

179
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

ANALISIS SOCIO - JURIDICO DEL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
DE 28 DIAS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

ASESOR DE TESIS,
Lic. Arturo Arriaga Flores



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 está 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.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
<u>CAPITULO I.</u>	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.	
1.1. HUELGA DE CANANEA	4
1.2 HUELGA DE RIO BLANCO	10
1.3 CONSTITUCION DE 1917	14
1.4 PROYECTOS PARA QUE DE ORIGEN EL ART.123 CONSTI TUCIONAL, APARTADO "A"	24
<u>CAPITULO II.</u>	
SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
2.1 EMPRESA LABORAL	33
2.2 CONCEPTO DE PATRON	39
2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR	44
2.4 TRABAJADORES DE BASE, EVENTUALES Y DE CONFIAN- ZA.....	47
2.5 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO	55

CAPITULO III.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1	CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO	60
3.2	SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	69
3.3	FINALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO	75
3.4	NULIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO	80
3.5	EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	86

CAPITULO IV.FUNDAMENTACION LEGAL COMO NECESIDAD PARA GARANTIZAR
LOS DERECHOS DEL OBRERO.

4.1	ART. 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"	132
4.2	LEYES LABORALES DE 1931 Y 1970	111
4.3	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO DE 28 DIAS PARA EL OBRERO	123
4.4.	RELACIONES DE TRABAJO: PARA OBRA O TIEMPO DETER MINADO Y POR TIEMPO INDETERMINADO	132
	<u>CONCLUSIONES</u>	139
	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	144

I N T R O D U C C I O N

Al realizar el presente trabajo de tesis, se ha tenido la oportunidad de abundar sobre el contrato individual - de trabajo lo referente a su conceptualización, sus efectos, su fin y lo referente a lo que puede ser conveniente o perjudicial para el trabajador.

El trabajo de tesis empieza desde la selección del tema a investigar que aparentemente puede ser sencillo, y que se convierte en algo difícil de elegir.

Así con entera libertad se elige el tema que nos parece más interesante a investigar.

Al empezar el tema nos percatamos que no todo sobre esto está dicho, que hay puntos que ni los tratadistas se ponen de acuerdo: Es entonces donde aparece la tarea de la investigación sobre el tema a tratar, y que consiste en estudiar las distintas opiniones que al respecto dan los autores, analizarlas, razonarlas, criticarlas, adheriéndonos dando nuestro punto de vista, confrontarnos con las opiniones de los diversos autores, para sacar una conclusión propia.

El presente trabajo de tesis tiene como finalidad pri

mordial, dar un panorama general, acerca del contrato individual de trabajo.

No pretendemos crear doctrina, o que los puntos que se sustentan en este trabajo sean definitivos, por el contrario damos un punto de vista muy particular, basado en las investigaciones de diversos autores, pero también tomando en cuenta nuestra realidad social. Si este trabajo despierta el interés de quien lo consulte y lo motive a estudiar a fondo el contrato individual de trabajo, el presente habrá cumplido con el objetivo.

De antemano me excuso, por las faltas de apreciación o falta de objetividad en que pudiere incurrir en la elaboración de la presente investigación, porque la realidad la vemos desde el punto de vista donde la sociedad nos ha colocado.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE TRABAJO EN MEXICO

- 1.1 LA HUELGA DE CANANEA
- 1.2 LA HUELGA DE RIO BLANCO
- 1.3 CONSTITUCION DE 1917
- 1.4 PROYECTOS PARA QUE DE ORIGEN AL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL APARTADO "A"

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE TRABAJO EN MEXICO

1.1 LA HUELGA DE CANANEA

El movimiento obrero surge en los últimos años del porfirismo, a consecuencia de las jornadas de trabajo tan inhumanas que se llevan a cabo en las haciendas que existieron - en dicha época; los esclavos se levantan por medio de los toquidos de una campana, que es la señal para que los esclavos se preparen y puedan llegar a la labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad, - en algunas ocasiones prosigue durante muchas horas de la noche. El dictador Porfirio Díaz hacía toda clase de concesiones al capital extranjero, por lo que eran correspondidas en su interés personal. Estas ayudas que Díaz le otorgaba a extranjeros los recibía por el apoyo que estos le otorgaban para que se sostenera su gobierno.

La seguridad de la intervención extranjera en su favor de Díaz, ha sido una de las armas poderosas que han impedido al pueblo mexicano hacer uso de las armas para derrocar a su gobierno que se impuso por medio de las armas.

El movimiento obrero de Cananea, al que se le ha atribuido una gran importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación especial y no a una condición de la clase obrera en México.

"En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos.

En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara Política." (1)

El Doctor Néstor de Buen L. dice que a causa de la explotación a la clase trabajadora en la época porfirista, dá lugar a que se lleve a cabo el movimiento obrero en contra del régimen porfirista.

Estamos de acuerdo con el Doctor, porque a causa de la explotación al obrero en esta época porfirista dá lugar a que el trabajador se levantara en contra del régimen esclavista para poder aspirar a una mejor forma de vida y ya no pertenecer al industrial extranjero.

(1) De Buen L., Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T.I., Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1989. P. 307

A principio del año de 1906, en el Estado de Sonora, - se organizó la Unión Liberal por iniciativa de Manuel M. Dié- guez, también se constituyó en Ronguillo, en Club Liberal - de Cananea, estas organizaciones se afiliaron a la Junta Or- ganizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenfa su sede - en San Luis Missouri.

Esteban B. Calderón, con valor civil admirable, alen- taba a los trabajadores para defenderse de la explotación ca- pitalista que cada día que pasaba era más desesperante. Ba- jos salarios y aumento de trabajo con jornadas inhumanas pa- ra que así el industrial aumentara sus ganancias en la empre- sa, para poder contrarrestarse esta situación, se reunieron- ios integrantes de la Unión Liberal "Humanidad", protestando la tiranía industrial y como consecuencia de esta reunión - que se llevó a cabo el 28 de mayo de 1906, se realizó un mi- tin el día 30 del mismo mes y año, en lugar próximo a pueblo nuevo, al que acudieron más de doscientos obreros, en el - que acordaron un movimiento de huelga para contrarrestar la- explotación industrial.

En la noche del 31 de mayo de 1906, se declaró la huel- ga en la mina Oversight, en el cambio de operarios y mineros negándose los entrantes a cubrir los lugares que dejaban sus compañeros.

El movimiento de huelga se llevó a cabo pacíficamente, abandonando la mina los trabajadores.

El gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", estimó el movimiento, por lo cual demandó la intervención del Gobernador del Estado de Sonora. En las primeras horas del día 10. de Junio de 1906, más de 2000 huelguistas llevaron a cabo una gran manifestación.

A las 10:00 hrs. del 10. de Junio de 1906 acudieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa - en donde se encontraban los representantes de la empresa Lic. Pedro D. Roblez y las autoridades del lugar, los representantes de los huelguistas Esteban B. Calderón, Manuel M. Dieguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez entre otros.

Por primera vez en México, los huelguistas reclamaban la jornada de 8 horas que caracterizaban como importante para la historia ya que también exigía la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos en mayor número, respecto a los extranjeros.

El documento donde se establecieron las peticiones de los obreros que presentaron a la empresa fue redactado de la siguiente manera:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar las condiciones siguientes.
 - I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.
 - II. El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la Cananea se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar fricciones.
 - V. Todo mexicano tendrá derecho a ascenso, según sus aptitudes.

Es importante señalar que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera, de abajo hacia arriba, sin que exista un organismo sindical. La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, siendo masacrados, que por lo menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes.

En la mayoría de los procesos sociales las consecuencias se producen a la larga. En cuanto a la huelga de Cananea ha sido un notable y hermoso ejemplo que sirvió para que se tomara en cuenta para la elaboración de nuestras leyes y fuera un contenido real y no teórico, en lo que se consagra la jornada de ocho horas, y el principio de la igualdad y la exigencia de que mantenga la proporción del 90% de trabajadores mexicanos, ésto se refiere a los trabajadores que laboraron en una empresa.

En lo que se refiere a lo político, la huelga de Cananea constituyó uno de los escollos más grandes que enfrentaban el General Porfirio Díaz que pone en evidencia las tropas políticas de su gobierno.

1.2 LA HUELGA DE RIO BLANCO

El 7 de Enero de 1907, en el Estado de Veracruz, el acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba fue de gran importancia para la historia ya que el saldo elevado de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que diferencian a la huelga de Cananea.

El movimiento de huelga fue anterior a los sucesos de Río Blanco, tuvieron el carácter de una protesta y no de un acto obrero.

La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

- 1) Fundación del gran círculo de obreros de Río Blanco con la intervención principal del magonista José Neira.
- 2) Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del gran círculo de obreros libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales dirigentes mediatizados.
- 3) Constitución, en septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del centro industrial mexicano, co-

mo organismo de defensa patronal, al que después ad
hiere los dueños de las demás fábricas.

- 4) Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas espeluznantes (prohibición a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros sin autorización de los administradores de las fábricas.
- 5) Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de Diciembre de 1906, en 30 fábricas de la misma zona.
- 6) Paro patronal sugerido por el ministro de Hacienda, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles de México.
- 7) Laudo de Porfirio Díaz de 4 de Enero de 1907, que fue entregado a los obreros, cuyo Laudo favorece únicamente a los patrones.
- 8) Rechazo del Laudo por parte de los obreros. Los del Río Blanco se reúnen en Orizaba, donde son informados. El acto concluye en un mitin de repudio y con gritos en contra de la dictadura.
- 9) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, el 7 de Enero del año en curso llevan a cabo un mitin frente a la fábrica, después el ata

que al almacén de Víctor Garcin que fungía como tienda de raya, la cual fue incendiada y después de una gran marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemados el resto de las tiendas de raya del mismo propietario.

10) La represión bestial a cargo del Ejército.

Contemplando los sucesos en forma aislada podemos contemplar que no se constituyó una huelga fundando unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver a los centros de trabajo, ya se veía claramente que el régimen porfirista ya no debía de continuar, por éste motivo los obreros cometieron actos violentos de las tiendas de raya, debido a las circunstancias económicas de los trabajadores que eran para vivir esclavizados al patrón.

"Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después las tiendas de raya". (2)

(2) IBIDEM., P. 311

Estamos de acuerdo con el doctor porque estos sucesos de Rfo Blanco, fueron de gran importancia para que se tomara como bases reales y no teóricas para la elaboración de la - Legislación Mexicana, ya que estos sucesos válgame la redundancia como dice el doctor Néstor D. Buen L. ya tenía un - ideal político. Sin olvidar las condiciones inhumanas que - vivían los obreros en nuestro país.

1.3 LA CONSTITUCION DE 1917

El Congreso Constituyente de Querétaro.- Con el fin de reformar la Constitución de 1857, se inició la gran aventura constitucional de Querétaro, sin que existiera la intención de formar una nueva constitución.

A pesar de que el Art. 127 de la Constitución de 1857, se establecía el procedimiento de retomar, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de 2 terceras partes de los individuos presentes en el congreso, y de la mayoría de las legislaturas de los Estados.

En su concepto Carranza dice ese procedimiento podría limitar la voluntad soberana del pueblo. También adujo que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

El razonamiento de Carranza fue impecable desde un punto de vista constitucional.

Carranza promulgó, el día 14 de Septiembre de 1916, para la reforma de la constitución, un decreto de reformas al Plan Guadalupe, que la autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente tanto en el Distrito Federal,

como en los Estados, tendría derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000 con bases en el censo de 1910.- También podrá nombrar un diputado propietario y un suplente los estados y territorios que no alcanzarán el mínimo. No tenía derecho a participar como diputados aquellos quienes hubiesen ayudado con las armas o quienes hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos.

El primer jefe convocó el 19 de Septiembre de 1916, para el congreso Constituyente, señalando que éste debería de efectuarse en Querétaro a partir del día 10. de Diciembre y que tendría una duración máxima de dos meses.

En muchos estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales fueron distinguidos directamente. En otros, fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del estado y sus secretarios y estados mayores. Así se integró el C. Constituyente de Querétaro, entre doscientos diputados solo tres venían del movimiento sindical y habían algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, porque en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elección había podido realizarse.

En el congreso ya constituido se pusieron de manifiesto, dos tendencias la progresista o avanzada también se le denomina jacobina, era apoyada por el secretario de guerra, el Gral. Alvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al primer jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores de proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Felix Pavicini, José Natividad Macías y Adolfo Cravioto.

El congreso inició sus sesiones preparatorias el día 20 de Noviembre de 1916, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por el Estado de Coahuila, cuyo objeto primordial es el de aprobar las credenciales de los presentes diputados, en función de colegio electoral, las elecciones para la Mesa Directiva del Congreso, se efectuaron el día 30 de Noviembre del año en curso. En el que fue designado presidente Luis-Manuel Rojas. Rojas había acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral del asesinato de Madero Pino Suárez. El día 10. de Diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del congreso, presentando con un discurso el proyecto de reformas.

Carranza recordó su promesa anterior mediante su discurso, al reformar el Plan de Guadalupe era el de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857, y además señaló que mediante la reforma de la fracción XX del-

art. 72 que confería al poder legislativo la facultad para expedir leyes laborales, se lograría implantar todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores con la limitación del número de horas y trabajo de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga para el descanso.

"En realidad el proyecto de reforma no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al art. 5o. que establecía que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles". (3)

Dice el Doctor Néstor de Buen L. los obreros no tenían lo más mínimo de derechos laborales.

Lo que dice el doctor es verdad por lo que estamos de acuerdo con él que la clase obrera no tenía lo más mínimo de derechos laborales, en este proyecto de reformas, se encontraba desprotegido el obrero.

Por parte de los diputados que se habían agrupado en -

(3) Ibedim., P. 332

torno de Carranza para apoyar sus ideas, basadas en la Constitución Liberal de 1857, propusieron reformas moderadas - que tendían a ir realizando lentamente las demandas del proletariado.

Pero el grupo de los radicales hizo sentir la necesidad de incluir en la nueva carta política los principios que caracterizaban hasta cierto punto, las necesidades que los obreros y campesinos demandan.

Las características de la Constitución de 1917.

El 5 de Febrero de 1917 se promulgó la nueva Constitución que rompiendo con los moldes jurídicos establecidos hasta entonces, incluyó principios avanzados de reforma social y derechos en favor de los campesinos.

Junto a las garantías individuales que estableció en su artículo inicial, incluyó también principios nuevos destinados a consagrar las llamadas garantías sociales.

En el capítulo de garantías individuales quedó establecida la libertad de pensar y creer y la libertad de poseer - el producto legítimo del trabajo, otorgándose, además, amplia libertad de imprenta sin más limitaciones que el respe-

to al orden, la moral y la vida privada.

En cuanto a reformas declaró que la tierra, el agua y otros recursos naturales son propiedad de la Nación, y que los particulares sólo pueden explotarlos mediante el consentimiento del estado; y adoptó un código del trabajo muy avanzado en cuanto a salarios, jornadas y condiciones laborales.

Los Principales Artículos de la Constitución de 1917.

Son los artículos 3o, 27 y 123 son los que caracterizan fundamentalmente la nueva política de 1917. El artículo 3o. relativo a la educación, que establece como caracteres fundamentales que ella debe ser laica, científica, democrática, nacional y social; proclama el carácter gratuito y obligatorio de la enseñanza primaria y prohíbe terminantemente la intervención de corporaciones religiosas y ministros de cualquier culto en la enseñanza primaria, secundaria y normal.

En el artículo 27 elevó a la categoría de Ley Constitucional los principios del Plan de Ayala y la Ley del 6 de Enero de 1915, y estableció como principio capital que la propiedad de tierras y aguas comprendidas dentro del territorio nacional corresponde originalmente a la nación, la cual-

tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares, constituyendo la propiedad privada.

Por otra parte establece el dominio de la Nación sobre los minerales o sustancias que constituyan el subsuelo, cuya naturaleza sea distinta a los componentes del suelo (yacimientos minerales u orgánicos, el petróleo y los hidrocarburos, etc.), y el fraccionamiento de los latifundios para el desarrollo de la pequeña propiedad agrícola, con las tierras y aguas que sean indispensables de la agricultura.

Como puede verse, el artículo 27 define claramente el carácter de la propiedad como Función Social.

El Artículo 123.

Este artículo determinó las condiciones de trabajo y de la previsión social. En primer lugar establece el derecho de los obreros para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

Implantó la jornada máxima de ocho horas, prohibido a las mujeres y a los niños participar en las labores insalubres y peligrosas y estableció que por cada seis días de trabajo el operario debe disfrutar de un día de descanso.

"La jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, - la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomedario, se originó la gestión - del derecho Constitucional del Trabajo." (4)

Que los trabajadores tendrán seguridad social, escuelas, enfermería y los demás servicios necesarios a la comunidad. Los empresarios serán responsables de los accidentes - de trabajo y de las enfermedades profesionales. Que las leyes reconocen como un derecho las huelgas y los paros, y además, las juntas de conciliación y arbitraje para resolver - los conflictos entre patrones y obreros.

El artículo 123 representa el punto de partida de la - actual legislación de trabajo, pues de él se originó la Ley - Federal del Trabajo.

Significado de la Constitución de 1917.

La constitución de 1917, en general, pero particularmente los artículos 27 y 123, representaron la culminación - del proceso histórico de la lucha por conquistar los derechos para el pueblo mexicano.

(4) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1975, P. 36

"La constitución de 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, que tuvo un gran logro para la clase obrera y campesina, estableciendo a su favor derechos de protección y revalidación; porque los trabajadores mexicanos, como los de todo el mundo, son víctimas de la explotación del capitalismo y que han sido explotados regularmente a través de los siglos". (5)

La nueva constitución dió al estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase social y lo arrebató jurídicamente del libre arbitrio de la clase patronal. Igualmente liberó al campesino de la esclavitud de la hacienda y del latifundio, otorgándole la propiedad de la tierra como un derecho.

Pero, aún con todo esto, no puede afirmarse que el ciclo revolucionario haya terminado en nuestra patria. La revolución es un proceso permanente y continuada, y aún falta mucho por hacer en México para lograr la consolidación de un régimen pleno de auténtica democracia, libertad y justicia social.

Aún continua en nuestro país la explotación del hombre por el hombre.

(5) *Ibidem*, P. 111

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está formado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

1.4 PROYECTOS PARA QUE DE ORIGEN EL ART. 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"

El artículo 123 fue elaborado mediante largas y grandes discusiones y reclamos de la clase trabajadora, y que lentamente con grandes dificultades toma cuerpo a los derechos consignados. Por largo tiempo, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud; los peones laboran de sol a sol y en los talleres y fábricas los obreros son explotados sin consideración por los patrones, en los negocios sobre la costura a las mujeres se les explota haciéndolas trabajar de una manera excesiva, de igual forma han sido también objeto de explotación los menores, por todo esto debe consignarse en ese artículo, la limitación de la jornada de trabajo, ya que la mujer por naturaleza es débil, y si el trabajo es excesivo es perjudicial y a la larga puede influir en la degeneración de la raza. De igual forma para los menores también son débiles por naturaleza, si se les somete a trabajos excesivos, la consecuencia es hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida y por lo cual van a ser una carga para la sociedad.

Por estos motivos la jornada máxima debe ser de ocho -

horas para garantizar la vida, sus energías de los trabajadores ya que solo han sido explotados inconsiderablemente.

Proyecto del art. 123 Constitucional Apartado "A".

En el proyecto presentado por la comisión en el que se llevó grandes discusiones para dar un resultado que deberfa-favorecer a la clase trabajadora.

En este proyecto se establecía el principio de la -- igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el establecimiento de comites de concii--liación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

También se establecía que la jornada máxima de trabajo obligatorio no debe de exceder de ocho horas.

Queda prohibido el trabajo nocturno de los niños y mu-jeres en las industrias. Se establece como obligatorio el -descanso hebdomedario.

Con el proyecto presentado se comenzó así, el debate - más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo,

fueron los debates en torno al artículo 5o. los que llevaron a la convicción de crear un capítulo dedicado a las relaciones obrero-patronal. Al ponerse a discusión el dictamen sobre este precepto, algunos congresistas, para darle mayor amplitud a la materia del trabajo, debería dedicársele un tiempo mayor fuera necesario para ello.

El artículo 5o. sufrió grandes ataques por los propietarios del proyecto, para concluir el aspecto obrero. En una de las discusiones que se llevaron a cabo sobre la jornada de trabajo es la que dice: ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible: eso, según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes.

Se vuelve después a la carga con la cuestión de la jornada máxima y sostiene que no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros no han sido más que carne de explotación.

Viene después la intervención del diputado Héctor Vic-

toria, quien lamenta que en un proyecto que se dice revolucionario, se pasen por alto las libertades políticas, sobretudo si se trata de los obreros. Y agrega que no necesita ser jurisconsulto para comprender que se debe establecer tribunales en cada estado y para que se garanticen los intereses de los trabajadores. No se opone, ni la diputación.

Los diputados Aguilar, Jara y Góngora en su iniciativa que dice debía incluirse como normas del Código Obrero que expediera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que otorga la fracción "X" del Art. 73 del Proyecto de la Constitución.

Tal iniciativa de los diputados ya citados, no tenfancabida en el capítulo de "Garantías Individuales", si no su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces pretendidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no lleban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social; la trabajadora.

Los pensamientos y palabras de Jara y Victoria, despertaron gran simpatía entre los diputados constituyentes, porque fueron discursos plenos de sinceridad y sentimiento más-

puro de favorecer a la clase trabajadora. Era la primera chispa que arrojaba sobre la viruta ajena de las constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado Manjarez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre "Trabajo" en el código supremo.

Estos diputados supieron captar el verdadero sentido social de la revolución mexicana, que no fue un movimiento de tipo político semejante a las revoluciones europeas del siglo próximo pasado, sino que lleva en su entraña como aspiración indeclinable, a la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la constitución de 1917 el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como factores de la producción, que en las constituciones anteriores habían sido olvidados.

Nuestros constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la constitución sometida al estudio del congreso, sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo régimen constitucional para el porvenir, aunque nadie habló de "Garantías Sociales" al discutir y aprobar el artículo 123 - y es más nadie ni el fino discurso del diputado Cravioto ni la interesante disertación del diputado Macías nada revelaron al respecto que tanto uno como el otro sólo trataban de-

demostrar que los "Renovadores", que los intelectuales, sentían de la misma manera que los jacobinos y que ya tenían en cartera de Código de Trabajo, para proteger a la clase trabajadora.

Los legisladores que llevaron a la constitución de 1917, los principios de justicia social que años más tarde acogieron las constituciones europeas y americanas y que se vio surgir terminada la primera Gran Guerra Mundial, a partir de la firma de la Paz de Versalles, no sólo en nuestra patria, innovadores sociales, a quienes siempre deberán recordarse con respeto y admiración, sino que fueron precursores de un derecho constitucional de tipo social que sus opositores, no obstante su cultura, no acertaron a comprender en toda su magnitud fundamental. Sin el sentido realista de aquellos hombres y sin su percepción certera de las garantías a que aspiraban las clases trabajadoras en México, víctimas de una prolongada situación de justicia, la Constitución de Querétaro no hubiera logrado abrir un cause económico y social de los problemas de trabajo.

Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la Revolución y de la vida.

Y no es como afirma erróneamente Narciso Bassols que - "Fue en este caso la incultura de la que, como siempre, hizo posible con su audacia una alternativa de las ideas e impuso como parte de la constitución el verdadero artículo 123", si no legítima interpretación del verdadero significado de nuestro movimiento libertario.

Cambio del régimen jurídico, económico y social existente por otro nuevo. Convertir en Ley Constitucional principios programados durante la lucha sí implica alteraciones de ideas más no incultura, aún cuando estas ideas emanaron de personas no versadas en la técnica jurídica, pues debe tenerse presente que el derecho constitucional "no es una cosa inmutable, se modifica con las ideas y fenómenos de la vida". (6)

Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre el trabajo y previsión social los llamados derechos sociales dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos de la persona humana la llamada "incultura" mexicana fue paradigma en los pueblos de cultura occidental y después, inspiración para los legisladores de la-

(6) Trueba Urbina, Alberto. EL NUEVO ARTICULO 123. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1962. P. 38

America Latina.

Con ello quedó establecido por primera vez en la constitución de nuestro país, preceptos que garantizan derechos al proletariado trabajador, artículo 123 Constitucional apartado "A", entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

CAPITULO II

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 EMPRESA LABORAL

2.2 CONCEPTO DE PATRON

2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR

2.4 TRABAJADORES DE BASE, EVENTUALES
Y DE CONFIANZA

2.5 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

CAPITULO II

SUJETOS DEL DERECHO DE TRABAJO.

Son los e n t e s. jurídicos los que son capaces de poseer derechos y obligaciones que tengan vinculación con un contrato o una relación de trabajo o con hechos íntimamente vinculados a estos últimos.

También podemos considerar como todas aquellas personas físicas o morales que de alguna forma se encuentran integradas en alguna relación laboral.

2.1 EMPRESA LABORAL

El tema de la empresa es muy importante en el derecho del trabajo.

Para dar un concepto de empresa laboral debemos tener presente algunos puntos de vista de profesores que han abundado sobre el tema a tratar.

El concepto de empresa es un concepto esencialmente variable. "Para el sistema capitalista que vivimos, una empresa es primero una idea que bulle en la mente de un hombre, y luego, como producto del genio y de la voluntad de su creador, aparece como una unidad económica lanzada a la ejecu- -

ción de la idea." (7)

El profesor Mario de la Cueva se basa en un sistema de economía capitalista.

Nosotros debemos de ubicarnos en la legislación vigente.

La doctrina extranjera ha hecho aportaciones interesantes al concepto de empresa.

Como el maestro Pérez Botija admite que tiene triple dimensión :

"1) Como una comunidad de trabajo; aspectos sociológicos que revelan cierta tendencia legal. 2) Como una de las partes contratantes en una relación jurídica. 3) Como una organización super individual que desborda las antiguas concepciones privatistas, sin que ello signifique su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular."

(8)

(7) De la Cueva, Mario. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1970. P. 158

(8) Pérez Botija, CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO, 6a. Edición. Madrid. 1960, pp.42-43 Citado por el Profr. Néstor de B.

Para nosotros es muy importante las aportaciones que los tratadistas extranjeros han hecho al Derecho del Trabajo ya que como lo admite el maestro Pérez Botija en su primera etapa que dice que es una comunidad de trabajo.

Por lo que estamos de acuerdo con el maestro Pérez Botija porque si realmente es una comunidad de trabajo en la que es parte contratante en una relación jurídica.

En otra forma nosotros consideramos a la empresa como la célula o el núcleo vital básico de ese gran movimiento en el que se conjugan las necesidades, apetitos y ambiciones de productores y consumidores, la fuerza del dinero y del crédito, la producción de los bienes de capital, el trabajo intelectual y físicos, intelectual como por ejemplo los que se encargan de la dirección y organización y físicos los que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario que es el obrero.

Al considerar a la empresa como núcleo vital de la sociedad, penetró y marcó su reproducción en el ámbito del ordenamiento jurídico positivo de nuestro país, como en el de los demás países por los causes del derecho del trabajo y del derecho mercantil.

La penetración de la empresa en nuestro ordenamiento -

jurídico se manifiesta en la siguiente manera:

a) Con el mayor número de relaciones laborales-individuales y colectivas puede observar en el marco de las empresas.

b) Esas relaciones laborales forman parte integrante de las empresas.

c) La fuente, el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y disolución de las relaciones laborales han tenido que ajustarse a la estructura y naturaleza de las empresas.

Para el maestro Roberto Muñoz Ramon.

El concepto económico de empresa.

¿Qué significa tener en el terreno de la economía la calidad de empresa? Para un grupo minoritario, aunque representativo, de economistas, esta pregunta queda contestada con la respuesta siguiente:

Empresa es la unidad económica de producción de bienes y servicios.

Para muchos economistas, para constituir el concepto integral de empresa, es necesario tomar en cuenta que se proyecte el exterior no solo para distribuir los bienes y servicios, sino también para requerir y acoger en su seno el trabajo de personas distintas al empresario.

"Este concepto económico que toma en cuenta la necesidad de trabajadores en el seno de la empresa, es precisamente el concepto que el legislador tuvo presente en la elaboración y para la aplicación de las normas de trabajo." (9)

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte y contribuya a la realización de los fines de la empresa." - (10)

La opinión que el maestro Roberto Muñoz Ramon da sobre el concepto de empresa que proporciona el legislador. Dice que omite señalar la necesidad de la presencia de trabajadores y sólo menciona que es "la unidad económica de produc-

-
- (9) Muñoz Ramon, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1983, P. 67
- (10) Concepto emitido por Don Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1986, P. 30 Art. 16

ción o distribución de bienes o servicios".

En la que puede estar integrada únicamente por el empresario, que personalmente produce y distribuye los bienes y servicios, sin necesidad del trabajador.

Es muy importante la opinión del maestro Roberto Muñoz Ramon, por que el legislador se olvida del trabajador que es la parte central en la empresa, ya que sin él no será posible el desarrollo de las actividades laborales en la empresa, de esta forma nos adherimos a su opinión.

2.2 CONCEPTO DE PATRÓN.

Para dar una definición de lo que debemos entender por patrón, es necesario entender que "patrón" para el derecho - laboral o derecho del trabajo es uno de los sujetos de la re lación laboral. Ya que este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que - quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, entre otros.

Debemos de considerar al empleador como aquel que en - forma directa o indirecta tiene el poder de disponer de la - actividad laboral de quienes trabajan a su servicio.

En términos distintos, el empleador debe ser el desti- natarario de los servicios realizados en forma subordinada.

La doctrina hace importantes aportaciones sobre el con cepto de "patrón", que debemos de tener presentes como por - ejemplo: el maestro Sánchez Alvarado dice "Patrón es la per-

sona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, - en forma subordinada".

"El empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribuciones." (11)

De acuerdo con la doctrina, debemos entender por patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo." (12)

Para nosotros "patr-on es la persona física formal que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o - más trabajadores". Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debemos pensar en una relación - utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son - los que resultan beneficiarios por la actividad que desempe-

(11) De pizzo, Juan. MANUAL TEORICO PRACTICO DE DERECHO DEL - TRABAJO. Editorial Comercial, Industrial y Financiera, - Buenos Aires, 1961, T1, P.150 Citado por el Maestro de Buen L.Néstor
(12) Cabanellas, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. T.I Bibliográfica omeba. 1967. P. 346.

ña el trabajador lo mismo el encargado que el gerente de la empresa.

La ley contiene una definición un poco simple pero muy bien razonada, sobre el concepto de "patrón" en el Art. 10 - señala que es: "la persona física o moral que utiliza los - servicios de uno o varios trabajadores".

"A la definición vigente podría hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento "subordinación" - y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulta insuficiente. (13)

(13) De Buen L., Nestor, OP.CIT., P. 478

SUBSTITUCION PATRONAL.

Como ya hemos analizado la definición de patrón anteriormente es muy importante también explicar la substitución de patrón.

La substitución patronal no debe afectar la relación - laboral de la empresa o establecimiento. El substituto será solidariamente responsable con el substituto de las obligaciones que se deriven de la substitución.

Para que los trabajadores puedan conocer el cambio de patrón y de que nazca la obligación solidaria, el patrón debe dar aviso por escrito a los trabajadores o al sindicato - si lo hay del cambio, porque de lo contrario los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no debe correr el término de seis meses de obligación solidaria.

El precepto contiene estos supuestos:

- a) "La substitución no afecta las condiciones de trabajo.
- b) "El substituto es solidariamente responsable con el substituto de las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha -

de substitución."

- c) "Para que el término pueda correr y vencer, es necesario que se haya dado aviso por escrito al sindicato o a los trabajadores". (14) -

De esta manera consagra la permanencia y seguridad de los trabajadores y la vigencia de los beneficios que deriven de la contratación o de la costumbre.

(14). Briceño Ruíz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla, S.A. 1985. P. 155

2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Podemos definir al trabajador de la siguiente manera:-
"trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Esta definición no comprende a todos los trabajadores, sólo a los asalariados.

La ley de 1931 adolecía del defecto de hablar, en general, de "persona", sin distinguir si era persona física o moral y de admitir categorías puras de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales.

La definición de la ley actual, es más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, se considera un concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de la persona jurídica, que contenía la iniciativa presidencial.

De la definición de trabajador que anteriormente hemos analizado se distinguen los siguientes elementos:

- a) Un sujeto que obliga: persona física.
- b) Existe un objeto de la obligación: prestación de -

servicios.

- c) Se desprende la naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- d) Debe existir un sujeto que favorecido o beneficiado: persona física o moral.

Sólo la persona física, es individualmente considerada puede ser trabajador.

Como por ejemplo un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier índole, no puede tener el carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios.

La prestación de los servicios debe ser personal y subordinada. Por lo que se refiere a personal implica que es intransferible, cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía, una persona física inicia la prestación de servicios y, con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a un sujeto diverso para que continúe la labor; es ese momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva.

Para los efectos del concepto de trabajador, debemos establecer qué se entiende por trabajo.

Trabajo, es toda actividad humana o material independientemente del grado de preparación que se puede requerir para el desempeño del mismo. Lo fundamental es la prestación de servicio en forma subordinada.

"El trabajador, es aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración". (15)

(15) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1980, P. 21

2.4 TRABAJADORES DE BASE, EVENTUALES Y DE CONFIANZA.

TRABAJADORES DE BASE.

Trabajador de base es aquel trabajador que es contratado por tiempo indeterminado, excluyendo la idea de los trabajadores de confianza.

Son los trabajadores por regla general, siéndoles aplicables todas las normas relativas a los contratos por tiempo indeterminado.

Para que exista un trabajo de base se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa esto es, que no se trate de un servicio accidental.

Se puede deducir que la existencia de un empleo de base no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos. Podemos citar como ejemplo, el servicio que presta una persona dos o tres veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de base, sin embargo no lo será si sólo por una circunstancia accidental citado como ejemplo, si existe descompostura de máquina en una em--

presa se llama a un mecánico o electricista especiales en dicha descompostura y concluido ese trabajo, queda desligado - el trabajador.

Podemos decir que de lo expuesto se desprende lo siguiente: Los trabajadores de base son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta harfa imposible su funcionamiento, esto quiere decir son indispensables para la obtención de los productos o servicios, aquellos cuya ejecución no podrían alcanzar los fines de la negociación.

Como segunda caracterfstica podemos decir que los trabajadores de base son permanentes, esto quiere decir que son los trabajadores que constituyen la vida de la empresa y cuya falta de estos provocaría la paralización de la empresa.

La ley en el artículo 158 regula que los trabajadores de planta o base y eventuales tienen derecho a que se determine su antigüedad en cada empresa o establecimiento.

TRABAJADORES EVENTUALES.

Son los trabajadores contratados por el patrón, por obra o tiempo determinado. Efectuando labores únicamente pa

ra los fines para los cuales se les contrató.

A los trabajadores eventuales se les aplicará todas las reglas contenidas en los contratos por obra o tiempo determinado, y las normas aplicables, en dicha materia, en la propia ley.

Es decir, cuando lo exija la naturaleza de trabajo a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la misma ley.

A los trabajadores eventuales también se les puede denominar trabajadores de temporada, porque sólo son contratados por temporada cuando es necesario para el patrón.

La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de base, podemos agregar que son los que cumplen actividades ocasionales los que no constituyen una necesidad permanente para la empresa como la instalación de maquinaria en dicha empresa, o también cuando hay acceso de producción y no es posible que la empresa con los trabajadores de base saque su promoción.

La Ley Federal dedicó los artículos 49 Frac. V, 127 -- Frac. VII y 156, a los trabajadores eventuales, el primero se ocupa a la separación injustificada del trabajo, el segundo al derecho de compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa, y el tercero del derecho a ser readmitido en la empresa a la que hubiera prestado su trabajo.

TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Los trabajadores de confianza son aquellos que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia, o fiscalización cuando tengan carácter general dentro de la empresa o establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

Para que una persona sea considerada de confianza, deberá tenerse en cuenta la naturaleza del cargo desempeñado, no de la designación del puesto.

Como ejemplo podemos señalar a los gerentes de ventas, gerentes administrativos, supervisores, de inspección entre otros.

*Son empleados de confianza los que por la responsabi-

lidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inmovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrón, el vínculo contractual no puede subsistir.

Según la Ley Federal del Trabajo de México (de 1931) y fundándose en las diversas funciones, los empleados de esta categoría pertenecen a los siguientes grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden". (16)

Después de analizar lo anterior, podemos concretar que:

- a) Son trabajadores.
- b) Estos trabajadores se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan, o por la honradez con que las realizan.
- c) Estos trabajadores cuentan con fe y apoyo especial del patrón.

Podemos deducir de lo anterior que la honradez es una presentación muy importante para la persona, por lo que si la persona es honrada tiene a su favor la confianza del patrón. Si de lo contrario algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencias y causa daños a la empresa, puede ser despedido.

Los trabajadores de confianza se dividen en:

- A) Altos empleados: Gerentes, administradores, directores, representantes del patrón.
- B) Empleados de confianza en general: Son los propiamente trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan tal carácter requieren que las actividades que desempeñen en la

dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, son de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que presten dichos servicios." (17)

Las limitaciones si así las podemos llamar sobre los trabajadores de confianza son las siguientes:

1.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero podrán integrar sus propios sindicatos y reclamar la celebración de contratos colectivos, si reúnen los requisitos que marca la ley. Por tanto, no será tomada en cuenta su voluntad para recuentos en caso de huelga ni podrán ser representantes de los otros trabajadores conforme al artículo 183 de la ley de la materia.

2.- Las condiciones de trabajo que rijan en una empre-

(17) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. OP.CIT.
P. 22

sa y las que determine un contrato colectivo, serán aplicables a los trabajadores de confianza. Para que algún beneficio no les sea aplicado, como excepción, se expresará en el convenio que celebren el patrón y la representación sindical.

3.- Las condiciones de trabajo serán a la naturaleza e importancia de los servicios que presten.

4.- La ley, para garantizar el derecho de los demás trabajadores, frente a incesantes violaciones de los patronos, limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades; cuando el salario del trabajador de confianza sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, este último salario, incrementado en un 20%.

5.- El artículo 49, Fracc. II, exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización.

6.- Es causa de rescisión, la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza.

Siempre y cuando el motivo razonable sea probado por el patrón. Si no lo prueba o éste no existe, el trabajador puede ejercitar las acciones que preceden en el despido injustificado.

2.5 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

Intermediario.- Es muy importante para nosotros esta figura porque mediante esta puede establecerse la relación laboral, o ejecutarse algunos actos que beneficien a una tercera persona.

"La intermediación ha sido una de las actividades más razonables de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que - el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que - sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía".
(18)

El maestro de la Cueva dice: que el trabajo es una mercancía por lo que el patrón es el que compra esta mercancía a bajo precio y la vende a mayor precio y obtiene una elevada plusvalía. Desde luego que coincidimos con el maestro de la Cueva, porque haciendo hincapié que el trabajador sólo - vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

En la ley de la materia en sus artículos 12 y 13 nos -

(18) De la Cueva, Mario NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. - Edit. Porrúa, S.A. México, D.F., 1970, P. 158

da la definición de intermediario. Art. 12. Intermediario - es la persona que contrata o interviene en la contratación - de otra u otras para que preste servicios a un patrón".

"Artículo 13. No será considerado intermediario, sino patrón las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir - las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsa- - bles con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores". (19)

Debemos distinguir muy bien lo que es intermediario y - no lo debemos confundir con lo que es el patrón.

No debemos considerar intermediarios, sino como patro- nes, las empresas establecidas que contraten trabajos para - ejecutarlos con elementos propios.

En realidad la figura del intermediario la podemos con siderar de la siguiente forma: como un tercero, ajeno a la - relación laboral sólo lo podemos considerar como el conducto para que esta se establezca en forma directa entre dos perso - nas.

(19) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, OP.CIT. PP. 28 y 29.

Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo: simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

Como ejemplo podemos mencionar a la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, esto debe ser con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la Ley.

Ya que para que haya una seguridad social, específicamente en la industria de la construcción. Por el motivo ya mencionado, el Instituto Mexicano del Seguro Social exige la inscripción de cada obra a nombre del dueño y de cada una de las empresas contratistas o subcontratistas para excluir la responsabilidad del pago de cuentas pero por la insolvencia de cualquiera de ellos hace recaer la responsabilidad sobre los demás y, en última instancia, sobre el propio dueño de la obra. "Estas medidas, tanto laborales como de la Seguridad Social, son razonables. Nuestra Sociedad presencia un permanente intento de eludir, por parte de los patrones, sus responsabilidades laborales". (20)

"En otros tiempos se disfrutaba la relación laboral bajo el aspecto formal de relaciones mercantiles o civiles. - Hoy se intenta escudar al patrón solvente, con pseudo patrones insolventes.

Creemos que a la larga, las medidas legislativas oportunas, como las que comentamos, acabarán con estos subterfugios y que con ellos los trabajadores saldrán definitivamente beneficiados". (21)

(21) Ibidem, p. 483.

CAPITULO III

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 3.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO
- 3.2 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO
- 3.3 FINALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO
- 3.4 NULIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO
- 3.5 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO III
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

A consecuencia del transcurso del tiempo la relación individual de trabajo a la época de la negociación y contratación, en la cual, la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las fuerzas sociales que existen; la empresa, el trabajo y el capital.

Lo que comunmente se ha tomado como base para denominar las relaciones individuales de trabajo, son los medios - mediante los cuales se establecen los vínculos que obligan - en forma recíproca a un trabajador y un patrón.

Los medios son:

- 1) El Contrato Individual de Trabajo; y
- 2) La relación de trabajo.

Presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo.

"Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación la-

boral. No obstante esto la ley del contrato y de la relación de trabajo". (22)

Debemos considerar una nueva condición de trabajo, encontraremos que su contenido ha dejado de tener una fuente subjetiva, como es el acuerdo de voluntades de un trabajador y un patrón, y ha quedado sustituida por un estatuto objetivo, lo que a la vez se confirma el paso del subjetivismo contractualista del derecho civil a una situación objetiva, que por medio de esta constituye la esencia de la relación de trabajo.

La Ley Federal de Trabajo establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presume el que presenta un trabajo personal y el que lo recibe (artículo 21).

A nuestro juicio existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

(22) Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1990, P. 107

Contrato de Trabajo.

Definición "Ordinariamente se define el contrato como todo convenio por virtud del cual una persona toma la obligación de prestar sus servicios personales a otra bajo su dirección y a cambio de una remuneración de dinero." (23)

Debemos advertir que los elementos permanencia y prestación del servicio bajo la dirección del que recibe, dan su carácter específico al contrato de trabajo.

"Se ha definido el contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades. La relación del trabajo es el efecto del contrato o sea su ejecución." (24)

Debemos advertir que el trabajador por medio del contrato de trabajo adquiere la obligación de poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y en el momento en que el patrón obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar un salario.

(23) Castorena, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. La impresora Mexicana 1932. P. 55

(24) Barajas Santiago. Derecho del Trabajo. Textos Universitarios, México, D.F. 1983, P. 26

Por lo consiguiente, al dar inicio la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que debe estar vigente en el contenido de las normas del estatuto laboral.

Contrato Individual de Trabajo.

"La nueva ley, en el artículo 20, incluye las 2 teorías como se advierte del texto que a la letra dice: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", y "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma de denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." (25)

En el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, el párrafo segundo se establece la definición del contrato de trabajo que a la letra dice: "Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Para que la ley tomara una definición de lo que es el contrato, tomo como base la idea de la relación de trabajo que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen también se adoptó la idea de contrato, como uno de los actos que pueden dar nacimiento a

la relación de trabajo.

A nuestro juicio consideramos que por medio de un acuerdo de voluntades se genera un acto que es la prestación de un trabajo, acto que es frecuente en la vida del derecho-mexicano.

"Ante la tradicional división que en la doctrina se palpa en relación a las corrientes contractualistas y no contractualistas, resulta evidente que nuestra codificación optó por la corriente contractualista al reconocer en el ya citado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo." (26)

Los efectos que causa el contrato de trabajo son los siguientes:

1) Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importa qué denominación se le de a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

2) El contrato surte todos los efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleva a

(26) Mozart Russomano, Víctor y Bermudez Cisneros, Miguel. - Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas, México, D.F.- 1982, P. 191.

efecto la prestación del servicio.

Los efectos que produce el contrato de trabajo son - los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas: esto significa que el trabajador debe presentarse la empresa a poner su fuerza de trabajo o disposición del patrón porque si no lo hace, será responsable de los daños o perjuicios - que resulten de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50. de la Constitución, en el último párrafo del artículo - ya citado a la letra dice la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que - en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Y si el patrón se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiese convenido, acción que es el equivalente a la de separación injustificada del trabajo.

*El trabajador podrá solicitar a la junta de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerado sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la

justifiquen." (27)

"El contrato de trabajo es sinalacmático, por obligar se recíprocamente los contratantes, es a título oneroso porque una y otra las partes reciben determinada cantidad de energía de trabajo una y de salario la otra de lo que se con venga en forma accesoria." (28)

El contrato lo podemos caracterizar de la siguiente manera por principio el contrato de trabajo es un contrato consensual, o sea que la convención se constituye y perfecciona por mero consentimiento.

Es sinalagmático porque en él las partes se obligan mutuamente la una a la otra, el patrón a pagar el salario y el trabajador a realizar el trabajo.

También lo podemos considerar que es un contrato comunitativo, porque en él cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que equivale a lo que se da o se hace por ello.

Otras características muy significativas de los con--

[27] De la Cueva, Mario, O. CIT., P. 196

[28] G. Zuno, José. Lecciones de Derecho del Trabajo. Imprenta Universitaria Guadalajara 1958. P. 87

tratos de trabajo son: La subordinación, la estabilidad y la profesionalidad.

La subordinación que se considera como la característica esencial del contrato de trabajo, porque si no hay subordinación no hay contrato de trabajo.

Para enriquecer lo ya citado podemos entender por subordinación el poder adquirido por el patrón a través de una relación de trabajo, para dictar las órdenes correspondientes al modo, lugar y tiempo en que se ha de realizar el trabajo convenido y la obediencia del trabajador sobre materia de trabajo.

3.2 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física tal como lo dispone la ley en su artículo 80. al señalar que "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

Del otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física, una persona jurídica colectiva o persona moral.

"Patrón y trabajador. La atención preferente se da al trabajador, quien queda garantizado en sus derechos. Por tanto existe disparidad, desigualdad en el trato jurídico."
(29)

Si consideramos que la ley tiene como preocupación central al trabajador, que es el requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social.

Trabajador y patrón son las partes que necesariamente integran el contenido del contrato de trabajo, cuando hablamos de patrón nos referimos a la definición que establece la

Ley Federal del Trabajo en su artículo 10°. y acerca de -
quien la corte ha sostenido los siguientes criterios: Enti-
dad patronal.- La integran las personas físicas o morales y
el conjunto de bienes que forman el negocio o empresa. De -
esta relación de personas y bienes, no puede hacerse abstrac-
ción en el derecho del trabajo, porque se prestaría a simula-
ciones de contrato, tendientes a eludir la responsabilidad -
legal de los patrones.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra ley laboral,
el patrón es la persona física o moral que utiliza los servi-
cios de uno o varios trabajadores.

"Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la cos-
tumbre, utiliza los servicios de o los trabajadores, el pa-
trón de aquel lo será también a éstos." (30)

Al trabajador no le compete conocer las cualidades de
las personas de su patrón, porque si es requerido para pres-
tar sus servicios y desarrolla objetivamente la relación -
obrero-patronal entendiéndose por determinada persona que se
ostenta como director de la negociación y verdadero patrón,-
basta la identificación de quien se ostenta como director o
jefe del trabajador porque una cosa es la denominación patro

(30) Cavazos Flores, Saltazar. 35 Lecciones de Derecho Labo-
ral. Editorial Trillas. México, 1989, P. 84

nal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter.

Concepto de Trabajador.

A la persona que presta su servicio a otra se le ha denominado de diversas formas: operario, obrero, asalariado, jornalero, entre otros. El concepto que ha tenido mayor relevancia tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador. "El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas, que con apego a las prescripciones de la ley, entregan, su fuerza de trabajo al servicio de otra, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la ley, en el artículo 3o., segundo párrafo." (31)

En nuestra Ley Federal del Trabajo, nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8o. primer párrafo. Que a la letra dice: Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actitud humana, intelectual o material, independiente

(31) Dávalos, José, OP. CIT., P. 90

dientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

"De esta definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado." (32)

"Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones." (33)

A nuestro juicio nos permitimos decir que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, por lo que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo.

Para que se pueda presumir válidamente la existencia de una relación de trabajo es necesario que se reúnan determinados elementos como los siguientes:

(32) Russomano, Mozart Víctor. El empleado y el empleador.- Editorial Cárdenas 1a. edición. México, 1982, P. 139 Citado por el profesor José Dávalos. En su obra Derechos del Trabajo.

(33) De la Cueva, Mario, OP. CIT., P. 152

1o. El trabajador siempre será una persona física.

Esto quiere decir que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales.

2o. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral. El servicio del trabajador debe prestarse a una persona física o moral.

3o. El servicio debe ser personal. No debe ser por conducto de otra persona porque de lo contrario se estaría ante la figura del intermediario.

4o. El servicio debe ser de manera subordinada, esto significa que el trabajo ha de realizarse bajo las órdenes del patrón.

La categoría de "trabajador" también guarda su particular subdivisión y de ella sólo vamos a mencionar a las más usuales.

Trabajador de confianza.- Como ya lo hemos citado anteriormente como la definición que se desprende de la ley: - Que son los que ejercen funciones de dirección, vigilancia,-

fiscalización e inspección de labores así como los dedicados a trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Empleados y Obreros.- En esta categoría al empleado - se le suele pagar sueldo fijo mensual, mientras que al obrero se le paga por lo general por jornal, pieza y medida, en uno domina el trabajo intelectual que es el empleado y el otro el trabajo material que es el obrero.

"Esta distinción como sucede con algunas otras, día a día va perdiendo importancia y es que el mismo legislador no ha facilitado ningún criterio para la diferenciación entre empleado y obrero." (34)

(34) Bermudez Cisneros, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México, D.F. 1978, P. 42

3.3 FINALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Por lo que se refiere al fin u objeto del contrato de trabajo debemos de considerar que es un tema muy controvertido, por lo que no podríamos considerar tratado lo referente al contrato de trabajo.

Es un tema muy importante para el derecho del trabajo el fin u objeto del contrato de trabajo, el tema es controvertido porque para conceptuar lo que podría entenderse por objeto del contrato de trabajo, se convierte en tema tan sugerido que a juicio de muchos autores lo hacen confundible entre la realización del trabajo, y para los otros en el cumplimiento de la obligación contraída entre patrón y trabajador, no faltando lo que ven tal objeto o fin del contrato en el lucro o ganancia obtenido por el patrón.

Por lo que debemos de partir de lo tradicional esto es que la determinación el fin del contrato de trabajo, o sea que nos debemos de referir a sus cualidades que no son otras que la licitud, posibilidad y su determinación.

Enumerados los antes elementos hablaremos de cada uno de ellos por lo que nos ocuparemos de la "posibilidad" o sea la necesidad o condición de que el trabajo contratado, sea -

algo posible, algo que comunmente sea realizable, porque nadie podria comprometerse a realizar algo que sea imposible.

"Objeto lícito del contrato.- El contrato es válido - siempre y cuando no tenga un objeto contrario a la ley". (35)

Por lo que se refiera a la "licitud" en el objeto materia de un contrato diremos que, dadas las características que son tan importantes que todo este derecho guarda, hace que se considere bajo un doble aspecto, en que se proteja la no realización de un trabajo en contra de una prohibición, - que aunque lo parezca no es lo mismo; una cosa es el objeto ilícito cuya ilicitud nace de su propia naturaleza, como se rfa por ejemplo el delito de robo, que pensamos no podria hablarse de un robo como objeto ilícito de un contrato de trabajo, mientras que la prohibición no deriva de la naturaleza misma de la prestación sino de un imperativo legal que es el que impide contratar.

"En el artículo 5o. se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores,

(35) Castorena, J. Jesús. OP. CIT., P. 60

respectivamente." (36)

Por lo que se refiere a la determinación del objeto - materia del contrato aquí también sufre variaciones ya que - se permite cierta flexibilidad en la determinación de los - servicios, la clase o la cantidad del trabajo que se va a - realizar ya que en tales casos la ley suple estas deficiencias fijando como obligación la compatible con las fuerzas y características del trabajo y esta flexibilidad resulta efectiva en un amplio número de casos en que por no existir contrato escrito, no se llega a determinar condición alguna de la forma de realización del trabajo.

Si nos referimos a la ley así como lo reconoce al establecer que si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban presentarse, el trabajador que sea compatible con su capacidad en cuanto a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

Anteriormente cuando hablamos de las características del contrato de trabajo hicimos mención con respecto a que - el contrato de trabajo es consensual o sea que se refiere la forma, si por forma se entiende el conjunto de prescripciones que la ley establece referente a las condiciones, térmi-

nos y expresiones que deben observarse en la formación de un acto jurídico para su plena validez; tendremos que hacer hincapié con respecto al contrato de trabajo, que es un contrato consensual, es decir, que se perfecciona con el mero consentimiento, que bien puede ser un contrato verbal o escrito el que obliga al patrón y trabajador, la ley establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, pero si bien es verdad que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, se imputará al patrón la falta de esa formalidad, para concluir podemos decir que la forma no se puede considerar como un requisito esencial para la validez del contrato.

Solo existen dos excepciones en que la ley señala como requisito de validez la formalidad de que sea por escrito y son uno el contrato para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República y dos el contrato colectivo artículos de la Ley Federal del Trabajo 28 y 390.

"El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se define como toda actividad contraria a

las leyes o las buenas costumbres." (37)

En los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo se establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito. Para confirmar esta diferencia, el artículo 26 expresa: La falta del escrito a que se refieren - los artículos ya citados no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

La falta del documento en el que debía constar las - condiciones de trabajo es imputable al patrón, proporciona - que tiene por objeto primordialmente, que el trabajador, no - obstante la falta del documento de condiciones de trabajo, - disfrute de todos los derechos que deriven, por una parte de las normas de trabajo, y por otra, los servicios prestados - y en segundo lugar que puede ejercitar las acciones que de - ahí se deriven.

"El estado mexicano tiene el deber de procurar a sus - hombres condiciones de trabajo que hagan innecesario o el - éxodo de quienes podrían contribuir al progreso general de - nuestro pueblo." (38)

(37) De la Cueva, Mario. OP. CIT., P. 214

(38) Idem., P. 218

3.4. NULIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

La nulidad es muy importante en lo que se refiere al contrato de trabajo porque si nos ponemos a analizar la nulidad en el contrato de trabajo como cualquier otra figura jurídica también puede estar en ocasiones afectado de vicios - que impliquen su nulidad, una nulidad que podría ser parcial, esto es cuando solo afecta alguna cláusula del contrato o nulidad total en caso que afecte a todo el contrato.

Pero analizando detenidamente este capítulo del derecho del trabajo nos damos cuenta que dicha nulidad en la totalidad de los casos es ocasionada por vicios en el consentimiento, por falta de formalidad o por lesión. Por ello veremos en una forma no muy amplia cada una de las posibles causas generadoras de nulidades en los contratos de trabajo.

"Siendo el contrato de trabajo un contrato consensual, resulta lógico que la falta de consentimiento propicie una de las nulidades contractuales." (39)

La nulidad se puede presentar por ejemplo: cuando a alguna de las partes le falta capacidad para contratar, o siendo una capacidad relativa, el representante legal, no au

toriza el contrato.

Si el incapaz, se presenta a la empresa y presta su trabajo, aquí se presenta una excepción de trabajo, en este caso también lo podemos considerar como un contrato afectado de nulidad.

Cuando faltare el consentimiento, aún cuando el trabajador se incorpore al trabajo no se puede considerar como relación de trabajo válida, porque también para ella es necesario que exista por lo menos una voluntad que debe ser efectiva de ambas partes.

Para concluir con este punto podemos afirmar que el consentimiento sigue siendo en las relaciones de trabajo elemento básico de dicha relación.

"La inexistencia o la nulidad no se reclaman por vía de acción, sino que, si se formula reclamación por el trabajador, se deben alegar por vía de excepción." (40)

Pasando a otro punto podemos afirmar que los contratos laborales también pueden encontrarse en estado de nulidad cuando se presente por ejemplo error, dolor o violencia.

(40) De la Cueva, Mario. OP. CIT., P. 209

Esto quiere decir que si nos referimos al error puede ser sobre la persona que sea perfectamente identificable por su calidad de trabajo, y que se contrate a otra por error sobre la identidad .

Este caso propiciará la nulidad del contrato, sólo - que esta nulidad depende de una declaración judicial.

Sólo que también debemos considerar que la ley establece en la fracción I del artículo 47, como una causal rescisoria sin responsabilidad del patrón, el lógico que adopte esta solución, sin recurrir a la otra de espera de una resolución judicial.

En el caso de nulidad por violencia en la contratación, en este caso es demasiado lógico que si se contrata y se obliga a alguna de las partes por medio de la violencia - esto es causa de nulidad en el contrato de trabajo.

En el caso de falta de formalidad en la excepción a la que se refiere la ley en que el contrato de trabajo deber ser por escrito como un requisito de validez, en este caso - la formalidad es que debe ser por escrito, y que son los dos casos siguientes: UNO. Contrato para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República (artículo

lo 28 de la Ley Federal del Trabajo), DOS. El contrato colectivo (artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo).

En estos casos creemos que si es causa de nulidad la falta de formalidad.

"La lesión a juicio de algunos tratadistas es también causal de nulidad en los contratos de trabajo; entendiéndose por tal el daño o perjuicio que se causa en los contratos onerosos en agravio de alguna de las partes por haber sido engañada en algo más de la mitad del justo precio." (41)

En la fracción XXVII del inciso "A" del artículo 123-Constitucional aparecen consignadas las razones de nulidad más importantes del Derecho Laboral Mexicano.

Sin disentir de la manera de pensar de algunos tratadistas que consideran que la lesión si es causa de nulidad en los contratos laborales, nosotros consideramos que en el aspecto que más nos interesa, esto quiere decir que en su aplicación dentro del derecho mexicano de trabajo aún no es posible porque en ninguna de las instituciones de la legislación laboral se hace alusión a la lesión en lo que se refie-

(41) Bermudez Cisneros, Miguel. OP. CIT., P. 49

re a materia de trabajo ni siquiera en lo correspondiente en donde la Ley Federal del Trabajo establece que debe ser remunerador y nunca debe ser menor al fijado como mínimo.

Cuando el trabajador estime conveniente que el salario que se le cubre es remunerador en la relación con los servicios que presta deberá demandar ante la junta de conciliación y arbitraje que el salario que se le cubre no es remunerador.

De donde se debe de iniciar un procedimiento ante la autoridad competente para restablecer el orden en materia de salario remunerador, por lo que no podemos concentrarnos ante un caso de lesión como una de las causas de nulidad en los contratos laborales.

Si seguimos tratando el tema de nulidad diremos lo siguiente cuando la nulidad sólo afecte alguna cláusula del contrato, la cláusula por lógica no tendría vigencia por lo cual se debe suplir con el texto de la ley en la parte correspondiente, por lo cual el patrón queda obligado a cubrir las diferencias al texto legal en cuanto a la violación que implica la nulidad.

"No todas las conductas contrarias a una ley prohibitiva tienen, por fuerza, que ser nulas." (42)

"El caso de que la nulidad del contrato provenga de que el objeto del contrato sea de los contrarios a las buenas costumbres, al no estar permitido por la ley, dicha clase de pactos realmente allí no existe relación laboral y por lo mismo no podría hablarse de alguna remuneración retroactiva en favor del "trabajador", ya que en tales casos, si se desconoce la licitud de estas actividades, se debe a un interés social a proteger." (43)

Podemos seguir abundando más sobre lo referente a la nulidad pero creemos que con lo ya expuesto concluimos con el tema.

"En realidad, el problema de los efectos de los actos nulos es, ciertamente, delicado. La regla, en nuestro concepto, podrá expresarse diciendo que el acto nulo dejará de surtir efectos hacia el futuro a partir de la nulidad, pero no retroactivamente si con ello se afectan intereses de los trabajadores." (44)

(42) De Buen L., Nestor. OP. CIT., P. 530

(43) Bermudez Cisneros, Miguel. OP. CIT., P. 51

(44) De Buen L., Nestor. OP. CIT., P. 532, 533.

3.5 EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Por lo que respecta a la extinción del contrato de trabajo podemos afirmar que como dice un viejo dicho que "todas las cosas que tienen un principio un final también tendrán" y por lo consiguiente también el contrato de trabajo no tenfa que ser la excepción en esta regla; lo que por lo regular sucede en estos casos es que patrón y trabajador con vienen las condiciones necesarias para la prestación del servicio, salario, jornada, prestaciones, etc., pero en muy pocos casos se previene sobre la terminación del contrato, de allí que el legislador en una forma muy acertada y a fin de proteger al trabajador es por esto que para su estabilidad en su trabajo, estableció que a falta de disposiciones expresas la relación será por tiempo indeterminado, ha sido causa de amplios estudios por parte de los tratadistas por lo que nos vamos a referir a la doctrina que por lo general reconoce site causales que propician la terminación del contrato de trabajo.

Las causales son las siguientes: 1) el mutuo consentimiento, 2) el vencimiento del plazo, 3) la muerte del trabajador, 4) la venta del establecimiento, 5) la quiebra del patrón, 6) la fuerza mayor, 7) la voluntad de cualquiera de las partes, por lo general se refiere a la separación volun-

taria, el despido o el abandono de trabajo.

Para tener una mejor comprensión en lo que se refiere a las causales de terminación del contrato de trabajo, permítase nos citar a las causales que la Ley Federal del Trabajo establece en los artículos 53 y 434; son los siguientes: - 1) por mutuo consentimiento de las partes; 2) la muerte del trabajador, 3) la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, 4) la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, 5) la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o la muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos, 6) la incostabilidad notoria y manifiesta de la exploración.

"Cuando exista una causa justificada de disolución, - ya de rescisión, bien de terminación, el trabajador o el patrón que la hace valer no incurre en responsabilidad." (45)

7) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, 8) el concurso o quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva -

(45) De la Cueva, Mario. OP. CIT., P. 251.

del trabajo.

Si nos ponemos a analizar los avances logrados por el derecho del trabajo en lo que se refiere a la terminación de los contratos de trabajo podemos citar que hace algunos años cuando el contrato no creaba obligaciones para las partes; - por lo que se refiere a esa época no existía por lo que no se podría hablar de una indemnización a favor de los trabajadores porque se le consideraba como una consecuencia de la naturaleza jurídica, por lo que los contratantes no se debían en estos casos ninguna indemnización.

En el supuesto caso de que una de las partes se encontrara en insolvencia este era motivo de que cualquiera de las partes podía poner fin al contrato y por supuesto sin reparar daños que pudiera causar, con esto queda el patrón y el obrero en un plan de igualdad.

"Pero basados en la realidad, sobre todo en vista de las consecuencias negativas que la terminación de los contratos traían a los trabajadores, la jurisprudencia y la doctrina iniciaron una nueva corriente jurídica tendiente a justificar la necesidad de reparar los perjuicios derivados del despido, basados en la concepción de que siempre habría abuso de derecho, cuando un contrato de trabajo hubiere sido -

rescindido sin motivo justo y legítimo." (46)

"De la norma constitucional fluye la tesis de que el despido y la separación del trabajo son actos previos al ejercicio de los derechos." (47)

Si pasamos a analizar las causas de terminación del contrato de trabajo, causas que ya hemos enunciado anteriormente nos vamos a referir en forma individual de una a una.

1.- Mutuo Consentimiento.- Como ya hemos caracterizado al contrato de trabajo como uno de los contratos consensuales, da como resultado lógico que una de las formas de terminación del mismo sea el mutuo consentimiento esto quiere decir el mutuo acuerdo de las partes por lo cual de este acuerdo de las partes, crea obligaciones sobre una de ellas, al obligar al patrón al pago de las prestaciones cuyo pago es proporcional al tiempo trabajando; como ejemplo sería el caso de las vacaciones, aguinaldo, y antigüedad.

Esta causal terminatoria del contrato de trabajo está contenida en el artículo 53 fracción I de la ley de la materia.

(46) Bermudez Cisneros, Miguel. OP. CIT., P. 53, 54.
(47) De la Cueva, Mario. OP. CIT., P. 252.

2.- El vencimiento del plazo como causa de terminación del contrato de trabajo.- Por lo que se refiere al vencimiento del plazo o realización de la obra como una de las causas de terminación del contrato de trabajo, diremos que las partes pueden haber establecido que entendían obligarse sólo durante un cierto tiempo, o bien hasta lograr determinados resultados o incluso hasta que alguna de las partes ya no le interese que se siga manteniendo el contrato.

Por lógica podemos citar que el contrato no se puede prolongar más allá del límite que las partes han fijado en forma autónoma y cuando este límite llega, el contrato cesa por la realización plena de voluntad de quienes le han dado vida a este contrato que nos referimos a las partes patrón y trabajador, podemos ejemplificar que si el contrato era únicamente para la realización de una obra previamente determinada; debe considerarse extinguidas las realizaciones de trabajo, sin que de ello implique sanción o indemnización alguna de las partes, porque se puede considerar como conclusión natural de un contrato de trabajo.

"La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de que esta causa opera si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia de trabajo." (48)

(48) Ibid. p. 250.

Podemos considerar que es necesario que quede claro - que dichos contratos pactados a plazo determinado o para - obra determinada también puede terminar antes del cumplimiento por lo que consideramos que ya no sería una terminación - natural de dicho contrato y por lo mismo acarrearía cargas - jurídicas a las partes.

Estos contratos de trabajo también pueden prolongarse más allá de lo pactado y en tales casos se considera como - una prolongación de dicho contrato.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 39 así lo - prevé al establecer si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará - prorrogada por todo el tiempo que perdure la circunstancia.

3.- La Muerte del trabajador como causa de termina- ción del contrato de trabajo.- Por lo que se refiere a esta- tercera causal de terminación del contrato que es la muerte- del trabajador. Creemos que es correcto aclarar que se con- sidera causal del término de la relación contractual la muerte del trabajador, ya que la muerte del trabajador no tiene- las mismas consecuencias jurídicas que la muerte del patrón.

En el supuesto de que el contrato de trabajo se termine con la muerte del trabajador, se considera como una causa

de justificación porque al celebrarse el contrato, el grado de calificación que tenía el obrero y sus cualidades físicas y morales, fueron elemento que hicieron que el patrón se interesara en celebrar el contrato con dicha persona, esto que re decir que la relación de trabajo por parte del trabajador es personalísima esto es que ninguna otra persona por ejemplo un familiar del trabajador no podría quedar obligado a proseguir con la relación de trabajo a nombre del trabajador fallecido.

"Es una causa natural de terminación de la relación laboral." (49)

Solo en algunos casos lega el trabajador fallecido a sus familiares la obligación de restituirle al patrón los útiles de trabajo que el patrón hubiese proporcionado al trabajador.

También le lega el derecho a recibir el pago de los salarios que no alcanzare a cobrar el trabajador fallecido.- Respecto a esta forma de terminación del contrato de trabajo la Ley Federal de Trabajo establece en su artículo 53, que es una causa de terminación de los contratos de trabajo.....
II. La muerte del trabajador, y en el artículo 500 establece

(49) Dávalos, José. OP. CIT., p. 173

cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

1. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y II, el pago de la cantidad que fija el artículo 502.

4.- La quiebra del patrón como causa de terminación del contrato de trabajo.- Otra de las causas de terminación del contrato de trabajo es la situación de crisis económicas que se encuentran dentro de la empresa, la es conocida jurídicamente como quiebra de la empresa cuando ya no es posible que la empresa siga adelante con su negocio por causa de la crisis económica por la cual es necesario ya no continuar con dicho negocio.

La Ley Federal del Trabajo establece como causal de terminación de las relaciones de trabajo, el concurso o la quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de su trabajo.

5.- La fuerza mayor como causa de terminación del contrato de trabajo.- Por lo que se refiere a esta causal de terminación contractual, debemos tener presente por fuerza mayor citar que es todo acontecimiento cognoscible, imprevi-

sible que no deriva de la actividad del sujeto, sino que viene de fuera y cuyo efecto no podría evitarse con las medidas de precaución que racionalmente eran de esperarse.

Para que se de la fuerza mayor es necesario que se den las siguientes características: establecer una imposibilidad de ejecución, la ejecución de la obligación, debe ser imprevisible y debe ser independiente de toda falta cometida por el deudor a ella.

"Para que el patrón pueda dar por terminadas las relaciones de trabajo aduciendo esta causal es indispensable que de aviso de la terminación a la junta de conciliación y arbitraje para que esta, una vez llevado el procedimiento consignado en los artículos 892 y siguientes, la pruebe o desaprove (artículo 435, I)." (50)

Podemos citar algunos casos de fuerza mayor como ejemplo: las inundaciones, incendios, terremotos, guerras, explosiones, etc.

"En nuestro derecho laboral el legislador sí estableció carga patronal ante dichos acontecimientos y ello se puede ver en el artículo 436 que establece: en el caso de ter-

(50) Idem. P. 176

minación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV., los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162." (51)

"La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza." (52)

6.- La venta del establecimiento como causal de la terminación del contrato de trabajo.- Es esta causa la más discutida por la doctrina del derecho laboral. Algunos doctrinarios dicen: En caso de venta de un establecimiento, el trabajador debe ser siempre consultado. Si desea trabajar bajo la dependencia del nuevo empleador porque si el empleado por cualquier motivo no quiere prestar servicios al nuevo empleador, debe considerarse disuelto el contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, es más acertada ya que con precisión establece en su artículo 41, que la sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley nacidas antes -

(51) Dávalos, José. OP. CIT., P. 176

(52) Dávalos, José OP. CIT., P. 176

de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses y concluido éste, subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón.

"El término de patrono expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo."
(53)

Después de haber citado diferentes opiniones de distinguidos doctrinarios hemos llegado a la conclusión de que si la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo y si posee la característica de la estabilidad que únicamente puede disolver por la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente por la del patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación, la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolverse ni afecta las relaciones de trabajo, porque equivaldría a la disolución, a dar al empresario el poder de disolverlas por un acto unilateral de su voluntad, lo cual rompería con el de estabilidad,

(53) De la Cueva, Mario. OP. CIT., P. 228

y también destruiría la seguridad de su fuente de trabajo - de su presente y de su futuro.

"Podemos definir el concepto de sustitución de patrono diciendo que es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, él adquiere o asume la categoría de patrono nuevo, sustituto le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasadas, presentes y futuras derivadas de las relaciones de trabajo." (54)

Por lo ya citado anteriormente nos permitimos concluir que, como la doctrina hace referencia sobre la venta del establecimiento como una de las causales de terminación del - contrato de trabajo; en nuestro derecho mexicano, de acuerdo con lo que establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, ya no lo considera como tal causal, puesto que se establece la continuidad en el contrato de trabajo por supuesto en beneficio del trabajador.

7.- La voluntad de una de las partes como una de las causas de terminación del contrato de trabajo.- La voluntad de una de las partes creemos que es una de las causales más frecuentes de la extinción del contrato de trabajo, es conve

(54) Ibid., P. 229

niente aclarar que no es una forma natural de terminación, - por lo contrario la podemos clasificar como una forma irregular de terminación del contrato de trabajo y por lo consiguiente esta forma es la que presenta más conflictos laborales.

Por lo que nos permitimos considerar que es necesario hacer mención de que la manifestación unilateral de la voluntad de las partes con el fin de terminar con el contrato de trabajo da lugar a dos figuras diferentes y que se presentan dfa con dfa en el campo del derecho laboral y son las siguientes: el despido y el abandono.

El despido, entendido como despido "el acto unilateral de la voluntad del patrón por virtud del cual éste decide poner fin a la relación laboral." (55)

a) El despido puede ser justificado, cuando la manifestación unilateral de la voluntad del patrón, no existe razón alguna no hay apoyo en causas legales.

El despido también puede ser justificado, cuando el trabajador ha incumplido con respecto a sus obligaciones o -

(55) Definición del Maestro Alonso García, Citado por el profesor Miguel Bermudez Cisneros., OP. CIT., P. 60

éste da motivo del despido basado en las causales legales de terminadas por el artículo 47 de la ley de la materia.

b) El abandono del trabajo.- Esta figura jurídica se presenta cuando el trabajador, decide dejar su trabajo antes de la fecha de vencimiento del contrato y sin avisar a su patrón, ocasionando el incumplimiento del contrato, por lo que se desprende del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, que es exigible por la vía civil, reclamando sólo el pago de daños y perjuicios.

La responsabilidad por cumplimiento del contrato individual de trabajo por el patrón, se encuentra prevista en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, al determinar que si la relación de trabajo es por tiempo determinado y menor de un año, se indemnizará en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo en que preste servicios.

Por lo contrario si la relación pactada excediera de un año, se indemnizará al trabajador con una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado servicios.

En el supuesto de que la relación de trabajo fuera - por tiempo indeterminado la indemnización a que nos referimos será equivalente a veinte días de salario por cada año de los servicios prestados, así como el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta la fecha en que se paguen las indemnizaciones o se cumpla la resolución dictada por la junta.

CAPITULO IV

FUNDAMENTACION LEGAL COMO NECESIDAD PARA
GARANTIZAR LOS DERECHOS AL OBRERO.

4.1 ART. 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"

4.2 LEYES LABORALES DE 1931 y 1970.

4.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO
DE 28 DIAS PARA EL OBRERO

4.4 RELACIONES DE TRABAJO: PARA OBRA O
TIEMPO DETERMINADO Y POR TIEMPO INDE-
TERMINADO.

4.1 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"

Es muy importante para nosotros este tema porque en el artículo 123 constitucional apartado "A" se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La ley reglamentaria del apartado "A" principalmente es la ley federal del trabajo.

Bajo el apartado "A", se encuentran estatuidos, fundamentalmente, los siguientes principios:

La fracción I fija la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias. Se hace con el fin de evitar la explotación inhumana, aun cuando existiera la voluntad del propio trabajador. La reglamentación de la jornada de trabajo fue necesaria para evitar las infamias y abusos que se cometían en contra de los trabajadores.

Las fracciones II, III, IX consagran los principios que dan protección a los menores de 16 años. Los menores tienen prohibido dedicarse a determinadas labores que puedan ser peligrosas para su salud. La ley estima que el menor de 14 años no debe efectuar trabajos remunerados, porque en esa etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación.

La fracción IV dá referencia a lo siguiente: por cada seis días de labores, el obrero tiene derecho a disfrutar de un día de descanso. Lo consagrado por esta fracción es bueno para el trabajador porque después de un período de trabajo, es necesario que el trabajador abandone el trabajo cotidiano y disponga de su tiempo libremente. Es con el fin de que el trabajador evite la fatiga excesiva.

La fracción V otorga una protección a la mujer sobre el embarazo. Así como la seguridad social al servicio de las guarderías y otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias y establece el principio de preferencia para realizar determinado trabajo, en igualdad de circunstancia, a quien tenga a su cargo en una forma exclusiva el sustento del hogar.

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI se refiere a los principios que rigen el salario. La ley protege la integridad física y espiritual del trabajador, además le da la protección para que por su tarea reciba un pago justo y equitativo, el cual debe ser suficiente para que tenga una vida de corosa. De ahí que se fije un salario mínimo y garantice su pago. El salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero que debe recibir el trabajador para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia.

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, ya que con el esfuerzo del trabajador aumenta el capital de la empresa, por lo que es justo que el trabajador participe en las utilidades de la empresa, cuya proporción la establece la ley, sobre las ganancias que él obtenga.

Por lo que se refiere a las fracciones XII y XIII podemos detectar el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos básicos de la vida: como - ejemplo la educación de sus hijos, el hogar, etc.

Podemos citar una de las necesidades primordiales del trabajador como es el habitar una casa que sea decorosa para que el trabajador tenga un nivel de vida más aceptable y así pueda formar una familia y que los miembros de ella vivan en un medio adecuado y favorable.

"Son muchos los mexicanos que viven en condiciones miserables sus casas son antihigiénicas, insuficientes para satisfacer las más elementales necesidades de la familia." (56)

En 1971 se reformó la fracción XII y se creó el fondo nacional de la vivienda, es el fondo que administra el orga-

(56) Canchola Herrera, J. Jesús. Tripico Constitucional Mexicano, Editorial O. Cárdenas, Irapuato, Gto. 1985 P. 395.

nismo INFONAVIT es el que está integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones. El fin del instituto es el de proporcionar habitaciones a los trabajadores.

Fracción XII, en 1978 se estableció la obligación para el patrón brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. Es con el fin de que el trabajador tenga más conocimiento de su trabajo en las empresas y así se pueda lograr una mayor productividad, porque si bien es cierto el trabajo humano es creador de la riqueza, por lo que el trabajador debe ser cada vez más eficiente, más apto.

De lo contrario sino se le da importancia a esta norma, los resultados serán nocivos en lo que se refiere a la vida económica del país. Lo que debemos considerar es que el trabajo del hombre juega un papel muy importante para que de ahí se tome la pauta a seguir y del resultado depende el progreso del país.

Si nos damos cuenta hoy en día la tecnología está muy avanzada por lo que la maquinaria es muy complicada y de ello depende de que el trabajador debe estar adiestrado para que el manejo de las máquinas sea adecuado. De lo ya expuesto, podemos deducir que por la importancia es necesario que este

nuevo mandato constitucional sea cumplido; por que de lo contrario se estancaría el avance de la tecnología moderna y - por lo consiguiente nuestro país se vería afectado en cuanto a su desarrollo.

"La empresa, cualquiera que sea su actividad, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y - adiestramiento para el trabajo." (57)

Las fracciones XIV y XV establecen la responsabilidad que debe asumir el patrón en cuanto a los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores. Por que si lo vemos desde el punto de vista del trabajador, - sabemos que el único patrimonio del obrero es su capacidad - para trabajar.

Por eso, cuando a consecuencia del desempeño de su - trabajo surge un riesgo, enfermedad o accidente; la ley responsabiliza al patrón y pone obligaciones respecto de quién - ve disminuida su posibilidad de llevar a cabo su trabajo. Y como si fuera poco, el patrón no solo debe compensar el daño sufrido; sino que también debe evitarlo con medidas que - deben ser adecuadas para que el trabajador tenga una seguridad en el centro de trabajo.

(57) Cavazos Flores, Baltasar. OP. CIT., P. 69

La fracción XVI regula lo referente al derecho de trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus intereses. Debemos considerar que desde mediados del pasado siglo los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de agruparse llamándole de otra forma. Sindicalizarse; porque individualmente nada podían hacer contra la fuerza que representaba el capital, cuya fuerza sólo era posible hacer frente si se reunían las energías de los trabajadores - y así hacían valer la importancia que la fuerza de trabajo - tienen en el campo de la productividad.

A lo largo del siglo próximo pasado y a principios - del presente, hasta que apareció el derecho del trabajo, la - desigualdad fue cada vez más notoria; ya que el patrón era - el que imponía las condiciones sobre el trabajo, el trabajador carecía de derechos y sólo estaba obligado a cumplir con su trabajo de sol a sol por un ridículo salario.

"La asociación profesional (sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basan en - el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se - quiere alcanzar un equilibrio entre dos factores de la producción: capital y trabajo." (58)

En nuestro país las huelgas de Cananea y Río Blanco fueron una notable manifestación de la realidad que vivían los obreros a principios de este siglo y aparecen también en la fecha ya citada las primeras organizaciones obreras como un gran logro para el cambio.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho de paro. La ley reglamenta estos derechos y son reconocidos por la misma ley, si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que ella establece.

El derecho de huelga es una garantía para obtener un trato más justo y humano para la clase obrera. El paro es derecho de los patrones para suspender las labores en su empresa, siempre y cuando sea aprobado por las autoridades del trabajo siempre que dicha suspensión sea necesaria.

Las fracciones XX, XXI y XXXI reconocen a las autoridades establecidas para deremir los conflictos que surjan en tre el capital y el trabajo, obreros y patrones.

Los tribunales de trabajo son diferentes a independientes a los de orden común. Se clasifican en locales y federales cuyo nombre es de juntas de conciliación.

El artículo 123 fracción XXXI, constitucional establece que "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en su respectiva jurisdicción, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: ramas industriales y servicios como: téxtil, eléctrica, cinematográficas, hulera, azu carera, minera, etc."

La fracción XXII se refiere al patrón que despide a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, a re--instalarlo o indemnizarlo.

La fracción XXVII, inciso h) establece lo siguiente:-- los derechos que regula la constitución y las leyes reglamentarias a favor de los trabajadores son irrenunciables, esto quiere decir que cuando el trabajador, por cualquier causa - no aceptara los derechos que las leyes la conceden, no tendrfa validez. Por lo que podemos afirmar que el derecho del trabajador es protector, cuida y vela por el trabajador, para que reciba un pago justo y un trato humano.

La fracción XXIX regula sobre la seguridad social del trabajador creándose así el Instituto Mexicano del Seguro - Social. Porque si el trabajador es la fuerza primordial en el campo de la productividad de la empresa, la seguridad so-

cial tiene como fin proteger al trabajador y a su familia -
contra la enfermedad, la muerte y la miseria así como capaci-
tarlo para mejor desempeño de su trabajo. Es esfuerzo de -
nuestra época y de nuestra resolución a favor de los trabaja-
dores, a quienes asegura contra los perjuicios con atención-
médica, jubilaciones, pagos de pensiones en caso de incapaci-
dad o muerte, entre otras.

"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y -
ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, -
etc"(59)

(59) Cavazos Flores, Baltazar, OP. CIT., P. 71.

4.2 LEYES LABORALES DE 1931 Y 1970.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 - fue el resultado de un intenso proceso de la elaboración por lo que estuvo precedida de determinados proyectos.

La Secretaría de Gobierno convocó a una asamblea obrero-patronal, que se llevó a cabo en la ciudad de México el día 15 de noviembre de 1928 y presentó para que fuera objeto de estudio en proyecto de Código Federal de Trabajo.

Este documento fue publicado por la C.T.M. con las observaciones de los patrones empresarios, y es el primer antecedente con respecto a la elaboración de la Ley Federal de Trabajo de 1931. El día 6 de septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional de los artículos 73, Fracción X y el 123 de la Constitución, la cual era indispensable para federalizar la expedición de la Ley Federal de Trabajo. Después el presidente Portes Gil envió el poder legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo, el cual fue elaborado por los juristas Enrique Delhumeaus, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, por que establecía el principio de la sindicalización única, ya que el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los -

de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazo con el título de arbitraje obligatorio, fue llamado así porque, la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción XXI de la declaración de los derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que intervino principalmente el Lic. Eduardo Suárez, y a este proyecto ya no se le dió el nombre de Código, sino de Ley, fue remitido el Congreso de la Unión, donde fue debatido y modificado para su aprobación y fue promulgado el 18 de agosto de 1931.

"Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal de Trabajo aplicable en toda la República".(60)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, determinó que el contrato de Trabajo sólo obligará por el término propiamente estipulado, sin que excediera de un año en perjuicio del propio trabajador, también consignaba la responsabilidad civil del trabajador por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, sin que en caso alguno pudiera hacerse sobre su persona.

(60) De la Cueva, Mario, P. CIT., P. 53.

Los empresarios sugerían el proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, expresaban la idea de que el contrato de trabajo debería celebrarse por tiempo indeterminado sin exceder de un año en perjuicio del trabajador, por tiempo fijo o por obra fija.

En cualquier de estos casos el patrón y los trabajadores pueden estipular un plazo provisional de tres meses como máximo durante el cual el trabajador puede demostrar su capacidad para el desempeño de su trabajo. Si al terminar este plazo el trabajador demuestra que es competente para desempeñar su trabajo, de esto depende que siga con su trabajo de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato.

Cuando el contrato se celebre por tiempo indeterminado, el trabajador puede dar por terminado el contrato avisando con diez días de anticipación al patrón.

Sin embargo el patrón puede dar por terminado el contrato avisando al trabajador con treinta días de anticipación.

Estos avisos se comunicarán por el interesado a la junta de conciliación del lugar a la de Conciliación y Arbitraje en su caso.

"Es importante, sin embargo, señalar la actitud del sector patronal. La proposición se reforzó con un memorándum de la Confederación de Cámaras Industriales, recibido el 9 de junio de 1931, donde señala que "La terminación unilateral de los contratos de trabajo celebrados por tiempo indeterminado es una institución que figura, con la sola excepción de Rusia, en los códigos de trabajo del mundo entero".(61)

Si hacemos una comparación con la Ley Federal de Trabajo vigente nos damos cuenta que en su artículo 40, dispone lo siguiente:

"Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

Y el artículo 32, dispone lo siguiente:

"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo dá lugar a su responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse cacciión sobre su persona".

(61) Briceño Ruiz, Alberto, OP. CIT., P. 172.

Si nos damos cuenta la ley de 1931, como la ley vigente de 1970, garantizaron el principio del Constituyente de 1917. Sobre la duración de los contratos de trabajo.

"En la práctica del trabajador es libre para determinar la relación laboral".(62)

"En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto el que se le dió al nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado - el 18 de agosto de 1931".(63)

La ley de 1931, la cual estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reformada, por lo que citaremos sólo algunas reformas las cuales son:

1º En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y el funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.

2º Por el y del 30 de diciembre de 1936, es estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

(62) Ibidem.

(63) Dávalos, José. OP. CIT. P. 72.

3º La ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

4º En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.

La ley de 1931, su mayor trascendencia fue la que se encuentra en tres instituciones las cuales son: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

La aplicación práctica de estas instituciones, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría de la clase trabajadora. "La ley, gracias a esos tres instrumentos, han hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales".(64)

Dicha ley contenía disposiciones generales acerca de todo tipo de relación de trabajo: los contratos individuales, los contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, sindicatos, autoridades del tra

(64) De Buen L., Nestor. OP. CIT., P. 358.

bajo, procedimientos ante las juntas, entre otras.

Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1970.

En 1960, el presidente López Mateos había nombrado una comisión para que se encargara de preparar un proyecto de Ley del Trabajo.

La comisión quedó integrada de la siguiente manera: - el secretario del trabajo y de la previsión social, Salomón González S., como subsecretario del ramo el catedrático de la Cueva y con los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje, federal y local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Dicha comisión redactó un proyecto de ley que no fue presentado como tal, pero sí sirvió de base para las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En los años siguientes en 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión que se integró con las mismas personas de la comisión antes mencionada y con el maestro Alfonso López Apancio.

En el año de 1968, la comisión da por terminado el -

proyecto el cual fue remitido a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista.

Después de que los sectores hicieron su estudio sobre el anteproyecto del sector obrero se derivan algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

"La comisión que preparó las reformas Constitucionales y legales de 1962 recibió el encargo de redactar un proyecto de Ley que sustituyera a la de 1931".(65)

Dicho proyecto fue formulado de nuevo con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las cámaras donde, de nuevo acudieron las partes interesadas.

A las cámaras acudieron también los miembros de la comisión redactora del anteproyecto para intercambiar puntos de vista.

Por iniciativa de los diputados y senadores se incluyeron varias modificaciones, las cuales unas convenientes y otras no convenientes.

(65) De La Cueva, Mario. OP. CIT. P. 338.

La comisión reductora de la ley propuso los criterios que servirían de base a las reformas de 1974.

Las declaraciones de igualdad es para el derecho de trabajo un gran logro porque no puede dar un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos.

Las disposiciones primordiales de la ley de 1970 son: el artículo tercero, que contiene los principios básicos de toda la legislación laboral, declaró que en el derecho del trabajo no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo.

Tal proceso establece la igualdad plena de los sexos en la relación con respecto al trabajo.

La comisión se dió cuenta que las normas transcritas se hallaban en contradicción con los mandatos constitucionales, persona convencida de que es preciso en cada momento histórico adaptar el derecho a las relaciones sociales.

Por vez primera se fijó en nuestro derecho la finalidad que correspondería en el futuro a los textos constitucionales y legales.

"Esto representa un indudable avance, que obliga a -
modificar criterios sostenidos por las juntas y por la Suprema
Corte de Justicia de la Nación".(66)

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 165, se reguló lo correspondiente a la maternidad, cuyo efecto dice -
"Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen -
como propósito fundamental, la protección de la maternidad".

La evolución del derecho del trabajo ha estado en -
constante avance, de ahí que en el artículo 166 de la Ley -
Federal del Trabajo dió la comisión un logro más y dijera -
que la prohibición de las labores peligrosas o insalubres -
que pueden afectar la maternidad, no rige para las mujeres -
que desempeñen cargo directivos, o posean un grado universi-
tario o técnico, o la experiencia necesaria para desempeñar-
los trabajos, o cuando se hayan adoptado las medidas neces-
arias para la protección de la salud, a juicio de la autori-
dad competente.

El concepto de labores peligrosas o insalubres, la co-
misión se vio en la necesidad de decir como se debían de en-
tender aquellos términos. Por lo que consultó con los maes-
tros de la medición del trabajo, cuerpo médico de la Secreta

(66) Briceño Ruiz, Alberto. OP. CIT. P. 113.

ría del Trabajo y Prevención Social, y sirvió de base para que la comisión redactara el artículo 167, cuyo desenvolvimiento futuro debería hacerse en consulta con los especialistas. Con respecto a la jornada extraordinaria.- La jornada estaba constitucionalmente prohibida a las mujeres. La comisión se basó en el precedente general de que todo el tiempo extra ordinario que excediera al permitido por la ley, se pagaría con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Volviendo a repetir la comisión tomó de base de la norma constitucional, que en el caso de las mujeres, frente a la prohibición absoluta del mandamiento constitucional, el pago debería hacerse desde la primera hora.

La ley federal del trabajo de 1970 contempló también la necesidad de incluir dentro de las obligaciones para los patrones, la fracción XV del artículo 132, que establece que éstos deberían organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores.

"La iniciativa presidencial, acorde con las necesidades de nuestra realidad, propone la obligación constitucional a las empresas de proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo y permite la expedición posterior de

una ley que determine sistemas, métodos, procedimientos, modalidades y circunstancias conforme a los cuales los patrones cumplirán con la obligación señalada." (67)

La capacitación para el trabajador es muy importante para el desempeño de su trabajo, porque la capacidad del hombre con respecto al trabajo es el instrumento primordial para un buen desarrollo económico y social de nuestro país.

La mejor preparación constituye un presupuesto básico del derecho al trabajo y es una forma necesaria para fortalecer y enriquecer el derecho laboral.

La nueva ley entró en vigor el 10. de mayo de 1970, - en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago.

"La ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical fue buena, - si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y - pudo operar en la etapa de la industrialización." (68)

(67) Ibid. P. 285

(68) De Buen L. Nestor. OP. CIT., P. 378

4.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO DE 28 DIAS PARA EL OBRERO.

Las desventajas que este tipo de contrato constituye para la clase obrera son notables en la vida cotidiana y se hacen notar día con día en las empresas.

Porque si lo vemos desde el punto de vista de que el derecho laboral es protector de la clase trabajadora.

Por lo consiguiente nos basamos en nuestras leyes laborales nos damos cuenta que, el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías para la clase trabajadora. Esto quiere decir que las prestaciones establecidas tanto en el artículo 123 constitucional como en el ley federal o del trabajo son la base o el punto de partida para mejorar a la clase trabajadora, esto significa que arriba de estas prestaciones todo y por abajo de estas prestaciones, nada.

"La doctrina mexicana afirmó invariabilmente desde -- 1917 que la parte nuclear de la declaración de derechos sociales contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su constitución a los trabajadores por la prestación de sus servicios." (69)

(69) De La Cueva, Mario., OP. CIT., P. 96

El artículo 56 de la ley federal del trabajo establece que "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley..."

Después de lo antes citado debemos considerar que el contrato de trabajo de 28 días es perjudicial para el obrero por lo que es importante para él la estabilidad en el empleo.

"Para cualquier país que desea una economía sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos primarios es garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo." (70)

El contrato de trabajo siendo uno de los llamados de trato sucesivo por propia naturaleza de este tipo de contratos, debe existir una continuidad que desemboca en los principios como el de estabilidad en el empleo que es uno de los más deseados por el trabajador por lo que debe ser protegido por la ley.

La estabilidad la podemos entender de la siguiente manera: consiste en el derecho del trabajador a conservar el trabajo durante toda su vida de trabajo.

(70) Dávalos, José., OP. CIT., P. 137

Con el contrato de trabajo de 28 días, el trabajador no cuenta con la estabilidad en su empleo porque al terminar dicho contrato queda desprotegido ya sea que vuelva a firmar otro contrato por el mismo tiempo o simplemente queda sin empleo.

El trabajador efectivamente compromete su actividad de manera ilimitada en el tiempo pensando en la estabilidad, por lo que la ley debería de asegurarle.

El tipo de relaciones de trabajo que el trabajador le conviene es la relación de trabajo por tiempo indeterminado, son deseables porque a través de esta se le crea seguridad y tranquilidad al trabajador y no tiene en mente la pérdida del sustento que produce como resultado la inestabilidad en el trabajo.

"Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, es necesario colocar los principios emanados de la ley en el fiel de la balanza y evitar que se incline injustamente a favor del patrón, sin descuidar a la empresa al conceder al trabajador ventajas desmedidas." (71)

Debemos considerar que el derecho laboral tiene por

(71) Briceño Ruiz, Alberto. OP. CIT., P. 129

finalidad lograr el equilibrio en las relaciones laborales.

En el artículo 2o. de la ley federal del trabajo establece tal principio.

Por lo que el trabajador busca la estabilidad en el quehacer, para obtener su posición de equilibrio, esto quiere decir que lo que interesa al trabajador es asegurar su empleo.

"Para el trabajador siempre es más importante conservar el empleo." (72)

"La permanencia del trabajador y la preservación de la fuente de trabajo constituyen preocupación de la materia laboral." (73)

Para el trabajador es una gran ventaja que la ley federal del trabajo no regula los contratos individuales a prueba.

El criterio jurisprudencial afirma que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, res--

(72) Ibid., P. 130

(73) Ibid.

guardándose en dichos contratos, pretendían burlar la ley de la materia.

En la actualidad así se dan casos en determinadas empresas hay trabajadores con más de un año de antigüedad y es tán todavía sujetos a un contrato de 28 días.

En tales casos es cuando el contrato de 28 días es - perjudicial para el obrero porque al estar sujeto a dicho - contrato no tiene opción a un empleo de planta sólo se encuentra en la situación de eventual. Esta situación es la - más notable desventaja para la clase trabajadora (al obrero).

Por lo que estimamos correcto el criterio que al respecto da nuestro más alto tribunal y condenamos los abusos de los patrones que se escudan en este tipo de contrato.

Sí bien es cierto que en la actualidad en las empresas es necesario que los operarios de dichas máquinas debentener determinada especialización para el desempeño de sus labores y el operario debe ser de los más calificados en lo que respecta a su actividad dentro de la empresa en que labora.

"En dichos supuestos el período de prueba tiene que -

ajustarse estrictamente a la realidad y a las necesidades del puesto, ya que sería impropio un período de prueba de más de 30 días a un trabajador no calificado." (74)

El profesor Cavazos Flores Baltazar en su obra llamada 35 lecciones de derecho laboral nos da su punto de vista sobre el contrato de prueba en el que sólo para estos casos debe el patrón ampararse sobre estos contratos de 28 y 30 días.

Estamos de acuerdo con el profesor Cavazos sobre los casos en que se está en el período de prueba pero sólo y exclusivamente en estos casos.

Porque en la actualidad lo vemos en las empresas que el patrón se escuda en dichos contratos para tener al obrero en tal situación hasta que ya no lo necesita en el trabajo.

Por lo que es conveniente que durante el período de prueba se realicen las pruebas necesarias que efectivamente permitan calificar al trabajador.

Lo que si debemos considerar es que lo primordial para el obrero es tener la certidumbre de que no será despedido

(74) Cavazos Flores, Baltazar. OP. CIT., P. 116

do de su empleo a menos que de causa justificada para el des
pido.

Si tenemos presente que el derecho del trabajo es pro
tector de la clase trabajadora. Por ello se sostiene, con -
validez jurídica, que la estabilidad en el empleo constituye
un derecho inherente al trabajador y no debe sustituirse por
ningún motivo.

Así el trabajador tendrá un futuro firme sobre su tra-
bajo y se sentirá con confianza plena de mirar con seguridad
el presente y el mañana.

"Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real
en el presente... necesitan mirar con seguridad el mañana in
mediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesi-
dades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del ca-
pricho de otros hombres." (75)

Por tal circunstancia creemos que si bien es cierto -
que como principio doctrinal la inmovilidad en cuanto al em
pleo es un deseo de superación y un anhelo de protección al-
trabajador y cuyo resultado sería el garantizar una mayor -
tranquilidad a la clase trabajadora.

(75) Ibid., P. 135

"La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social." (76)

La certeza del presente y del futuro es importante para el trabajador, porque si sabe que su permanencia en su centro de trabajo ya no depende del capricho del patrón, sino del cumplimiento de sus obligaciones.

Por lo que por medio del contrato de trabajo de 28 días el trabajador no cuenta con la estabilidad que tanto hemos hablado sobre esta. Con el contrato de trabajo de 28 días el patrón es el que tiene ventajas y no el trabajador porque con este tipo de contratos el empresario hace de su capricho y así tiene al obrero el tiempo que requiera; puede tenerlo hasta 5 o 10 años.

El trabajador no tiene ventajas con este tipo de contratos sino de lo contrario son desventajas por lo que ya hemos citado.

Creemos que la estabilidad en el empleo es una institución peculiar del derecho del trabajo, esto quiere decir -

que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsiste su materia y a obtener los beneficios que por ley le corresponden.

Una desventaja más para el obrero del contrato de trabajo de 28 días es que el obrero no adquiere una cierta antigüedad como por ejemplo unos meses o varios años porque el trabajador depende de la voluntad del patrón.

"La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono." (77)

Podemos concluir diciendo que el obrero se encuentra desprotegido con el contrato de trabajo de 28 días en lo que se refiere a la seguridad a futuro sobre una fuente de trabajo segura por lo que nuestro punto de vista sobre este contrato es que viola el derecho en lo que se refiere a la estabilidad en cuanto al empleo.

Las ventajas son para el empresario porque con tal contrato el patrón impone su voluntad sobre el obrero.

(77) *Ibid.*, P. 221

4.4 RELACIONES DE TRABAJO: PARA OBRA O TIEMPO DERERMINADO - Y POR TIEMPO INDETERMINADO.

De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

Sólo como excepción existirá una relación de trabajo-para obra o tiempo determinado.

En la ley federal del trabajo al discutirse sobre las relaciones de trabajo, el sector patronal presentó sus puntos de vista, por estimar que en algunos casos el contrato de trabajo se celebra sujeto a determinadas circunstancias, o sea que por ejemplo cuando el trabajador de planta, cuando en determinados casos de ausencia por cualquier circunstancia el trabajador que sustituye al de planta tiene el carácter de trabajador eventual, esto quiere decir que existe un contrato por tiempo determinado, el contrato está sujeto al regreso del titular del puesto.

En el artículo 35 de la ley federal del trabajo regula la duración de las relaciones de trabajo cuyo precepto dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Artículo 39, establece que: "Si vencido el término - que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Las relaciones de trabajo antes citadas las cuales - son: para obra o tiempo determinado y por tiempo indeterminado estén reguladas por los artículos 35, 36, 37 y 39 de la - ley federal de trabajo.

Relación de trabajo para obra determinada.

En el derecho civil, bajo el nombre de contrato de - obra, tomó las formas del derecho romano y distinguió el servicio por jornal del contrato de obras, a destajo o a precio alzado.

La relación que se establecía no quedaba en la legis- lación laboral, porque no presentaba las características de dirección y dependencia.

La ley de 1931 ya regulaba el supuesto de los contra- tos que establecían los salarios por unidad de obra y por lo consiguiente también especificaba la naturaleza y que se ha- ría constar la cantidad y la calidad del material, el estado

de la herramienta, los útiles que el patrón proporcionara para la ejecución de la obra, el tiempo que el trabajador tendría a su cargo dicha herramienta y la retribución que correspondiera, sin que exigiera algún cotro por el desgaste de la herramienta.

En su artículo 39 de la ley de 1931, se hacía la distinción en el contrato de trabajo, el que se celebraba por tiempo indefinido por tiempo fijo o por obra determinada. Por lo que establecía que si vencido el término del contrato, subsistían las causas que dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogaría este por todo el tiempo que perduraran dichas circunstancias.

Para dar mejor explicación sobre el contrato para obra determinada nos permitimos citar los elementos más notables en la ley de 1931 sobre dicho contrato los cuales son los siguientes:

1o. En el contrato de obra, el operario debía de poner los materiales que se deberían de emplear en la construcción de la obra.

2o. En el contrato de obra, al operario le correspondía de la dirección.

3o. El operario prometfa el resultado del trabajo.

4o. En el contrato de obra el operario no pone a disposición del patrón su energía de trabajo, y sólo promete resultado del trabajo.

5o. En el contrato de obra, el riesgo corre a cargo del operario.

Los elementos antes citados, si los comparamos con lo que establece la ley federal del trabajo en vigor no es válido porque quedarían fuera del marco del derecho del trabajo.

En la ley federal del trabajo artículo 36 establece - que "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

En el artículo 37 establece: "El señalamiento de un - tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente

a. otro trabajador.

III. En los demás casos previstos por esta ley.

La terminación no es determinada por el patrón, por lo que el trabajador puede estimar que la obra no ha terminado por lo cual puede demandar la vigencia del contrato.

Con fundamento en el artículo 53 de la ley federal del trabajo.

Las relaciones de trabajo por tiempo determinado o in determinado. Por tiempo determinado.- Este tipo de contrato establece que toda relación laboral debe estar predestinada, para señalar el inicio y la fecha en que debe de terminar el contrato de trabajo.

"Los patrones, tanto en la codificación civil, como en la laboral, lucharon por establecer esta limitación. Los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitará su duración." (78)

(78) Briceño Ruiz, Alberto. OP. CIT., P. 175

"El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la ley." (79)

La relación de trabajo por tiempo determinado la podemos tener presente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y es cuando se debe señalar el tiempo de duración.

Podemos ejemplificar como en el caso en que en las empresas durante algunas temporadas se incrementan las ventas de sus productos; en estos casos la naturaleza de los servicios implica la posibilidad de celebración de un contrato sólo por el tiempo que exista el incremento de las ventas.

Esto quiere decir que el patrón sólo habrá de contratar trabajadores adicionales sólo para ese propósito.

Por tiempo determinado se refiere a determinados trabajos como lo especifica el artículo 38 de nuestra ley que dice "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado."

(79) Dávalos, José., OP. CIT., P. 117

La relación de trabajo por tiempo indeterminado. Al respecto el artículo 35 de nuestra ley federal del trabajo en su segunda parte, fija que las estipulaciones de trabajo para obra o tiempo determinado debe ser expresas entendiéndose por expreso que debemos de entenderlo que es por escrito. Y si no es por escrito la relación de trabajo se entenderá por tiempo indeterminado.

En el supuesto caso de que no exista documento escrito que señale el tiempo o precise la obra, se entiende que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

"Es necesario, sin embargo en la práctica fijarse mucho en los diversos casos que se pueden presentar, interpretando cada uno de ellos de acuerdo con el derecho y con la lógica." (80)

"En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas." (81)

(80) Briceño Ruiz, Alberto. OP. CIT., P. 177

(81) Cavazos Flores, Baltasar. OP. CIT., P. 113.

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

1. A nuestro juicio consideramos que los sujetos del derecho del trabajo, son los entes jurídicos que son capaces de poseer derechos y obligaciones que tengan vinculación con un contrato o una relación de trabajo o con hechos íntimamente vinculados a estos últimos.

Trabajador.- Es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado o un trabajo personal subordinado.

Patrón.- Es la persona física o moral que contrata o utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

2. Consideramos que el contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

3. Consideramos a los sujetos del contrato de trabajo, como los entes jurídicos que son capaces de poseer derechos y obligaciones que tengan vinculación con un contrato o una relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo tiene como preocupación -

central al trabajador, que es el requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social. Trabajador y Patrón son las partes que necesariamente integran el contrato de trabajo.

4. Se define a la relación de trabajo de la siguiente forma: Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, mediante el pago de un salario.

De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. Sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.

En el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, regula la duración de las relaciones de trabajo cuyo precepto dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado."

5. Consideramos que los trabajadores eventuales, son -- aquellos trabajadores contratados por el patrón, por obra o tiempo determinado. Efectuando labores única-

mente para los fines para los cuales se les contrató.

6. A nuestro juicio definimos al intermediario, como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presenten servicios a un patrón.

7. Los trabajadores de confianza los definimos, como aquellos que desempeñan funciones de confianza en dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

8. A nuestra consideración el contrato individual de trabajo de 28 días, es perjudicial para el obrero porque al estar sujeto a dicho contrato el trabajador no tiene opción a un empleo de planta sólo se encuentra en la situación de trabajador eventual.

Es en esta clase de circunstancias por lo que el patrón impone su voluntad sobre el trabajador. No le da la oportunidad de hacer determinada antigüedad en su trabajo.

9. A nuestro juicio sugerimos que se modifique la Ley Fe

deral del Trabajo en el artículo 35 en el cual se establece las relaciones de trabajo, por lo que se deben de modificar en lo que se refiere a las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, lo que sugerimos es que no debe de ser regulada por la Ley, sólo por tiempo indeterminado.

De lo ya citado debemos considerar que el patrón, de las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado se basa para contratar al trabajador por lo cual solo celebra contratos con el obrero de 28 días, el cual es perjudicial para el trabajador porque lo que importa para él es la estabilidad en el empleo.

10. Consideramos que la estabilidad en el trabajo es algo muy importante para el trabajador para que se sienta seguro con la fuente de trabajo en lo que respecta al presente y el futuro. Por lo ya expuesto recalcamos que se modifique la Ley en lo que respecta a las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado, para que exista confianza plena de parte del trabajador en su fuente de trabajo.

11. Debemos advertir que el contrato individual de 28 días va en contra del obrero, porque con este tipo de

contratos no hace ni asegura una antigüedad, porque al término del plazo el patrón le vuelve a dar a firmar al trabajador otro contrato por el mismo tiempo y así sucesivamente hasta que ya no lo necesite y por el cual el obrero siempre va a estar en la situación de trabajador eventual.

Por lo que estimamos conveniente que la Ley debe darle más protección al trabajador para que tenga un futuro firme sobre su trabajo y así se sentirá con confianza plena de mirar con seguridad el presente y el mañana.

B I B L I O G R A F I A

- Barajas, Santiago. Derecho del Trabajo, Textos Universitarios, México, D.F. 1983.
- Bermudez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México, D.F. 1978.
- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A. México, D.F. 1985.
- Canchola Herrera, J. Jesús. Tripico Constitucional Mexicano, Editorial Cárdenas Irapuato Gto. 1985.
- Castorena J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. La Impresora, México, D.F. 1932.
- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, D.F. 1989.
- Climen Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Editorial Esfinge, México, D.F. 1980.
- Davalos, José. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.
- De Buen L., Nestor., Nestor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1989.
- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1970.

- Estrella Campos, Juan. Derecho del Trabajo, s/e, México, - D.F. 1976.
- Gómez Gómez, Miguel y Gómez Gómez Víctor. Manual de los Derecho de los Trabajadores, Gómez Gómez Hnos. Editores, - Cuarta edición 1984, México, D.F.
- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1976.
- G. Zono, José. Lecciones de Derecho del Trabajo, Impresora Universitaria Guadalajara, 1958.
- Mozart Russomano, Víctor. y Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México, D.F. 1982
- Muñoz Ramón, Alberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1983.
- Rabasa, O. Emilio y Caballero, Gloria. Mexicano ésta es tu Constitutción, Edición de la Legislatura de la Cámara de - Diputados, México, D.F. 1982.
- Russomano Mozart, Víctor. El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas México, D.F. 1982.
- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1962.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1975.

LEGISLACION CONSULTADA.-

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970