden el progreso de las insti-- tuciones jurídicas es innegable. (1)

TEORIA DEL MANDATO.

Esta teoría aunque en una época estuvo de moda, en-- la actualidad ha sido descartada, atenta a la definición que del mandato nos dá la Ley Civil esto es, solo se dá-- para la realización de actos jurídicos, el fin del manda-- to es la representación de una persona y en la relación-- de trabajo no hay representación.

TEORIA DE LA SOCIEDAD.

Han sido CHATELAIN y VALVERDE, quienes han defini-- do la tesis de que el contrato de trabajo es un contrato de Sociedad, y parte de la base de que en una Empresa -- existe armonía entre trabajadores y patronos, existe cola

(1) MANUAL DE DERECHO OBRERO, J. Jesús Castorena, Quinta Edición, México, 1971. Pág 66, Editorial "Puentes - Impresores, S.A.

boración, hay obra en común, es donde unos aportan su ini-
ciativa, su inteligencia y su capital y los otros apor--
tan su habilidad profesional, su trabajo, su industria;-
que es cuanto a los beneficios obtenidos, también existe
la sociedad, solo que el trabajador se paga de antemano,
el salario que se le va dando. Entre las objeciones que-
se le han hecho a esta teoría tenemos las siguientes: De
que la Sociedad origina una fusión de voluntades que for-
ma una persona moral con una finalidad común, mientras -
que en el contrato de trabajo las partes se mantienen di-
ferenciadas y con intereses contrapuestos.

MARIO DE LA CUEVA, encuentra inconciente ese argu--
mento al observar que en un contrato de sociedad, como -
la Asociación por participación prevista en el artículo-
253 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, no crea
una personalidad distinta a la de sus socios, mas señala
estas importantes diferencias, "En el contrato de Traba-
jo hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordina-
do, en tanto que en la sociedad hay un trabajo en común,
el contrato de trabajo sí es una relación contractual, -
supone una relación de acreedor a deudor entre el patrón
y los trabajadores, en tanto que en el contrato de socie-
dad las relaciones existen entre la sociedad y cada uno-
de los socios." (Datos tomados de Mario de la Cueva, De-
recho Mexicano del Trabajo, Páginas 451, México, 1970 --

Editorial Porrúa, S.A.)

Al haber estudiado estas teorías, vemos como desde el punto de vista formal el contrato de trabajo tiene algunas semejanzas con los contratos de carácter Civil, pero de nada nos serviría aceptar unas u otras, porque a la hora de aplicar las reglas, no se podría atenerse al criterio que sobre las mismas se sustentara, puesto que las reglas de los contratos civiles se aplican a las relaciones patrimoniales, lo que no sucede con el contrato de trabajo, según lo estableció Lotmar al explicar su teoría, camino que también toma Carnelutti al llegar finalmente a la conclusión de que el contrato de trabajo es un contrato Evolucionado, de carácter social y que en él se establece un mínimo de garantías, no para proteger casos, sino personas.

b) CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.

Con el debilitamiento de la distinción entre el derecho privado y el derecho público, y al quedar rota la pertenencia del derecho del trabajo al derecho privado, con lo cual quedará a un lado la tradición civilista, -- las autoridades hallan dificultades, para explicar el -- contrato de trabajo y así tenemos a ERICH MOLLAT que -- nos dice: "La subordinación del trabajador al patrón, -- es el elemento característico del contrato de trabajo --

cualquiera que sea el concepto que se tenga de él, y el-
cual no puede derivar de la simple obligación de cumplir
el contrato, sino que solo se realiza, esto es, existe -
a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea -
cuando el trabajador queda enrolado en la Empresa del Pa-
trón". (2)

En los últimos años al fijarse la naturaleza del -
Contrato de Trabajo, se ha buscado la diferencia esen-
cial entre contrato de trabajo y relación de trabajo in-
terpretadas éstas como figuras jurídicas Autónomas; y so-
bre las cuales han existido algunas controversias.

A este respecto podemos decir que existen dos cor-
rientes principales: La de los contractualistas y la de
los anticontractualistas.

"Los contractualistas sostienen que al iniciarse -
cualquier actividad laboral, se hace necesario que medie
un acuerdo de voluntades. Así sea el caso que una se con-
sidere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a produ-
cir un efecto jurídico se llama contrato, por eso se en-
tiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra
persona, el Patrón y ésta convienen que se realice la la-
bor material de que se trata, ha surgido el acuerdo de -

(2) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, To-
mo I, Página 455, México, 1970, Editorial Porrúa, -

voluntades que obligara a los dos sujetos mencionados -- de acuerdo con las Leyes Vigentes / aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese Contrato" - (3).

Los Anticontractualistas sostienen que no se requiere el acuerdo de voluntades, pues basta con la situación de enganche o enrolamiento por parte del trabajador en una Empresa, para que de esa situación de hecho se deriven los efectos jurídicos de la relación laboral.

"La prestación del trabajo a que ya nos referimos - y el contrato de trabajo, produce los mismos efectos".

DISTINCION.

Al hablar en estas dos teorías encontramos la base para hallar alguna diferencia.

Y así tenemos que al comentar el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, encontramos que nos dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea-

(3) MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Enrique Guerrero, México, 1970, Cuarta Edición, Página 81, Editorial Porrúa, S. A.

su forma o denominación, es aquél por virtud del cual -- una persona se obliga a otra a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere --- el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Claramente se desprende del texto de este precepto, que nuestra Ley Federal del Trabajo no hace ninguna distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo, ya que nuestra Ley establece como elementos de ambos, -- la existencia de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario

c) ELEMENTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos que nos dice en su artículo número 20 segunda parte "Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea - su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal - subordinado mediante el pago de un salario".

De la lectura anterior encontramos que los elementos de la relación de trabajo son:

A.- UN TRABAJO PERSONAL.

B.- SUBORDINACION.

C.- EL PAGO DE UN SALARIO.

La prestación de un trabajo personal con esta expresión se significa el deber que tiene el trabajador de prestar sus servicios personalmente, es decir no poder sustituirse por alguna otra persona o por algún procedimiento técnico.

Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero a la prestación de sus servicios, a cumplir con sus obligaciones y a las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, (DEFINICION TOMADA DE LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ENTRÓ EN VIGOR EL PRIMER DE MAYO DE 1970).

El pago de salario es la compensación en dinero recibida a cambio del trabajo prestado.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, ha tomado como elemento característico de la relación de trabajo, la subordinación al igual que en la doctrina y legislaciones extranjeras, aunque en algunas como la legislación francesa y belga nos hablan de dirección o vigilancia, la legislación alemana nos habla de la dependencia y los españoles utilizan el término de Dependencia.

Nuestra legislación del trabajo del año de 1931 en su artículo 17 nos decía textualmente "El Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución -- convenida"; de esta definición que nos da este artículo encontramos cuatro elementos que componen la relación individual de trabajo, que son:

- A).- EL SERVICIO PERSONAL.
- B).- LA REMUNERACION.
- C).- LA DIRECCION.
- D).- LA DEPENDENCIA.

Los conceptos de dirección y dependencia en su definición presentaron algunas controversias, por lo que el departamento autónomo del trabajo, antigua denominación que se le daba a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sostuvo lo siguiente:

La dirección implica la subordinación técnica del trabajador al patrono, para realizar la actividad que -- está señalada para la ejecución del trabajo, siendo la -- dependencia la subordinación económica del trabajador al patrono. En la consulta al señor Leopoldo T. Sánchez, 16 de Noviembre de 1933, "La jurisprudencia ha establecido que la principal característica del contrato de trabajo-

es la dependencia económica en que se encuentra el trabajador respecto de su patrono, de modo que para resolver, si un profesionista es un trabajador en los términos legales, es necesario determinar antes si la cantidad que percibe como salario constituye la única o siquiera la principal fuente de sus ingresos, en cuyo caso la decisión sería afirmativa. A la confederación de Cámaras de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, Oficio --- 9-1119, de 1935:.. Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: que el que preste el servicio esté bajo la dirección y dependencia del que lo recibe y que éste lo retribuya convenientemente; debiendo entenderse por dirección la de carácter técnico o la de mero detalle, y por dependencia la de orden económico que se establece permanentemente entre el servidor y la persona servida".

(4)

Con posterioridad esta tesis fué cambiada por la Suprema Corte de Justicia en el año de 1944, al establecer "La disposición del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse

(4) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Mario de la Cueva, Tomo I. Página 483, México 1970, Editorial Porrúa, -- S.A.

en el sentido de que sólo tienen el carácter de trabajador, quien dependa económicamente de un modo absoluto de la parte patronal, pues si así fuera bastaría que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar en contra de ninguna de ellas, las acciones de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia patronal" Ejecutoria de 20 de Noviembre de 1944, Amparo Directo 1959-43/2a. Ignacio Reynoso. (5)

En la Ejecutoria del 24 de Noviembre de 1944 la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptó el criterio de que el término dependencia era equivalente a subordinación.

Y finalmente por ejecutoria de 15 de Octubre de 1945, fijó la Corte su pensamiento. "Es errónea la interpretación respecto al vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da el siguiente significado de económica, porque el dicho artículo dice: "Contrato Individual de Trabajo es

(5) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Mario de la Cueva, Tomo I. Página 486, México 1970, Editorial Porrúa, S.A.

aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Es claro que la palabra dependencia, como está en el artículo 17 sin precederle el vocablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía en el Contrato de Trabajo -- tiene relación con la tercera característica del Contrato de Trabajo, o sea, con la retribución convenida, para que haya contrato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se necesitan que concurren tres condiciones: DIRECCION, DEPENDENCIA (SUBORDINACION) Y RETRIBUCION, si falta alguna de estas condiciones no es Contrato de Trabajo TOCA-5862/44 2a. MEDINA ELISIO. (6)

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Siendo el contrato de Trabajo un Contrato se ha -- pretendido clasificarlos con las características rigurosas de los contratos del derecho civil, y a este respecto se nos presenta la particularidad de que el Contrato de Trabajo es un Contrato evolucionado, en el cual queda sin efecto las características del derecho romano; y así

(6) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Mario de la Cueva, Tomo I, Página 487, México 1970, Editorial Porrúa, S.A.

tenemos que es:

A).- CONSENSUAL, ya que se perfecciona con el simple acuerdo de las partes, es decir no se requiere formalidad alguna para su validez, sin embargo el artículo 24 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece que el contrato de trabajo debe de constar por escrito y que la falta de esta formalidad es imputable al patrón de conformidad con lo establecido por el artículo 26 de la propia ley laboral.

BC.- ES PERSONAL, aunque esta cualidad no atañe a las dos partes, por cuanto hace a su cualidad como persona física, únicamente atañe al trabajador, puesto que el patrón puede ser una persona moral y además la sustitución patronal no afecta la relación de trabajo de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

C).- ES ONEROSO, puesto que establece obligaciones recíprocas entre las partes, cada una obtiene la finalidad que persigue, tales como la prestación del servicio a cambio de una remuneración.

D).- ES SINALAGMÁTICO, pues las partes se obligan recíprocamente, establece derechos y obligaciones mutuas.

E).- ES DE TRÁMITE SUCESIVO, en virtud de que sus efectos no se agotan con su celebración sino que continúa la prestación del servicio, es decir sus efectos se-

prolongan en el tiempo.

F).- ES COMUTATIVO, puesto que las prestaciones -- son ciertas / conocidas el momento de su celebración y -- cada una de las partes pueden apreciar, los beneficios o pérdidas.

REQUISITOS DE VALIDEZ EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Como en toda relación jurídica, en la relación de -- trabajo, no puede dar a luz sus efectos jurídicos, sin -- la existencia de ciertos requisitos de validez, y así te -- nemos que en la relación de trabajo son:

- A).- EDAD.
- B).- CAPACIDAD.
- C).- CONSENTIMIENTO.
- D).- UN TRABAJO LICITO.

EDAD.

En este aspecto es necesario tener en cuenta la -- edad mínima y la edad máxima para que un sujeto, sea ob- -- jeto de la relación de trabajo.

Y así tenemos con referencia a la edad mínima el -- artículo 123 Constitucional apartado A., fracción III, -- establece que queda prohibida la utilización de menores -- de catorce años en el trabajo, al igual que la ley del -- trabajo en su artículo 5º., fracción I nos dice: "Que no

producirá sus efectos, cualquier estipulación que establezca, trabajo a menores de catorce años, lo mismo que el artículo 22 del Ordenamiento señalado que estatuye: - que queda prohibida la utilización en el trabajo de los menores de catorce años; disposiciones que son análogas a las anteriores.

Sin embargo hay determinadas ramas de trabajo en -- el que la ley exige un mínimo de edad de lo y 16 años, - de conformidad con el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dice:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

1.- DE DIECISEIS AÑOS en:

a).- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b).- Trabajos susceptibles, de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c).- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de trabajo.

d).- Trabajos subterráneos o submarinos.

e).- Labores peligrosas e insalubres.

f).- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que - puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g).- Establecimientos no industriales después de - las diez de la noche.

n).- Los demás que determinen las Leyes.

II.- DE DIECIOCHO AÑOS en:

Trabajos Nocturnos Industriales.

Y por último tenemos lo que establece el artículo - 29 de la Ley Laboral en el que nos dice: Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general de trabajadores especializados.

La legislación Extranjera también ha dado protección a los menores de edad y ha establecido la edad mínima para que una persona sea sujeto de la relación de trabajo, y así tenemos que en el Reino de Prusia en la Ley de 1839 se prohibió el trabajo en las minas y fábricas a los menores de nueve años y en Francia en 1841 se prohibió el trabajo en las fábricas a los menores de la edad de ocho años.

En Washington en la conferencia de la Organización Internacional del trabajo de 1919, se prohibió de una manera determinante utilizar a los menores de catorce años en el trabajo Industrial.

En la conferencia de Ginebra en 1920 se extendió esta prohibición al trabajo marítimo.

En la Conferencia de Ginebra de 1921 se convino que

únicamente podría emplearse a los menores de catorce --- años en los trabajos agrícolas fuera de las horas de clases y siempre que no se perjudicara en su trabajo escolar, y en esta misma Conferencia se fijó además como un mínimo de edad de dieciocho años para el trabajo de pañolero o fogonero en los buques y en la Conferencia de Ginebra de 1932 se señaló la edad de catorce años como mínimo para toda clase de trabajos y por último en la Conferencia de París de 1945 se fijó un mínimo de edad para el trabajo a catorce años y elevarla después a la dieciséis. La tendencia ha sido de fijar un mínimo de edad para el trabajo de catorce años, tal ha sido acogida por algunas legislaciones entre ellas la Italiana, Francesa y Uruguay, siendo también ésta la postura que ha tomado nuestra Ley Federal del Trabajo al establecer que la edad mínima en términos generales para ser objeto de la relación de trabajo es la de catorce años.

En lo que respecta a la edad máxima para que una persona sea objeto de la relación de trabajo, nuestra Ley Federal del Trabajo, no establece nada al respecto, con excepción del artículo 133 fracción I, que a la letra dice: "Queda prohibido a los Patrones: 1.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad.

El precepto que acabamos de mencionar su interpretación se hace por exclusión si se toma en cuenta de que

existe disposición expresa de la Ley de que la edad mínima para el trabajo es la de catorce años, lo cual quiere decir, que fuera de las excepciones que establece la Ley en los trabajos que requieren cierta edad, pasando de esa edad límite, puede ser objeto de contratación --- cualquier persona a pesar de su avanzada edad.

Con respecto a este último actualmente existen en algunos Contratos Individuales y Contratos Colectivos de Trabajo, la figura de la jubilación en la cual se establece que una persona solamente podrá trabajar en una Empresa hasta cierto número de años o a cierta edad, y después de llegada a alguna de estas dos situaciones, seguirá gozando de su salario sin trabajar, pero esta figura de la jubilación por su propia naturaleza se da en Empresa de gran poder.

CAPACIDAD.

Antes de hablar de la capacidad en el Derecho Laboral, se hace necesario definir la capacidad en sentido lato y así tenemos que ésta es: La aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones y por lo tanto en derecho laboral la capacidad es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones en materia de trabajo alcanzando como consecuencia de todo esto los efectos derivados de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a la capacidad del patrón nuestra Ley Federal del Trabajo guardea un absoluto silencio y por exclusión se debe de concluir de que ésta debe regirse por las normas del derecho común; en cambio en lo que a la capacidad del trabajador se refiere, nuestra Ley nos dice: Tienen capacidad para ser objeto del derecho del trabajo; los menores de dieciséis años y mayores de catorce años, la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política. Y con esta personalidad completa puede ejercitar libremente las acciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, así como recibir íntegramente su salario, estos menores trabajadores quedan sujetos a la vigilancia y protección especiales de la Inspección de Trabajo.

Las personas mayores de dieciséis años tienen plena capacidad para intervenir en las relaciones de trabajo, salvo las excepciones señaladas por la Ley, en la que se necesita cierta edad y determinados requisitos para que tengan completa su capacidad, tal como sucede con los menores de dieciocho años que no pueden salir a prestar sus servicios fuera de la república y de las prohibiciones señaladas en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto cabe hacer una observación: De que nuestra Ley Laboral en su artículo 32 nos dice: "Que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a la responsabilidad civil". Y si nos remontamos a la ley civil, vemos que el derecho mexicano establece que, para que una persona sea civilmente responsable, es necesario que tenga la mayoría de edad y que en este caso lo constituyen 18 años, - motivo que nos hace pensar que los pequeños trabajadores no caen dentro de esta disposición del Código Laboral, - por lo tanto en caso de que un trabajador menor de 18 -- años tuviera responsabilidad por incumplimiento de las - normas de trabajo, ésta no se podría llevar a cabo por - falta de personalidad en el ramo civil.

LA MUJER CASADA.- La mujer casada tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo y ejercitar - las acciones derivadas de la Ley Laboral sin consenti- -- miento de su marido, nuestra ley en atención a las nece- sidades modernas suprime la potestad marital.

Sin embargo muy a pesar de esto nuestra legislación civil, se contrapone a la Ley Laboral, en el sentido de - que el marido puede oponerse a la pretensión de la mujer para celebrar contrato de trabajo, siempre y cuando cu- -- bra todas las necesidades del hogar y el juez decidirá, - cuando la mujer insista en el trabajar.

A pesar de esta oposición, la legislación civil no atenta en contra de la capacidad de la mujer para ser sujeta de la celebración de un contrato de trabajo, sino que más bien restringe la libertad de la mujer, y esto tiene su justificación en cuanto que primeramente antes de cualquier cosa está el bienestar familiar, por la institución más sagrada que existe.

CONSENTIMIENTO.

El consentimiento no es más que un acuerdo de voluntades, sin embargo este acuerdo de voluntades puede nulificarse, cuando existe algún vicio esto es, cuando hay error, dolo y violencia de conformidad con los artículos 1746, 1747 y 1748 del Código Civil; cabe hacer notar que esto es siguiendo la tradición civilista, sin embargo en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en sus artículos 41 y 51, nos dice que son causa de rescisión de la relación individual de trabajo, imputables tanto al trabajador como al patrón las siguientes:

1.- PCR CAUSAS DEL TRABAJADOR.- Engañarlo el trabajador o en caso el Sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificado falso o referencias en las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, aún que esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de pres-

tar sus servicios al trabajador.

2.- CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.- De acuerdo con el artículo 51 fracción I, nos dice: "Engañario el patrón, o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo, sin embargo esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

De estos dos casos se llega a la conclusión de que nuestra Ley Federal del Trabajo tiene como vicios del consentimiento el engaño.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, establecía como vicios del consentimiento, el error, dolo y violencia de acuerdo con el artículo 329 fracción III que establecía la prescripción de las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación, y de la cual para saber cuando se daba cualquiera de estos vicios del consentimiento era necesario recurrir al Derecho Civil.

TRABAJO LICITO.

Se debe entender por ilícito el hecho contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres de acuerdo con la definición que nos da el artículo 1830 del Código Civil.

El trabajo debe ser siempre lícito, es decir no de-

de tener por objeto ser contrario a las Leyes de orden público o las buenas costumbres, a este respecto el artículo 5º. de nuestra Constitución Política, acepta el ejercicio de cualquier profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode lícitos, al igual por ilícito debe entenderse el trabajo en que se tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Nuestra suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado de que no existe contrato de trabajo cuando una persona contrata los servicios de otra para la comisión de un acto delictuoso, y así por ejecutoria de 10 de Octubre de 1935, MANUEL J. LACAIRA, TOCA 6646-34, se dijo:

"El agravio carece de fundamento pues, aún cuando es cierto que el California Club tenía una concesión federal, cierto es también que el caso a estudio no puede quedar dentro de la excepción que establece el artículo 259 del Código Penal, pues como lo afirma el Juez de Distrito, dicho precepto debe interpretarse en relación con la fracción II del Artículo 257 del mismo Código, es decir en el sentido de que los reglamentos administrativos sólo pueden declarar lícitos aquellos juegos que no dependan únicamente del azar. Por otra parte, indepen-

dientemente de la licitud o ilicitud que pueda tener el trabajo desempeñado por un fichero o por un tallador, es indudable que tal actividad no puede ser objeto de un contrato de trabajo, ni hallarse protegida por la disposición que encierra el artículo 123 Constitucional. En la ejecutoria dictada por esta Cuarta Sala en veintisiete de Julio de mil novecientos treinta y cinco, con motivo de una revisión interpuesta contra la sentencia dictada en primera instancia en los autos del amparo por Mariana Córdoba y de la Torre y Socios contra actos de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, Baja California, sostuvo que la actividad de los ficheros no pueden ser consideradas como objeto de un contrato de trabajo, pues las relaciones existentes entre el tibur y talladores, además de un poco honestas, son ilícitas, ya que el trabajo de los quejosos al servicio de la casa que explota los juegos prohibidos por la ley no puede tener otro objeto que el de engañar al público".

Sin embargo esta solución no ha sido aceptada plenamente, por no haber unanimidad en la votación de los ministros de la Suprema Corte.

d) CONSECUENCIA DE LA FALTA DE ALGUNOS DE LOS REQUISITOS DE VALIDEZ.

Cuando falta alguno de los requisitos de validez, se nos puede presentar la nulidad relativa, la nulidad

absoluta y la nulidad parcial, las cuales a cada una por separado.

1.- En la nulidad absoluta, la relación de trabajo no produce ningún efecto, tal como sucede cuando la relación de trabajo tiene un objeto ilícito.

2.- Cuando se contrata los servicios de mayores de 14 años y menores de 16 años que no hallan terminado su educación obligatoria, debemos entender en este precepto que por educación obligatoria de conformidad con el artículo 3º Constitucional a la Educación Primaria, esta nulidad absoluta se extiende a lo establecido por el artículo 175 de la propia Ley Laboral.

NULLIDAD PARCIAL.- Esta se presenta cuando en el contrato de trabajo existen determinadas cláusulas contrarias a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, lo cual no impedirá que las relaciones de trabajo surt sus efectos y las cláusulas viciadas de nulidad, se tendrán por no puestas, es decir no surtirán efectos, siendo en cuanto a estas cláusulas viciadas de nulidad supletoria la Ley Laboral; tal como se encuentra establecido por el artículo 123 Constitucional Fracción XXVII en relación con el artículo 59 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

NULLIDAD RELATIVA.- En este caso el contrato de tra

bajo se encuentra viciado, pero se convalida ya sea por el transcurso del tiempo o por disposición de la Ley, -- tal como sucede con lo dispuesto por el artículo 47 --- fracción I y 51 fracción II en relación con el artículo 52, nuestra Ley anterior en su artículo 329 fracción II- la convalidación de las relaciones de trabajo, cuando ha**ba** error, dolo o violencia después de treinta días, los cuales comenzaban a contarse desde que se tuvo conoci-
miento o desde que cesó la violencia.

FORMALIDAD.

En el derecho laboral na diferencia del derecho civil, el legislador na tratado de simplificar al mínimo - las formalidades, no existiendo por lo tanto formalidad-
AD-SOLEMNITATEM en la cual si falta la forma en el acto-
jurídico, hace que éste sea inexistente o nulo, por lo -
cual en el derecho laboral las formalidades son AD-PROBA
TIONEM, y tienen por objeto probar la relación de traba-
jo y las prestaciones de que debe gozar el trabajador, -
sin embargo la falta de esta formalidad no nulifica la -
existencia del contrato de trabajo, el cual como ya vi-
mos anteriormente éste se forma por el simple hecho de -
que el trabajador quede enrolado en la empresa.

Nuestra ley laboral en su carácter proteccionista -
de la clase trabajadora, establece que la falta de forma

no priva al trabajador de las prestaciones marcadas por la ley.

En este último aspecto en nuestro derecho del trabajo se han presentado numerosos problemas en lo relativo de que a quien correspondía la carga de la prueba sobre los concacientes de trabajo cuando falta la forma escrita, una vez comprobada la prestación de servicios en relación de subordinación.

Nuestra Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo lo siguiente:

Por ejecutoria de 27 de Febrero de 1935 sostuvo la siguiente tesis "Conforme a los artículos 24 fracción V y 31 de la Ley Federal del Trabajo, se determina respectivamente, que en el contrato de trabajo escrito se fijará el sueldo, salario, jornal o participación que debe percibir el trabajador y que la falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 24, se imputará al patrono, sin que se prive al trabajador de los derechos que la Ley o el contrato le concede; pues en el presente caso no acreditó la Empresa demandada la existencia del contrato escrito, falta que le es imputable y, por no existir ese contrato, no justificó que el trabajador obtuviese un salario menor del --

que dicho trabajador expresó que percibía, de ello resulta, a mayor abundamiento de las razones ya expuestas, -- que procede declarar que debe aceptarse como salario de dicho trabajador, el que dijo que percibía" 27 de Febrero de 1935.- CONRADO CONTRERAS.

En una segunda ejecutoria nuestra Suprema Corte de Justicia, cambió de tesis sosteniendo "Si bien el artículo 31 de la ley expresa que será imputable al patrono la falta de contrato escrito para el efecto de que el trabajador no pierda los derechos que la Ley le concede, también debe de tenerse en cuenta que la imputabilidad de -- que habla esta disposición legal, no puede interpretarse en el sentido de tener por ciertas las afirmaciones que al respecto niere la otra parte contratante, ya que la imputabilidad a que se refiere esa disposición es que la falta de contrato escrito, no puede ser motivo que se -- niegue la existencia del vínculo contractual, atenta la disposición del artículo 10 de la Ley que se refiera a-- la presunción legal de la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y de quien lo recibe" 11 de Agosto de 1936 Amparo 213/36/1a. VALE--
RIANO BARRIO.

En otra ejecutoria los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvieron lo siguiente: --

"La negación del demandado en cuanto al monto del salario que disfrutaba el trabajador, no tiene otro alcance que el que dejar la carga de la prueba de la cuantía de dicho salario, a la parte patronal" (BRUTON PANFILO) 16 de Octubre de 1941 Directo 758/41/2a. TOMO 70, Página -- 972. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. (DATOS TOMADOS DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, MARIO DE LA CUEVA, EDICION 1970, MEXICO, D.F.

Muy a pesar de que la corte ha tratado de solucionar este problema, ha caído en múltiples contradicciones.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 763 ha tratado de solucionar este problema, estableciendo lo siguiente: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, -- que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

En mi concepto esto no soluciona el problema ya -- que el patrón es la persona a la que se le debía de obligar a aportar los elementos de pruebas ya que es la parte que cuenta con todos los medios tales como: Listas de raya, nóminas, libros de contabilidad, siendo este uno -- de los motivos por lo que está imposibilitado el trabajador de aportar las pruebas necesarias, ya que a veces no

se le dá comprobante de pago de su ruya, ni tampoco ---
existe contrato de trabajo firmado, ni inscrito en el Seguro Social, siendo esto a veces hecho intencionalmente-
por el patrón a fin de borrar todo vestigio de relación-
de trabajo en caso de conflicto Obrero-Patronal.

C A P Í T U L O I I I

CRITICA A LAS FRACCIONES DE LOS ARTICULOS ENUNCIADOS ANTECEDENTES.- "LOS TRABAJADORES EVENTUALES Y SU PROTECCION DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

La estabilidad en el empleo va unida a la aspiración de los trabajadores a la conservación de su trabajo y asegurar así el bienestar familiar.

La primera vez que se empezó a plantear el problema relativo a la estabilidad, fué con motivo de la revolución Industrial en Inglaterra en el año de 1764 al inventar Hargreaves la primera máquina, la de hilar que poco a poco desplazó a los trabajadores manuales, lo cual trajo como consecuencia el capítulo de la historia denominado como el de la Revolución Industrial.

En los tiempos modernos en el artículo 29 inciso "b" de la Carta Constitutiva de la organización de los Estados Americanos, que nos dice "El Trabajo es un derecho y un deber social que ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en los de vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

Este mismo principio con algunas ligeras modificaciones fué acogido por nuestra Nueva Ley Federal del

Trabajo en su artículo número 3 al estatuir:

"El Trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de Comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

La estabilidad de los trabajadores comprende dos modalidades; la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la existencia de una causa razonable para su disolución.

A este respecto nuestra nueva ley Federal del trabajo en su artículo 35 establece:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

De tal disposición se colige de que nuestro derecho del trabajo toma como norma fundamental de que las relaciones obrero-patronales son por tiempo indeterminado y solo por tiempo determinado por vía de excepción, -

tal como lo preceptúa el artículo 36 de la ley que literalmente dice:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

A los trabajadores que intervienen en una relación de trabajo por tiempo indeterminado se les denomina de acuerdo con la nueva ley Federal del trabajo, como trabajadores de planta, al utilizar constantemente esta denominación al referirse a tales trabajadores en los artículos 158, 162, 280, 132 fracción X en su última parte, --- denominación debida a la acentuación cada vez más del -- Sindicalismo.

A los trabajadores que prestan sus servicios por tiempo determinado en oposición a los trabajadores de planta, nuestra ley del trabajo los denomina con el nombre de trabajadores eventuales, tal denominación ha sido acogida de una manera general por nuestra ley en su artículo 49 fracción V.

TRABAJADOR EVENTUAL.- Es aquel trabajador que desempeña un trabajo que escapa de las labores ordinarias de una empresa, y que por causas que no van a operar en forma permanente, sino que se extinguirá con el transcurso del tiempo.

Los trabajadores Eventuales según la naturaleza de

las causas que dieron origen a la relación de trabajo -- pueden ser:

Trabajadores transitorios, Trabajadores sustitutos, Trabajadores de obra determinada, Trabajadores de temporada y Trabajadores para la inversión de capital -- determinado.

TRABAJADORES TRANSITORIOS.- Son aquellos trabajadores que son contratados para desempeñar labores extraordinarias y que por su propia naturaleza escapa de las labores permanente de la empresa.

TRABAJADORES SUSTITUTOS.- Son aquellos trabajadores que son contratados para sustituir a otro trabajador que se encuentra ausente.

TRABAJADORES DE TEMPORADA.- Son aquellos trabajadores que solo son contratados en determinada época del año.

TRABAJADORES DE OBRA DETERMINADA.- Son aquellos -- trabajadores que son contratados para prestar sus servicios durante el tiempo que dura la ejecución de una -- obra.

TRABAJADORES CONTRATADOS PARA PRESTAR SUS SERVI---- CIOS EN LA INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO.- Son aquellos trabajadores que son contratados para prestar sus - servicios en minas que carezcan de Minerales costeables-

para la restructuración de minas abandonadas o paralizadas.

Cabe también dar un concepto de lo que es un trabajador de Planta (trabajador por tiempo indeterminado) y así tenemos que son aquellos trabajadores que son contratados para desempeñar un trabajo que constituye una necesidad permanente de la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental.

En general el problema que tienen que sortear tanto los trabajadores de planta como los eventuales es el relativo a la estabilidad en su empleo, si se toma en cuenta que esto ha sido la aspiración de todo trabajador, la de estar estable en su empleo y así asegurar la subsistencia propia y de los suyos, ya que el único patrimonio de un asalariado es su trabajo.

En este aspecto me referiré a los trabajadores eventuales y no a los de planta, ya que estos últimos tienen la prerrogativa de tener celebrada su relación de trabajo con el patrón por tiempo indefinido y su terminación no está supeditada a un lapso corto, sino que solamente se darán por terminada la relación de estos trabajadores en los casos establecidos por la ley en sus artículos 47, 53, 434 y en los casos de suspensión de las relaciones de trabajo de conformidad con los 42 y 427.

Sin embargo para que tanto se den por terminadas o

se suspendan las relaciones de trabajo de estos trabajadores es necesario llenar los requisitos que establece la propia ley federal del trabajo.

Los trabajadores eventuales a pesar de que también están superdotados a estas clases de terminación y suspensión de sus relaciones de trabajo señaladas anteriormente, en especial en ellos basta solamente que termine la obra, el trabajo extraordinario, la época, que regrese a su puesto la persona que se esté sustituyendo o la inversión del capital, para que de hecho se den por terminadas las relaciones de trabajo.

Muy a pesar de esto, nuestra ley Federal del trabajo en su carácter proteccionista de la clase obrera, no ha dejado desamparado a esta clase de trabajadores y establece una serie de limitaciones a la que se deberá ajustar el patrón para la celebración de esta clase de contratos.

Entre esas limitaciones tenemos las establecidas -- por el artículo 36 que estatuye:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Al igual que el artículo 37 de la ley federal del trabajo que establece las bases para la celebración de tales contratos y dice:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previsto por la ley".

Y en los casos establecidos por el artículo 38: -

"Las relaciones de trabajo para la explotación de Minas que carezcan de minerales costables o para la reinstauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

No obstante todas las restricciones ya señaladas para que se pueda dar una relación de trabajo en forma eventual, los patronos y en este caso las grandes empresas, que luchan constantemente en contra de la antigüedad de los trabajadores, porque a consecuencia de esta se adquieren derechos, como prima de antigüedad, aumento en las vacaciones y otros derechos extracontractuales como la jubilación, etc., contratan a trabajadores por determinado tiempo, sin tomar en consideración las restricciones señaladas por la propia ley para la celebra-

ción de estas clases de contratos, generalmente esta clase de contratos se hacen por 28 ó 30 días, lo cual a la vez carece de fundamentación jurídica, en virtud de que la ley no establece término para que un trabajador alcance los beneficios derivados de ella, puesto que basta -- que un trabajador quede enrolado en la empresa para que de inmediato tenga la protección de la ley laboral.

La única fundamentación que a este respecto creen-- hallar los patrones, es en lo relativo a que la ley otorga el término de 30 días para despedir a un trabajador -- sin su responsabilidad en los casos previstos por el artículo 47 fracción I que establece:

"Son causas de rescisión de la relación de traba--- jo, sin responsabilidad para el patrón:

1.- Engañar al trabajador o en su caso el que lo -- hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos-- o referencias en lo que se atribuyan al trabajador capa-- cidad, aptitudes o facultades de que carezca, esta cau-- sa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador.

Los patrones con base en esta disposición han crei-- do hallar la fundamentación de que después de treinta -- días de prestar sus servicios un trabajador le es más -- difícil dar por terminada la relación de trabajo, siendo

este el motivo por la que se celebran el contrato de ---
trabajo por tales días.

Al celebrar el patrón con los trabajadores esta ---
clase de contrato lo hacen para que una vez vencido el -
término señalado, quede sin efecto la relación de traba-
jo, tratar de liberarse así de toda responsabilidad que-
pudiere ejercitar el trabajador.

Muy a pesar de esto nuestra ley Federal del traba--
jo ha venido en protección de los trabajadores que pres-
tan sus servicios en forma eventual.

Y desde la vigencia de la ley federal del trabajo -
de 1931, existía la protección del artículo 39 que nos -
decía:

"Si vencido el término de duración subsisten las ---
causas y materia que dieron origen al trabajo, deberá --
prorrogarse la vigencia de la relación.

En este sentido el antiguo departamento del traba-
jo, en la consulta de Septiembre de 1934, Lic. Francisco
Barrientos, precisó lo que debe de entenderse y por cau-
sas que dieron origen al contrato de trabajo:

"Este departamento no considerado que por causas -
que dieron origen a un contrato debe entenderse el con--
junto de circunstancias que motivaron la prestación del

servicio y por materia de trabajo el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador". (1)

Nuestra nueva ley Federal del Trabajo acoge el mismo principio, y así en su artículo 39 exige como requisito para la prórroga de la relación de trabajo la existencia de la materia de trabajo y no ya las causas que dieron origen a la relación contractual como establecía la ley anterior.

Como consecuencia de esto, los trabajadores eventuales a que se les venza su contrato individual de trabajo y no obstante subsista la materia de trabajo, tiene derecho a demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a que se le prorrogue su relación individual de trabajo y a que se le reinstale en su mismo puesto, y como consecuencia de esto a que se le paguen los salarios vencidos causados desde la negativa del patrón a prorrogar la relación de trabajo de pleno derecho, hasta la fecha en que al trabajador le sea prorrogado su contrato y reinstalado en su trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con los trabajadores eventuales ha sostenido lo siguiente:

(1) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Mario de la Cueva, -- Tomo I página 760, décima segunda Edición, México - 1970, Editorial Porrúa, S.A.

"CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACION.- De conformidad con los artículos 24 fracción 11, 39 y 40 de la ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de el hecho de que el trabajador continúe en el servicio mientras subsistan las causas que le dieron origen a la contratación". (2)

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA CARGA DE LA PRUEBA.- Aún cuando es cierto de que en un contrato de trabajo puede terminar legalmente por la voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que se la parte demandada que el contrato terminó en virtud de haber concluído la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien le toca demostrar que este había sido contratado para la realización de --

(2) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, páginas 504 y 505 Tercera Edición Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

una obra determinada, y que esta concluyó, y si no lo hace, al fallar una 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. (Jurisprudencia: Apéndice de 1917 - 1965, 5a. parte tesis 31, P. 44. (3))

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece como único caso de excepción para la aplicación de la prórroga de la relación individual de trabajo, en los casos señalados por la misma, cuando se refiere a los actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, sala de doblaje y grabación, o de cualquier otro local en donde se transmite o quede gravada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Estableciéndose de manera imperativa que en esos casos señalados, no existirá la prórroga de la relación-laboral a estos trabajadores en el artículo 305 de la Nueva Ley.

De una de las jurisprudencias de la Suprema Corte -

- (3) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Página 504, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.

de justicia de la Nación que ya quedó transcrita, se puede confirmar que en los contratos de trabajo temporal debe justificarse la causa motivadora de su limitación.

A este respecto cabe decir que muy a pesar de que para la promulgación de la nueva ley federal del trabajo, se tomó en cuenta las disposiciones establecidas por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; en este aspecto al promulgarse la nueva Ley Laboral debió de tomarse en cuenta esta jurisprudencia ya señalada y establecer que en el escrito en que consten las condiciones de trabajo deba precisarse y justificarse la causa motivadora de los mismos, puesto que nuestra ley en este aspecto solamente se concreta a establecer si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, y no precisa que deba establecerse si la naturaleza del trabajo amerita tal limitación, y para tal efecto transcribo el artículo 25 de la propia ley laboral.

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá de contener:

I.- Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil y Domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiem

po indeterminado;

III.- El Servicio o servicios que deba prestarse, los cuales se determinarán con la mayor precisión posible.

IV.- El lugar o lugares donde deba de prestarse el trabajo.

V.- Duración de la jornada.

VI.- La forma y monto del salario.

VII.- El día y el lugar de pago del salario, y

VIII.- Otras condiciones de trabajo, tales como los días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Se hace necesario que se establezca en este artículo que cuando se trate de un contrato por tiempo determinado o por obra determinada se precise cual es esa obra y las causas por la que se señala un tiempo determinado y así dar una protección más precisa a los trabajadores eventuales, que son los que necesitan tal protección, ante la desocupación cada vez más constante.

Ante tal circunstancia queda en manos del patrón - de que un trabajador sea de planta o eventual, puesto - que el patrón puede hacer que un trabajador en un mismo puesto esté firmando sucesivamente varios contratos de-

trabajo por tiempo determinado a pesar de que la relación de trabajo se ha llevado en forma constante y uniforme, y así al ser despedido este trabajador ante la negativa patronal de seguirle proporcionando trabajo, este trabajador deberá de demandar ante la Junta correspondiente; En el primer caso la Indemnización Constitucional de tres meses de salarios, más los salarios caídos, y con respecto a estos últimos solamente tendrá derecho a percibir en caso de ganar el juicio, los días que perduren del día del despido al día en que termine la obra o venza el término fijado, según el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia fenece el derecho de los trabajadores eventuales para percibir los salarios caídos.

Y si nos basamos en este mismo criterio sustentado por la corte, esta misma situación análoga a la anterior se presentará cuando un trabajador eventual rescinda su relación individual de trabajo por causas imputables al patrón.

En el segundo caso, ante la negativa del patrón de seguir proporcionando trabajo a un asalariado en el caso ya señalado, de haber celebrado sucesivamente varios contratos de trabajo ocupando un mismo puesto, a la luz de que este trabajador demande ante la junta de

Conciliación correspondiente la prórroga de la relación individual de trabajo y la reinstalación en su trabajo, así como el pago de los salarios caídos desde la negativa a prorrogar el patrón la relación de trabajo, hasta la fecha en que sea respueto en su trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en este aspecto se ha mostrado bastante rigurosa con los trabajadores que se encuentran en dichas circunstancias, ya que les deja, la carga procesal de probar el que existe la materia que dio origen al trabajo, si se toma en cuenta que es el patrón el que tiene los medios de producción y llegar el caso desaparecer la plaza, y sobretudo cuando se trata de trabajadores independientes, -- es decir trabajadores que no pertenecen a algún sindicato.

A este respecto transcribo una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se refiere a lo antes mencionado:

"TRABAJADORES EVENTUALES TIENEN DERECHO A LA PRÓRROGA DE SUS CONTRATOS MIENTRAS SUBSISTAN LAS CAUSAS -- QUE LE DIERON ORIGEN.- Si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben de ser temporales, los contratos individuales que se celebran con los trabajadores propuestos por el sindicato como --

eventuales para desempeñar esas labores durante un lapso determinado, cumplen con lo ordenado por la fracción III del artículo 24 de la ley federal del trabajo, pero cuando se pruebe que subsisten las causas que le dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de la misma labores se han empleado a nuevos elementos en sustitución de los trabajadores estos tendrán derecho, conforme al artículo 39 de la ley citada, que se le mantengan en su trabajo, es decir a que se le prorroguen los contratos por todo el tiempo que perduren tales circunstancias, (Amparo directo 7274/64, Jesús García Delgado, 10. de Julio de 1966. (4)

Vemos pues que otra disposición que se antepone a la permanencia en la empresa de los trabajadores eventuales al igual que los artimañas que emplea el patrón con el fin de que estas clases de trabajadores no adquirieran los derechos consignados por la propia ley, porque si se toma sobre todo en cuenta aquellos trabajadores que tienen una antigüedad en la empresa de varios años y que se ha constituido conforme a esa contratación eventual.

Apoyando lo anterior la misma ley Federal del trabajo en su artículo 49 fracción V textualmente dice:

- (4) BREÑAS Y CAVAZOS - NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, - comentada y concordada por los Lics. Francisco Breña y Garduño y Dr. Baltazar Cavazos Flores Tomo I, - Confederación Patronal de la República Mexicana, - México 1970.

"El patrón quedará eximido de la obligación de --- reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Dada la incertidumbre que se produce por ese tipo -- de asalariado, no estará de por más que los organismos -- encargados de emitir jurisprudencia lograsen bases más -- fuertes al respecto, en afán de una Jurisprudencia de -- los trabajadores eventuales.

Sin embargo vemos como la protección de la ley Fe-- deral del Trabajo con respecto a los trabajadores even-- tuales desde que entró su vigencia en el año de 1931, y -- así en la ley actual que entró en vigencia el día 10. de mayo de 1970, reglamenta en beneficio de los trabajado-- res eventuales el derecho de preferencia para el caso de que exista alguna vacante o puesto de nueva creación, -- para que la ocupe el trabajador eventual que tenga más -- antigüedad en la empresa, tal como quedó establecido en el artículo 156 de la ley que dice:

Las disposiciones contenidas en el artículo 156 se aplican a los trabajadores que habitualmente sin tener -- el carácter de planta prestan sus servicios en una empre-- sa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias

o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa".

Y el artículo 157 que estatuye:

"El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 de derecho al trabajador --- para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48".

En lo que se refiere a la antigüedad para ocupar el puesto antes mencionado al presentarse ya sea la vacante o el puesto de nueva creación, nuestra ley no precisa como debe computarse la antigüedad de empresa de un trabajador eventual; si por años de estar como trabajador de empresa o por días laborados dentro de la empresa, en el concepto debe de entenderse por esto último o sea por días computados y no por años, puesto que pudiera darse el caso de que un trabajador tuviera una antigüedad de empresa de ocho años como trabajador eventual y tener pocos días computados en relación con otro trabajador que tuviera una antigüedad de empresa -

de cuatro años y tener más días activos laborados que el primero, por haber prestado sus servicios en forma más constante al patrón.

Esta obligación que tiene el patrón de preferir a los trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, en la ley Federal del trabajo anterior se encontraba establecida en el artículo III fracción I que decía:

"Son obligaciones de los patronos:

1.- Preferir en igualdades circunstancia, a los mexicanos respecto de quien no lo sean, a los que le hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y a los sindicalizados respecto de quienes no estén en este a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical".

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en algunas ejecutorias con relación al derecho de preferencia sostuvo lo siguiente:

"SINDICATOS ESTAN OBLIGADOS A RESPETAR EL DERECHO DE PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES MAS ANTIGUOS.- El --

artículo III fracción I del Código laboral preceptúa que son obligaciones de los patronos, entre otras cosas, preferir en igualdades circunstancias a los que le hayan -- servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y en esta obligación se -- impone a los patronos debe estimarse que por mayoría de razón los organismos están en la obligación de acatarlas, (Jurisprudencia; Informe 1966, 4o. Sala, P. 21. (5))

En otras ejecutorias semejantes se ha sostenido lo siguiente:

PREFERENCIA AL TRABAJO INAPLICABILIDAD DE LOS PACTOS O DISPOSICIONES ESTATUTARIAS QUE LA CONTRARIAN.- Si los estatutos de un sindicato establece que el último -- puesto que quede vacante con motivo de la jubilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de éste, tal -- disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que han prestado sus servicios con -- anterioridad al patrón, pues los derechos que otorga a -- tales trabajadores la fracción I del artículo III de la Ley Federal del Trabajo, para ser preferido por el pa-- trón respecto de quienes no le han prestado servicios, --

- (5) LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 6o. Edición Págs. 229 y 230, Editorial Porrúa, S.A., México, 1969.

no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y las normas que la reglamentan, contenida en los artículos 15 y 22 de la ley Federal del Trabajo, los pactos que tienden a anular los derechos que la ley otorga a los trabajadores, no puede tener efecto legal alguno. (Jurisprudencia; Informe 1968, 4a. Sala, P. 18) (6)

Estas ejecutorias fueron sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, durante la vigencia de la ley anterior y al entrar en vigencia la Nueva, vemos como se tomaron en cuenta todas estas disposiciones, -- creándose un capítulo dedicado al derecho de preferencia, al ascenso y a la antigüedad.

Entre otro de los beneficios que la nueva Ley Federal del Trabajo estableció en favor de los trabajadores eventuales, tenemos lo relativo al pago de las vacaciones en forma proporcional al número de días trabajados dentro de la empresa de conformidad con lo establecido por la propia ley en su artículo 77.

En este sentido ya durante la vigencia de la anti-

(6) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Herrera, Página 524, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.

gua Ley, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha--
bía sustentado jurisprudencia a este respecto; por ejecu--
toria del 21 de junio de 1961 Sostuvo:

"VACACIONES.- Es correcta la actitud patronal de--
conceder las vacaciones en forma proporcional al lapso -
de servicios prestados por los trabajadores, cuando éstos --
tos no sean de un año completo, independientemente de la
antigüedad que tengan". (AMPARO DIRECTO 2998/60, RAFAEL
GAUNA Y CCASS.) (7).

Entre otras disposiciones tenemos la establecida --
por el artículo 26 del contrato de la Industria Azucare--
ra, motivada por el laudo presidencial de 6 de Febrero -
de 1936 y elevado a la categoría de Contrato Ley, se di--
jo: (REVISIÓN de 1935), "Los trabajadores disfrutarán -
de un período anual de vacaciones con goce de salario, -
por el primer año a doce días, los obreros, tendrán dere--
cho a disfrutar de los doce días de vacaciones que co---
rrespondan al número de días trabajados, tomando como --
base las cifras anteriores, los trabajadores que laboren
toda una zafra, cualquiera que sea la duración de ésta -
disfrutarán de un período anual de doce días con goce de

(7) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES, --
Lic. Juan B. Climent Beltrán, Página 80, Editorial--
Esfinge Primera Edición, México, 1970.

sueldo; aquellos que no cubran el período de zafra, no obstante, tendrán derecho a vacaciones proporcionales al tiempo trabajado. (8)

Vemos pues, que para la promulgación de la nueva Ley, en lo que se refiere a vacaciones, se tomaron en cuenta las disposiciones establecidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Así como también lo establecido por algunos contratos Colectivos de trabajo, de igual manera por ser importante el Contrato Ley de la Industria Azucarera.

Al igual que las vacaciones, los trabajadores eventuales tienen derecho en la Nueva Ley Federal del trabajo, a la parte proporcional al aguinaldo anual de acuerdo con el número de días trabajados en la empresa.

Ctra de las prestaciones que también se tomaron en cuenta a favor de los trabajadores eventuales al promulgarse la Nueva Ley Federal del Trabajo, es en lo que se refiere al reparto de utilidades, los cuales tendrán derecho a este concepto, cuando por lo menos hayan trabajado sesenta días en un año dentro de la empresa de acuerdo con lo establecido por la fracción VII del artí-

(8) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Mario de la Cueva, -- Tomo I, Página 638, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.

culo 127 del propio Código laboral.

Y por último tenemos otro aspecto en el que la ley ha venido en protección de esta clase de trabajadores que por su naturaleza se les denomina eventuales, y es en lo que se refiere a la Seguridad Social; Ya desde la promulgación de la Ley del Seguro Social se previó la necesidad de que en un futuro se protegiera a esta clase de asalariados y así tenemos que en su artículo 6 primera parte establece:

"El poder ejecutivo Federal previo estudio y dictamen del Instituto determinará las modalidades y fechas en que se organice el seguro social de los trabajadores de empresa familiar a domicilio y domésticos, temporales y eventuales.

En el año de 1960, se expidió un reglamento en el que se instituye el seguro obligatorio a los trabajadores temporales y urbanos, incluyendo dentro de este concepto a los trabajadores que, en virtud de un contrato de trabajo, verbal o escrito, laboren en una empresa y hayan prestado sus servicios durante doce días hábiles o más ininterrumpidamente o 30 días interrumpidamente en un bimestre para un patrón.

Breve alusión, pero el Dr. Trueta Urbina, me seguido con gran interés y he leído nuevamente sus textos, donde observo con que apasionamiento continua Ud. su incansable-lucha tanto en el plano Nacional, como en el Internacional.

Logré captar su preocupación y su proyección, además de su protección futura en toda esa masa trabajadora y notoriamente impulsada por su firme convicción, tenaz y persistente. Mi querido Maestro, es justo mencionar su laudable empeño y porque no decirlo son muy pocas las personas que convencidos de ello, hacen algo verdaderamente e en auxilio de la clase trabajadora, yo Maestro, me empecé a hacerle Ud. ya tiene conocimiento y espero lograr ese reconocimiento por parte de las Autoridades y de la masa Justicia, ahora bien yo me pregunto el porque las Autoridades no ayudan a resolver los grandes problemas que confrontan la clase trabajadora, se necesita urgentemente esa acción como Ud. menciona, con sentido profundamente Social, lo que puedo asegurarle Dr. es que sus ideas que configuraron la "TECRIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO" siguen abriendo paso y espero que no sea largo el tramo y que rinda sus frutos en esos centros industriales, donde quiera que existan relaciones laborales trayendo consigo su desarrollo integral.

Dr. le ruego aceptar mi disculpa por tan breves palabras pero después de leer, vuelvo a repetir su participación en reuniones Nacionales e Internacionales, permitame de paso mencionar esto que lo recuerdo perfectamente y que lo escuché de Ud. en una de sus exposiciones de su cátedra, hizo Ud. esta referencia que me llamó mucho la atención porque lo dijo con plena franqueza que es costumbre en Ud, se refería a la proyección de la "TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO" y que terminó diciendo: ... es la voz del trabajador que se escucha en lo más alto de las montañas, voz que ha alcanzado su justa altura, llevando espontáneamente, no solo lo que lo vincula con el pasado sino lo majestuoso de su presente que es y ha sido el nacimiento del DERECHO SOCIAL ... bellas palabras maestro y muchas gracias por sus enseñanzas.

Después de esta breve reflexión, me ocuparé de lo cual -
he creído convenientemente mi participación y expongo lo
que pienso al respecto.

CRITICA AL ARTICULO 47.- Fracción I de la Nueva Ley Fe--
deral del Trabajo.

mi trabajo se refiera al trabajador eventual, donde el -
término ESTABILIDAD, puede tomar la forma de modalidad -
de Permanencia o duración indefinida de las relaciones -
del trabajo, ahora bien la eventualidad depende de una -
"Causa Razonable" para su disolución esa "Causa no debe
permanecer al patron, sino al trabajador, nuevamente re-
pito por el principio de Estabilidad y además por la Dig-
paridad que existe entre el trabajador EVENTUAL y aquel-
que si es SINDICALIZADO.

Es mi deseo hacer un pequeño comentario en relación a la
Estabilidad del trabajador eventual, e refiero a esa se-
guridad de la vida obrera, me refiero a ese vivir sin --
temor, es un principio creador que es un derecho para el
trabajador y nunca un deber para él, con base en el art.
quinto de nuestra Constitución donde se menciona que la-
estabilidad depende de la voluntad del trabajador y que
es un deber para el patron ya que la hipotesis de la di-
solución de una relación de trabajo esta condicionada -
por la naturaleza de las cosas, es decir ver con Justi--
cia Social la finalidad inmediata y la mediata, esa fu--
sión futura al derecho al trabajo y su seguridad pero li-
gnamente.

Si dignifica al trabajador puesto que sabe perfectamente que su permanencia en la empresa ya no está sujeta al capricho de una persona sino que será con base en su cumplimiento, escatando el principio de igualdad y al significado de ausencia del temor en el hoy y mañana inmediato.

Por ejemplo en nuestro Art. 25 fracción II.- de nuestra Ley Laboral ... Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado ese contrato debe precisar "Cual es esa obra o la causa por las que se señala un tiempo determinado", si aun en la realidad no se ha concluido dicha obra y mucho mas falta tiempo para su terminación, - a ese respecto debe haber una mayor legislación pues se da necese de la dignidad humana un simple valor de cambio, debemos demandar mayor y más protección a la clase económicamente débil.

CRITICA AL ARTICULO 49.- Fracción V. de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Dentro del título segundo, Relaciones Individuales del Trabajo el capítulo cuarto se refiere a "Rescisiones de las relaciones de trabajo".

Artículo 49.- El patrono queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Art. 50 en los casos siguientes:

I.- ...

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

V.- ... "Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Estamos de acuerdo que las relaciones de trabajo es una realidad viva, dotada de fuerza dinámica, de esa relación desde su inicio hasta su disolución nace el derecho de - ANTIGÜEDAD al que me voy a referir:

LA ANTIGÜEDAD una vez cimentada y reconocida legalmente, observamos como el trabajador se transforma por virtud a ella en esa fuerza que naturalmente transforma también a la empresa desde el punto de vista, que adquieren derechos limitando así el poder a los empresarios.

Observamos como en nuestra Legislación de 1931 es protegiendo al trabajador ante la negativa de reinstalación, el patron debe pagar al trabajador 20 días por año de antigüedad, trayendo aparejado por consiguiente el derecho de las vacaciones que van en aumento por cada año de trabajo.

Es urgentísimo nueva legislación en este artículo y sobre todo en esta fracción V donde al total desamparo se encuentran estos trabajadores que tienen una antigüedad, constituída por una serie de contratos EVENTUALES.

¿Cuando llegará el día en que todos pertenezcan al sindicato de su especialidad? Y para que éste tipo de tra-

bagador tenga mayor protección de su hermano, donde fraternalmente sea acogido y protegido formando la unión -- que les dará la fuerza necesaria para defender sus derechos que les corresponden.

Es necesario referirse a la institución o sea a la Prima DE ANTIGÜEDAD, se obtiene como consecuencia de los años de trabajo prestado, de ese desgaste de energía entregada en beneficio de la empresa y por consiguiente de los accionistas o dueños, sea persona física o moral, esta es independiente, o sea que está se otorga por el simple transcurso del tiempo, aparte es la protección por los riesgos naturales del trabajo desarrollado o sea, ... la SEGURIDAD SOCIAL.

CRITICA AL ARTICULO 156.- De la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Es necesario dar lectura al Artículos 154 y 156, para establecer en mi pensamiento lo relacionado al derecho de PREFERENCIA.

Art. 154. ... dice a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, se refiere a la antigüedad y a los Sindicalizados respecto de quienes no lo esten, otra vez nos encontramos con el pie en el cuello del EVENTUAL, en la realidad nuestras autoridades prestan su apoyo a gremios para cerrar las puertas de fuentes de trabajo a nuestros hermanos que solo y unicamente es su patrimonio, para tratar de sobrevivir con dignidad humana, me permito dar lectura al Art. 395, en su primer párrafo, queda claramente la exclusión del eventual, no es como lo menciona el 157 que dado el incumplimiento de los Arts. anteriores 154-155 y 156, ... a su elección que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice. Esto es letra muerta, ya que el trabajador eventual "lo que desea es su trabajo, constante y seguro y no andar a la cacería de INDEANIZACIONES lucha por su seguridad, para poder pensar en lo que podrá proporcionar a los suyos, en educación y una recreación familiar humana.

Veamos nuestra Ley Laboral de 1931.

Art. 111.- Fracción I.- Reformada en 1956 en Decreto de 31 de diciembre.

Se refiere a que son limitaciones a la libre selección del personal, por parte de la empresa ya que su obligación es utilizar aquellos que tienen esos derechos. Esta ley de 1931 y en reforma de 1956, en cierto aspecto se guiaba por un cierto orden de preferencias, a ese respecto hay jurisprudencia de los años de 1966 y 1968. Veamos, si en el contrato existe la cláusula de Admisión se refiere a que todas las vacantes o puestos de nueva creación serán cubiertos por el personal del sindicato, ya que ese es precisamente el efecto de esa cláusula, o sea que lo.- el ser mexicano, 2o.- haber servido satisfactoriamente 3o.- tener a cargo una familia, todo absolutamente es letra muerta pues no prospera, solo que el contrato colectivo no contenga la Cláusula de Admisión entonces al empresario "se le impone la obligación". Su violación a los derechos de preferencia, nuestra guía es que si existe la Cláusula en el contrato estará de acuerdo a nuestro art. 395 y si no consta nuestra mencionada cláusula se tendrá que aplicar nuestro Art. 157 o sea la indemnización.

Mi protesta tiene sus cimientos en sus principios, y en nuestra CONSTITUCION como guía, ya que se refiere a lograr la integral elevación y mejoramiento de estos hermanos desamparados.

Estoy plenamente convencido que el gran crecimiento de nuestro México, de nuestra población, implica nuevas necesidades, y que no todas pueden ser satisfactoriamente-

resuelta, bien mi Respetable Jurado, espero de Uds., su
anuencia y que estemos de acuerdo en que se debe concu--
rrir con devoción a su alivio, sin regateos, darse un mu--
cho, para abatir la situación de desequilibrio en que se
encuentra la masa trabajadora y especialmente los EVENTUA-
LIS, c sea que no hay tiempo para titubear ante la urgen-
cia de darle la solución a esa parte de trabajadores --
que son parte integrante e importante de México y como --
tal tenemos el deber Uds., ya como consagrados profesio-
nals de Derecho Laboral y nosotros que iniciamos, tene-
mos el ineludible deber de entregar nuestro tiempo, aho-
ra cuando se es funcionario y en caso de que así más --
tarde fuese, tendré presente y recordaré la siguientes --
palabras que señalan la Norma:

" Servir como funcionario es un privilegio, que obliga
a la entrega total de la persona. El funcionario es un
dirigente responsable en cuya actividad y conciencia se
depositan intereses del pueblo de México, según la impor-
tancia de su cometido. El funcionario que no se entrega
por entero a su tarea defrauda al pueblo, el fruto de--
su esfuerzo debe ser solo el de sus capacidades

Respetuosamente a mis queridos Maestros que asistieron --
como Jurado.

Iván López Lara.

C O N C L U S I O N E S.

- 1.- La estabilidad de los trabajadores en la empresa, -- puede tomar la forma de modalidad de permanencia o -- duración indefinida de las relaciones de trabajo, -- pero además puede tomar la modalidad de eventualidad cuya existencia depende de una causa razonable para su disolución.
- 2.- El trabajador eventual a su vez puede revestir el -- carácter de transitorio, sustituto, de temporada, -- para obra determinada y para prestar sus servicios -- en la inversión de un capital determinado.
- 3.- Nuestra actual Ley Federal del Trabajo, exige como -- único requisito para que se prorrogue la relación de trabajo, la existencia de la materia de trabajo.
- 4.- Se hace necesario que se establezca en el artículo -- 25 de nuestra ley laboral, que cuando se trata de un contrato de trabajo por tiempo determinado o por -- obra determinada, se precise cual es esa obra o las causas por las que se señala un tiempo determinado.
- 5.- Es necesario una revisión al artículo 49 de la Ley -- Federal del Trabajo Fracción V, en el sentido de dar una protección a los trabajadores eventuales que tienen una antigüedad de empresa de varios años consti-

tuidos por una serie de contratos eventuales.

- 6.- Para determinar la antigüedad de empresa de un trabajador eventual, deberá de tomarse ésta por días activos laborados y no por años de estar como trabajador de empresa.
- 7.- Sin embargo la protección a estos trabajadores eventuales se ha acrecentado a través del tiempo; como es el beneficio que se les ha dado en el derecho de preferencia.
- 8.- Debe de otorgársele a los trabajadores eventuales -- que no hayan prestado sus servicios durante un año -- al patrón; las vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

BIBLIOGRAFIA

1. - EL PROBLEMA AGRARIO EN MEXICO, Dr. Lucio Mendieta y Nuñez, México 1959, Editorial Porrúa, S.A.
2. - NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina, México 1970, Editorial Porrúa, S.A.
3. - MANUAL DE DERECHO OBRERO, J. Jesús Castorena, Quinta Edición, México 1971, Editorial Fuentes Impresores, S.A.
4. - DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Mario de la Cueva, México 1970, Editorial Porrúa, S.A.
5. - MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Euquerio Guerrero, México 1970, Editorial Porrúa, S.A.
6. - NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.
7. - BREÑAS Y CAVAZOS NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada y concordada por los Lics. Francisco Breña y Garduño y Dr. Baltazar Cavazos Flores Tomo 1, confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970.
8. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMA Y ADICIONADA, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 60a. Edición - Editorial Porrúa, S.A., México 1969.
9. - LEY DEL SEGURO SOCIAL.
10. - LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES, Lic. Juan B. Climent Beltran, Editorial Efige. Primera Edición, México 1970.