

19  
Pag. 300609

UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO

Incorporada a la U.N.A.M.



"Tratamiento Legal de los Trabajadores  
Eventuales de la Industria de la Construcción  
en la Ley del Seguro Social"

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
MA. EUGENIA ARACELI GONZALEZ RODRIGUEZ

Director de Tesis:  
LIC. GILBERTO PEREZ GONZALEZ

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MEXICO. D. F.

1991



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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

	Pág.
CAPITULO I	1
ANTECEDENTES	3
a) Trabajador en General	12
b) Concepto	12
c) Constitución	14
d) Ley Federal del Trabajo	15
e) Ley del Seguro Social	32
CAPITULO II	
DIVERSAS CLASES DE TRABAJADORES DE ACUERDO A SU CONTRATAACION.	36
a) Eventual	38
b) Temporal	43
c) De Planta	45
CAPITULO III	
CONCEPTO DE TRABAJO EVENTUAL DOCTRINA JURISPRUDENCIA	48
a) Contrato para obra determinada	49
b) Contrato por tiempo determinado	50
c) Contrato por tiempo indefinido	70

<b>CAPITULO IV</b>	<b>Pág.</b>
<b>TRATAMIENTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES</b>	<b>76</b>
a) Trabajo Eventual de la Ley Federal del Trabajo	<b>77</b>
b) Ley eventual en la Ley del Seguro Social	<b>85</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>111</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	

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

El Trabajador de la industria y de la construcción desde el punto de vista legal no ha sido tomado en cuenta, ni en la Ley Federal del Trabajo, ni en la Ley del Seguro Social, solo en sus reglamentos y para efecto se les debería incluir en estas Leyes por el solo y simple hecho de ser trabajadores que al igual que cualquier otra persona - deben tener derechos.

Por esto he decidido investigar sobre este tipo de trabajadores con el fin de poder obtener mayores beneficios para ellos.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES

a) Trabajador en General

b) Concepto

c) Constitución

d) Ley Federal del Trabajo

e) Ley del Seguro Social

## ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es la Historia de la propia humanidad, la cual para su estudio la podemos dividir en:

- 1.- Epoca antigua
- 2.- Edad Media
- 3.- Edad Moderna

### 1.- EPOCA ANTIGUA

En la primera se le resta validez o valor de trabajo lo importante era la guerra y la política; El trabajo era de los esclavos.

Los esclavos se vendian o arrendaban, con el aumento de población los hombres libres se alquilaban y se dieron diferentes instituciones; LOCATIO CONDUCTIO el arrendamiento de cosas que se revestia con ciertos elementos cuando se trataba de hombres.

### 2.- EDAD MEDIA:

Se caracterizó por los gremios o corporaciones de oficio en los que se perseguían condiciones y uniformes para la prestación de servicios. En los gremios se conocían 3 antecedentes de los mismos.

a) Maestros    b) Oficiales    c) Compañeros

Los maestros eran una especie de patronos, eran casi asociaciones monopolicas que controlaban y limitaban, se procuraba el bienestar y es un antecedente del sindicato ya que hoy en día los miembros de este son llamados aqremiados.

En el ámbito jurídico los gremios desaparecen con la Revolución Industrial (siglo XVIII), por la utilización de las máquinas que sustituyen al hombre. La evolución del Derecho Laboral se da en la misma Revolución, en razón de que los integrantes de los gremios trabajaban practicamente sin horario. En la Revolución hay una producción masiva, ya no se limita solo a un feudo sino que la producción es para todo el reino, siendo el trabajo mas, por lo que una persona ya no se puede entretener tanto en la producción mínima y como ya se producen en serie se pierde creatividad. El dueño del taller obtendría mayores ventajas pero el obrero obrendría lo mismo creandose gran inconformidad.

### 3.- EDAD MODERNA

Esta época, que se caracteriza porque en el año de 1789 en Francia se publica la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, se va a establecer: Igualdad, Frater -

nidad y Libertad.

Se instituye como concepto los principios de la propiedad, esta ley la consolida y consideran a la huelga como un delito ya que impide el Derecho de Propiedad.

Ya en el siglo XIX se produjo una Revolución de pensamiento con Roberto Owen (quien fué un reformador inglés que creó las primeras sociedades cooperativas de producción y consumo), quienes influyó en el movimiento cooperativo y fomento la idea de Owionismo que crea como una especie de - Sindicalismo desde los trabajadores se aqremian a defender sus Derechos.

Durante los primeros 50 años del siglo XIX se caracterizó por darse movimientos sindicales muy importantes, en donde inclusive hay derramamiento de sangre como consecuencia de luchas armadas.

A fines de la segunda mitad del siglo XIX se publicó en febrero de 1848, el "Manifiesto Comunista acontecimiento que provocó cambios muy importantes en la vida laboral y social del mundo.

Se creó la comisión de Luxemburgo para elaborar una

nueva Ley de Trabajo la cual no se cristalizó porque Napoleón III lo impidió. La primera era concluye con el reconocimiento de la libertad de coalición y agrupación sindical, no hay un año concierto de su inicio o fin.

El Parlamento Inglés publicó la Ley de FRANCHS PLACE, donde reconoce la libertad de Asociación en 1824.

En Francia, en 1864 la Ley de Chapelier, considera a la huelga como delito, en Alemania los trabajadores en la "Era de Tolerancia" se podían asociar, pero no eran reconocidos los sindicatos no eran personas jurídicas.

Los trabajadores ya no eran perseguidos, la huelga tampoco es ya un delito, pero sí un ilícito civil, porque como el trabajador arrendaba su trabajo mediante un contrato civil con la huelga dejaba de trabajar suspendiendo la producción.

En la Tercera Era no hay fecha, de inicio. En Prusia en 1870 se desarrolló mucho la materia laboral un Bismarck quien inicia una política social con una escuela económica-liberal. En 1869 nace la primera ley reclamatoria de las relaciones de trabajo, individual. En 1884 el Parlamento Francés reconoce a los Sindicatos con personalidad jurídica.

En 1898 la Ley Francesa ya hace mención de los accidentes de trabajo.

En 1919 se firmó el Tratado de Paz de Versalles el cual da fin a la Primera Guerra Mundial. En julio se da la Constitución de WIMAR y ambas determinaron la evolución histórica de hoy.

En el tratado se incorpora:

TRATADO Y PREVISION SOCIAL, se acuerda llevar una política que mejore las relaciones laborales y se da la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

#### ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES MEXICANOS

Análisis del Derecho Laboral en la Colonia.-

El documento más importante fue las leyes de Indias que fueron destinadas a impedir la explotación despiadada de los encomenderos y la protección de los trabajadores indios. Generalmente se puede considerar que son medidas de misericordia hacia la raza vencida que era explotada por la ordenanza de Gremios, los gremios fueron desaparecidos por la ley del 8 de junio de 1813 y autorizó a todos los hombres a establecer libremente fábricas. En la independencia ("Sentimientos de la Nación", 1813) se pide al Congreso de Anáhuac que se aumente el jornal -

del hombre (pagar mejor salarios) para evitar el hurto y la rapiña las condiciones de los trabajadores mejoraron y sufrieron las consecuencias de la inestabilidad política de mediados del siglo XIX. La Constitución de 1857 posee un hondo sentido individualista y liberal que es consecuencia de sus promotores (Juárez y Comonfort) y reproducía muchos principios de la Constitución de E.U. los principales arts. son; Art. 4 (libertad de profesión, industria y trabajo), art. 5 (Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sobre una justa remuneración y con su pleno consentimiento) y el art. 9 Hubo 2 intentos promovidos por Ignacio Ramírez para incorporar dentro de las normas constitucionales, leyes de trabajo pero estos intentos no fructificaron. Pero Maximiliano de Habsburgo consideraba que el progreso de las Naciones no podía fincarse en la explotación de trabajadores y da ideas para la protección de éstos, las cuáles están en el art. 69 y 70 del estatuto Provisional del Imperio (1865) y prohibió los trabajos gratuitos y forzados, a nadie se le podrá obligar a prestar sus servicios sino en forma temporal, no permanente. A finales del siglo XIX el Gobierno de Díaz se transforma en Dictadura, hubo creación de vías férreas, explotación de minas y como consecuencia muchas relaciones de trabajo. Ya en 1906 fue la Fundación del Partido Mexicano de Ricardo Flores Magón que proponía la igualdad entre trabajador y patrón. En 1908 fue

rón los 2 movimientos huelguísticos de Cananea, son donde los obreros eran explotados por los patrones norteamericanos y la de Río Blanco, Ver. donde también fueron reprimidos los movimientos huelguísticos. Llegó la Revolución de 1910 que en un principio tuvo fines políticos y quería terminar con la Dictadura de Díaz, después se transforma el espíritu revolucionario y adquirió un matiz de carácter social. En 1914 se hicieron leyes locales de trabajos por ejemplo la de Vicente Villega que fue la primera en 1914 y se refiere al aspecto de accidentes de trabajo. En 1915 hubo movimientos legislativos importantes locales del trabajo se pretendía reducir la jornada de trabajo, que el salario fuera en relación con las labores aisladas y sobre accidentes; Ley del Edo. de Jalisco de Manuel M. Dieguez (1915); en Veracruz la de Cándido Aguilar y en Yucatán fue la de Salvador Albarrán. Estas 4 leyes de Trabajo son el primer antecedente positivo para efectos de leyes de trabajo. En 1916 va concluyendo la Revolución y el proyecto original de la Constitución de 1917 no contenía ninguna norma sobre Derecho del trabajo, solamente el art. 4. El art. 123 fue producto de la labor de los constituyentes remitido por Venustiano Carranza. El Derecho del Trabajo surge en el constituyente del Congreso por el pueblo, era facultad de los estados expedir planes de trabajo. En 1928 el presidente Elías Calles realizó actos similares a los que más tarde

sus sucesores realizan: Nacionalización, y federalizó las -  
cuestiones laborales en una Junta de Conciliación y Arbitra-  
je (conflictos que afectaban a la industria textil, petró -  
lera, industrial). Fue hasta 1930 cuando se somete reforma  
a la constitución porque 2 años antes la federalización fue  
anticonstitucional. Desde 1928 se quiso hacer una ley Fede-  
ral del trabajo y se hacen 3 proyectos.

1. Proyecto de Portes Gil
2. Proyecto de la Sría. de Industria, Comercio y -  
Trabajo
- 3, Proyecto de la Sría. de Gobernación

Estos proyectos se dieron entre 1928 y 1930. El -  
último proyecto entró en vigor en 1931 y dejó de ser en -  
1970. En 1937 el Derecho Laboral tuvo una gran importancia  
por que los trabajadores de la industria petrolera se decla-  
ran en huelga, se pide el amparo en contra de la junta de -  
conciliación y arbitraje, que fué la que aprobó la huelga,  
y entonces se quitan las concesiones petroleras. En 1962 -  
López Mateos ayuda al trabajador y reforma el art. 123, lo  
divide en 2 apartados (A y B) y se modifica la Constitución  
en el art. 123 (reparto de utilidades). También se reforma  
el salario mínimo que estaba encargado a la junta de conci-  
liación y arbitraje. En 1962 se crea una comisión nacional

de salarios mínimos se reforma la Constitución y la Ley Federal del Trabajo la ley de 1931 creó un movimiento considerable en la jurisprudencia. La ley de Trabajo de 1970 entra en vigor en mayo del mismo año y Díaz Ordaz convoca en 1968 a una Comisión formada por Mario de la Cueva junto con otros para que se haga un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo.

## TRABAJADOR EN GENERAL

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es -- trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es quien - "pertenezca a la clase trabajadora".

Nestor de Buen Lozano, no nos da ningún concepto - de trabajador, diciendo únicamente, que la definición le-- gal "tiene el defecto secundario de hablar de persona mo-- ral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica.

## CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Artículo 80. de la Ley del Trabajo en vigor, -- previene que; Trabajador es la persona física que presta - a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende-- por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requere-- do por cada profesión u oficio. Así los elementos que-- que se pueden desprender de este precepto son: a) el traba-- jador siempre tiene que ser una persona física; las perso-- nas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) la presta-- ción de un trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

El artículo 3o. de la Ley de 1931 determinaba que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho precepto fue superado por el concepto actual de trabajador ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso, porque afirmaba que trabajador, era "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros", y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio, podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cuál era también inexacto ya que por más material que -

en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual, sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina.

El término empleado se considera exactamente igual para los efectos de la Ley Laboral, que al término de trabajador.

Con la nueva Ley el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

El trabajador "temporal" es el que "sustituye" a otro por un lapso determinado. El trabajador de "temporada" es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos que un trabajador de planta. El trabajador llamado "eventual" no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios "eventualmente" sino aquél que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

TRABAJADOR EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Social en su Artículo 123. Nos dice;

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán;

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas; las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

III. Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un refuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria, o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales;

VII. Para su trabajo igual debe corresponder salario-igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacio-

nal. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones -- que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado en años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industria, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por re-

presentantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 10.º de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando la población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimien-

tos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contraste el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a preservar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, -- etcétera.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores -- de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas -- serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra -- las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo -- para mantener los precios en un límite costeable, previa -- aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haberse ingresado a una asociación o sin dicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, es tará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el con trato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato me dian te el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de -

tres meses de salario cuando se retire del servicio por --  
falta de probidad del patrono o por recibir de él malos -  
tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, -  
padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse -  
de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos pro-  
vengan de dependientes o familiares que obren con el con-  
sentimiento o tolerancia de él;

XIII. Los créditos en favor de los trabajadores -  
por salario o sueldos devengados en el último año, y por -  
indemnizaciones, tendrán diferencias sobre cualquiera ---  
otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajado--  
res a favor de sus patronos, de sus asociados familiares o  
dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y  
en ningún caso y por ningún motivo podrá exigir a los miem  
bros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por -  
la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los traba-  
jadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por ofici-  
nas municipales, bolsa del trabajo o por cualquier otra --  
institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en --

cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes presenten la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de reparación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

- a) Las que estipulen una jornada inhumana; por lo notoriamente excesiva, dada el índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de -- las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales perjuicios -- ocasionados por el incumplimiento del contrato o por -- despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que -- constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier

otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo --- corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y-

acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y -
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos -

la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un -- ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres consecutivas.

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso de su familia;

IX. Los trabajadores no sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres duante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma, y el procedimiento conforme a los cuales se administrará al citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de -- Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de -- la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los -- cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El estado proporcionará a los miembros de los -- cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones -- a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este -- apartado, en términos similares y a través del organismo -- encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

XIII bis. Las instituciones a que se refiere el-

párrafo quinto del Artículo 28, registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza las personas que lo desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

## **CAPITULO II**

### **DIVERSAS CLASES DE TRABAJADORES DE ACUERDO A SU CONTRATACION:**

**a) Eventual**

**b) Temporal**

**c) De Planta**

## TRABAJADORES

El Artículo 123 Constitucional señala que no hay distinción entre trabajador y empleado. La Ley Federal del Trabajo sólo habla de trabajador e inclusive es el único término que emplea, señalando "OBRERO" en su artículo 5o. En ningún caso una persona jurídica será trabajador: Sólo las personas físicas son trabajadores, el artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo nos dice: Que trabajador es la persona física, el trabajador que presta a otro u otros un trabajo personal subordinado a una persona física o moral.

Para la Ley Federal del Trabajo es suficiente la relación laboral y no hace alusión a un contrato.

El Trabajo subordinado no es ilustrativa de un estatus de trabajador, se usa para distinguir al trabajador de otro tipo de personas, como el profesional o profesionista que actúa de acuerdo con sus conocimientos.

## TRABAJADOR EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social no nos señala un artículo en especial acerca del concepto que nos pudiera dar de

trabajador sino que sólo nos señala todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores que se encuentran comprendidos dentro del Régimen del Seguro Social.

Por lo tanto el concepto de trabajador en la Ley del Seguro Social será el ya antes mencionado artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo.

#### TRABAJO EVENTUAL

Comenzaremos por citar las definiciones generales que del concepto "eventual" o por extensión "eventualidad" nos dan los diccionarios no especializados en materia jurídica, encontramos inicialmente lo que se establece en el Diccionario General de la Enciclopedia Universal Europea Americana Espasa Calpe, de donde tomamos tres acepciones:

Eventual.- Sujeto a cualquier evento o contingencia. No afectivo no fijo, no permanente, de circunstancia.

Eventualidad.- Hecho o circunstancia de realización incierta o conjetural.

Eventualmente.- Durante algún tiempo, en circuns-

tancia, en o sin bases fijas, duraderas y estables.

En segundo lugar tenemos las acepciones que nos da el Diccionario de la Lengua Española, de aquí tomamos dos acepciones:

Eventual.- Sujeto a cualquier evento o contingencia. Aplícase a los derechos o emolumentos ajenos a un empleo fuera de su dotación fija.

Eventualidad.- Hecho o circunstancia de realización incierta o conjetural.

En tercer lugar señalaremos lo que dice el Diccionario Enciclopédico Pequeño Larousse:

#### TRABAJO EVENTUAL

Eventual.- Sujeto a evento o contingencia. Parte de los emolumentos de un empleo que son independientes de su dotación fija. Acepción contraria, cierto, seguro.

Tres diccionarios que nos dan exactamente la misma definición sujeto a cualquier evento o contingencia,

la realización de algo pero sujeta esta realización, ese hacer, a circunstancias inciertas, conjeturales. Se han analizado básicamente estos tres diccionarios, por considerar los de mayor importancia, y además partiendo del supuesto de que la mayoría retoma las acepciones de éstos.

A continuación ahora veremos de manera mas específica del término en los diccionarios propiamente jurídicos. Comenzaremos por ver que es lo que nos dice el Diccionario de Derecho de Rafael de Piña.

Eventualidad (principio de). Limitación impuesta a la libertad de utilizar en el proceso los medios de ataque y defensa que las partes tengan a su disposición, que existe de ellas que sean presentadas por cada una al mismo tiempo y de una vez, para evitar su exclusión.

La Enciclopedia Jurídica OMEBA, señala al respecto:

Eventualidad: Sentido del término.- Es un término que tiene una acepción común y otra jurídica. Dentro de la primera, se puede decir que es todo hecho, acontecimiento o circunstancia posible, pero de incierta realización entre sí y en cuanto al tiempo.

Dentro del campo del derecho se nota una diferencia con la expectativa jurídica. Así CABANELLAS lo distingue -- diciendo:

#### TRABAJO EVENTUAL

"Así como en la expectativa jurídica existe la experiencia reforzada por un derecho, en la eventualidad no existe sino una probabilidad acaso. Constituye expectativa de la de los hijos en cuanto a suceder a los padres y simple eventualidad de obtener un legado dado la íntima amistad con el testador. Ambito de Ubicación. Específicamente esta voz tiene una aplicación en el campo del Derecho Procesal. Moderno. Ha sido objeto de particular análisis por la doctrina, especialmente la alemana, para referirla a la que se ha dado en denominar "Principios Básicos del Proceso". Se ha analizado así como "Principio de Eventualidad" o en su caso, como de "Acumulación Eventual"

Resumiendo, tenemos en lo que se refiere a los diccionarios generales citados, éstos coinciden en el significado del término siendo el de lo eventual o eventualidad como el hecho de realizar algo, pero sujeta esa

realización a cualquier evento incierto y conjetural.

Por otro lado en lo que se refiere a los diccionarios de derecho investigados, no coinciden en cuanto al término, ya que uno de ellos nos habla del principio de la eventualidad, y el otro de una expectativa jurídica, pero ambos desde un punto de vista del derecho civil, otros diccionarios de derecho no contempla nada sobre el concepto.

Así de esta forma, y a manera de asociar el concepto de eventual con el concepto de trabajo, entiendo por este último la realización de una actividad humana en una acepción general. Podemos definir que el trabajo eventual es la realización de una actividad humana sujeta a eventos inciertos y conjeturales.

#### TRABAJO EVENTUAL

La nueva concepción de la Ley se manifestó en el campo de los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, primeramente, porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales, y en segundo lugar, porque el principio de que las condiciones

de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores, y en tercer término, y éste es el cambio fundamental, consecuencia de los dos postulados anteriores, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra-determinado, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta (1).

#### TRABAJO DE TEMPORADA O TEMPORAL

Este se divide en dos aspectos. El primero es -

el trabajo temporal por las características mismas del - trabajo y el segundo por disposición de la ley. Barassi observa que el trabajo de temporada es aquel que debe - entenderse como el que literalmente sólo se realiza en - ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo con- - tínuo o en las industrias de temporada. En los primeros observa el autor puede ocurrir que en ciertos períodos - del año se intensifique la producción; mientras que los segundos no son de ciclo continuo sino que parte de ellos siempre se explotan solo en períodos fijos del año. Y - aclara: "Parte de ellos, y no la complejo explotación de la empresa que habitualmente es continua en la parte ad- - ministrativa".

Ya hemos visto que el trabajo temporal se divi - de en dos aspectos y que para Barassi también así lo es tipula, aunque no es exactamente en el mismo sentido de nuestra legislación. En primer lugar. En primer lugar - por la naturaleza misma del trabajo; como ejemplo podria mos citar el caso de las empresas comerciales que en la temporada navideña, entre otras, es cuando necesitan gen - te; esta gente que prestará sus servicios no será de - planta sino temporal ya que una vez agotada la materia - de trabajo, el mismo concluirá; En segundo lugar tenemos el trabajo temporal por disposición de la ley y es aquel

en el que por las condiciones mismas del trabajo (ya no de tiempo) el mismo se hace o convierte en temporal; tal es el caso como ejemplo de los trabajadores de las minas, los cuales no pueden estar constantemente dentro de las mismas.

#### TRABAJO DE PLANTA:

No hay en la Ley Federal del Trabajo, disposición alguna que se refiere al concepto de trabajo de planta; la Ley les da el mismo carácter, de trabajadores de base o de planta a todos los trabajadores: lo anterior se puede decir que es la regla general, y las especies son las hipótesis que concretamente marca o establece la Ley: esto es, que de los 16 títulos que contiene la ley todos salvo casos "especiales" como los denomina la misma, no tendrán la definitividad a menos que la esencia misma del trabajo lo sugiera, tal es el caso del título sexto: (TRABAJOS ESPECIALES), en el cual haremos resaltar lo siguiente:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimientos". (Artículo 182). Lo ante-

rior quiere decir que su trabajo es temporal, lo que no impida que siendo trabajador de confianza vuelva a ser trabajador de planta así lo establece el Artículo 186 - de la misma ley al establecer: "En el caso a que se refiere el artículo anterior si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su recuperación. "

Repetimos que, aunque la Ley se refiera en casos concretos al trabajo de planta no se maneja por ningún concepto por lo que la ley les da un trabajo uniforme a todos con las excepciones que ya marcamos. La doctrina tampoco se detiene en estudiar un concepto sobre algo que en la ley es una regla general; es decir, ".. habrá trabajo de planta, desde el momento mismo que la relación laboral se presente, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos que la ley establezca, con excepción de las hipótesis o casos que el mismo ordenamiento legal marca.." (2)

Siguiendo al tratadista Mario de la Cueva nos dice que el trabajo de planta en concepto casi general de la doctrina es el que posee las siguientes características: " a) Los trabajadores de planta son todos aque -

llos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento .. b) los trabajadores de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajadores que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte.. (3)

### CAPITULO III

#### CONCEPTO DE TRABAJO EVENTUAL.- DOCTRINA.- JURISPRUDENCIA

- a) Contrato para obra determinada
- b) Contrato por tiempo determinado
- c) Contrato por tiempo indefinido

**TRABAJO EVENTUAL:** Es la realización de una actividad humana sujeta a eventos inciertos y conjeturables; dicha definición aunque bastante general contempla los elementos que ha nuestro criterio son esenciales, en este tipo o modalidad de trabajo, en orden a seguir seran:

1.- Es una actividad humana que se realiza: como toda clase de trabajo se da una relación laboral entre el que presta sus servicios (trabajador) a otra patrón), a cambio de una contraprestación (salario), dicha actividad puede ser manual o intelectual pero siempre retribuida. Por otra parte dicha realización de la actividad está sujeta al que consideramos el segundo elemento que es:

2.- Un evento incierto, y conjetural, hablese de todo hecho, acontecimiento o circunstancia posible pero de realización incierta en sí y en cuanto al tiempo.

El tercer elemento sería que:

3.- Si en realidad son actividades realizadas única y exclusivamente sujetas a eventos impredecibles propiamente dicho no cabe la probabilidad del "por sí acaso". Este último elemento nos hace pensar que quién es contratado como eventual, "por sí acaso", desarrolla una necesidad de cubrir un riesgo, una

futura necesidad (valga la redundancia) o para una obra determinada. Pero en sí los casos de que habla la doctrina o la jurisprudencia no son eventuales y ésta mal usado el término.

#### EL TRABAJO EVENTUAL Y LA DOCTRINA

Ahora veremos lo que los grandes tratadistas de la materia laboral opinan sobre el particular.

El escritor y estudioso del Derecho Don Mario de la Cueva primeramente nos dice que el problema de la estabilidad en el empleo de los tratadistas es de los escocoyos a vencer en la práctica mexicana y de muchos otros países del mundo, pues recordemos que él opina que el ideal de toda sociedad es la seguridad social, la cual no se puede concebir sin la estabilidad en el empleo. Sigue diciendo nuestro autor que la estabilidad en el empleo comprende dos modalidades. La primera es la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la segunda consiste en una causa razonable para su disolución. La primera parte se refiere a la esencia misma de la estabilidad y la segunda es una garantía que tiene el trabajador, pues sin ella la estabilidad sería un mero ideal o ilusión;

es importante destacar el comentario de gran peso que hace el autor en su multicitada obra: La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se ha empeñado en destruir el valor de nuestros principios; la jurisprudencia del tribunal máximo ha roto la exigencia de una causa razonable de disolución de las relaciones de trabajo.

También nos dice el autor que la Constitución Mexicana fue la primera en consagrar el principio por medio del cual el trabajador no puede ser separado del empleo si no media una justa causa; lo que llevó a la doctrina en general a establecer que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario, la denuncia de las relaciones de trabajo a la fijación de un término de duración. (4)

Así, pues, tenemos que la relación laboral debe ser permanente así lo establece y exige la necesidad presente y futura del trabajador y del trabajo mismo. Sin embargo, a pesar de lo anteriormente establecido el mismo De la Cueva observa que otras dos especies de trabajo son las excepciones a esa permanencia que ya vimos que se denomina trabajo de planta, las cuales son el trabajo eventual y el trabajo de temporada.

Ahora bien, dice De la Cueva que "En diversas - ocasiones se había ocupado la Corte en definir el con - cepto de trabajo eventual por oposición al de planta, - pero fue en la ejecutoria del 3 de septiembre de 1936, - Toca 2903/36 la. que se propuso un cirterio que ha venido a ser definitivo en nuestro derecho" (5) y sigue di - ciendo: "La ejecutoria de la Cuarta Sala resolvió en definitiva el problema aún cuando no se citan en su texto, sirvió para interpretar los artículos 26, fracción III y 28 de la Ley: Por trabajo de planta debe entenderse - toda función necesaria y permanente de la empresa; de - dónde se deduce que esos dos elementos, necesidad y permanencia, son los que sirven para caracterizar el tra - bajo de planta y que a la inersa, faltando alguno de - ellos el trabajo será eventual. El ejemplo contenido - en la ejecutoria aclara suficientemente la cuestión pues la reparación de una máquina es un trabajo necesario - más no permanente y, una vez concluido, desliga al tra - bajador de la negociación, dependiendo el que se vuelva a utilizar sus servicios de que ocurra un nuevo acontecimiento que lo exija". (6)

Hasta aquí el trabajo del tratadista en cuestión sobre los trabajadores eventuales. Pero analicemos sus puntos de vista: el maestro mexicano parte del funda -

mento de los antiguos artículos 26 f. III y 28, que se referían al trabajo eventual y ocasional, agregándose posteriormente el trabajo de temporada, pero como tales artículos ya son vigentes es necesario, que se encuentre un nuevo fundamento legal, que por cierto ya vimos que no existe, para poder fundamentar legalmente el trabajo eventual; cosa lo anterior que mejor preferíamos por las razones ya señaladas y por las afectaciones al trabajador y al sistema económico del país, que no se hiciera. También De la Cueva critica la posición de la Suprema Corte de Justicia al decir, y con mucha razón, que aquella afecta en ocasiones los principios básicos de nuestro Derecho; y sobre todo se agudiza el problema que observamos en el hecho de que ahora la Suprema Corte ya no tiene fundamento legal para sostener la postura que ya analizábamos párrafos atrás por lo que la violación al derecho es todavía más evidente y seria.

"Otro tratadista distinguido, también mexicano es Don Euquerio Guerrero quien en su obra Derecho del Trabajo toca superficialmente el tema y después de estar de acuerdo en lo fundamental con Mario de la Cueva, nos dice: "Los trabajos accidentales y temprales son pequeñas obras determinadas, composturas de máquinas que se requieren en el servicio, exceso de labores en un momen-

to dado, etc." (7)

El anterior pensamiento nos indica que, al igual que Mario De la Cueva, se basó en la antigua Ley; el punto de partida del autor es de los antiguos artículos 26 Fracción III y 28 que se referían al trabajo occidental y temporal, a los que adhiriéndose tácticamente con la doctrina y práctica de entonces, se consideraban los trabajadores eventuales, pero agregando una tercera clasificación, los de temporada; y procede la misma crítica que ya hicimos al primer autor, además de que también concluye su comentario: "Precisamente la falta de la característica señalada (permanencia) en la que denota se trata sólo de una obra que va a concluir en un plazo perentorio y de ahí que bien puede clasificarse como contratos de trabajo para obra determinada. No deben confundirse como contratos de trabajo para obra determinada. No deben confundirse estos trabajos que se requieren de manera eventual con aquellos de mantenimiento normal, y periódico, para los que se requiere generalmente contratar trabajadores de planta". (8). Nos parece pausable la distinción que hace el gran Maestro Don Euquerio Guerrero - diferenciando los distintos tipos de trabajo para evitar confusiones. Así pues ya mencionamos dos opiniones al respecto, que no hemos permitido con todo respecto criti-

car desde nuestro punto de vista, ahora veamos la postura de la doctrina extranjera.

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas opina: "Conforme a la naturaleza del trabajo en relación con la continuidad en el tiempo, se encuentra en otra sistemática del contrato laboral:

- a) Permanente
- b) Eventual o transitoria
- c) Accidental o esporádico
- d) Temporal o para obra determinada

"La distinción entre tareas periódicas y trabajos permanentes, la de obra determinada o indeterminada, la del trabajo fijo y trabajo eventual, sirven para formular nuevas clasificaciones del contrato de trabajo, en las que el factor duración del convenio tiene una importancia en orden a determinados derechos del trabajador como son: Antigüedad, indemnizaciones, vacaciones, salarios y en otras numerosos beneficios que se le otorgan". Citando a Pérez Paton nos dice que el trabajo eventual u ocasional lo es sólo accidentalmente, por cierto tiempo, para tareas accesorias a actividades de duración limitada a cuyo término no ha de cesar necesariamente la-

relación contractual.

Tal es el caso del vendedor por el tiempo de la liquidación, del operario para la reparación de una máquina, del obrero de la construcción para terminar una obra ya empezada, del mozo de restaurante para la temporada veraniega, del remplazante de un empleado enfermo o que está de vacaciones.

Por otro lado, Palmiro B. Begliano nos habla de la existencia de trabajadores transitorios, accidentales, eventuales, o adventicios excluidos todos de la órbita del contrato de trabajo en cuanto a los beneficios de la ley resarcitoria para el despido inmotivado.

El Dr. Ferro, considera transitorio a aquél que por su propia definición resulta contrario a permanente distinguiendo dentro de aquel grupo a tres categorías:

A. Trabajador Eventual.- o sea el que presta su actividad en tareas propias de la empresa, en circunstancias anormales; por ejemplo, empleado que se contrata tomándose transitoriamente en un comercio en época de liquidación de mercancías y que por tal razón no puede desempeñarse con su personal normal.

B. Trabajador Ocasional.- Es el que presta su actividad a un servicio de naturaleza accidental de la empresa, ajeno a su actividad normal, por ejemplo, el operario que ocurre a reparar los ventiladores de un comercio antes de la temporada estival.

C. Trabajador Contratado.- en este caso la no afectividad del trabajador resulta de la voluntad de las partes.

Para nosotros la clasificación que hace el Dr. Ferro de los trabajadores eventuales, no la podemos tomar como exacta, sino que de otra manera el estaría hablando en todo caso de trabajadores por tiempo determinado o para obra determinada más nunca eventuales.

Por otro lado, para García Martínez, son trabajadores transitorios o accidentales, aquellos que han sido expresamente contratados por carácter ocasional o transitorio para necesidades excepcionales y precarias del giro del empleado, fuera de las exigencias normales de su establecimiento.

Para otro autor, Granell trabajo eventual es todo aquel que no merezca la clasificación, siendo sus ca-

racterísticas principales las de temporalidad y precariedad en ejercicio de su actividad laboral al servicio de una empresa frente a la de normalidad permanencia, fijez, continuidad y estabilidad que se señalan como propias de los trabajadores.

El autor anteriormente citado habla de la calificación de la eventualidad, y es Guillermo Cabanellas el que nos dice que el calificativo eventual se aplica al jornal o salario que carece de carácter permanente, basándose en provechos o ingresos accidentales, también se aplica, dice el autor, a los derechos o elementos ajenos a un empleo y fuera de su dotación fija.

Podemos concluir, después de revisar a los autores que se encargan del estudio de trabajo eventual, que fundamentalmente los extranjeros, no concuerdan en un concepto uniforme o unívoco del trabajo eventual; unos hablan de trabajo accidental otros lo confunden con el trabajo temporal, mientras que otros más se refieren al trabajo transitorio, etc.; lo anterior es en cuanto al concepto y contenido o esencia en los que la mayoría dicen que el trabajo eventual es el que no es de planta; el único autor que da elementos más o menos completos y reales y que es con el que estamos más de acuerdo es de

Cabanellas, pues establece que este contrato corresponde siempre a exigencias de las empresas de carácter económico fundamentalmente y observa que algunas industrias como las cerveceras, automotriz y refresqueras tienen a trabajadores que son indispensables para el desarrollo y funcionamiento de la empresa y no obstante los consideran y tratan como trabajadores eventuales.

#### EL TRABAJADOR EVENTUAL Y LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia en su acepción de interpretación del Derecho a cargo de los tribunales con carácter obligatorio también nos ilustra sobre el particular al expresar que: En su famosa ejecutoria del 13 de septiembre de 1936, TOCA 2903/36/la. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

En la que según el autor Mario De la Cueva se resolvió en definitiva el problema del trabajo eventual.

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concu-

rran circunstancias especiales. O lo que es lo mismo, - que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dichos servicios se presten de manera uniforme, en períodos de tiempos fijos: así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.

Veamos ahora una tesis relativa:

Trabajadores Estabilidad de los: Modalidades

"Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como su puesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la-

exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley de trabajo considera como causa de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluido, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación de una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligará al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán.

El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por el tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada;

pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada a todos los casos que sea posible económicamente la prolongación del trabajo con las disposiciones que se hayan analizado, se ha impedido que el patrón a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

Sexta época, Quinta Parte

Vol. LXXXVI, pág. 30 A.D. 931/63

Petróleos Mexicanos

Vol. LXXXVIII, pág. 33 A.D. 2415/61

Aurelio Pérez Díaz

Vol. LXXXVIII, pág. 33 A.D. 6555/62

Petróleos Mexicanos

Vol. XCI. pág. 39 A.D. 9287/62

Petróleos Mexicanos

Vol. XCII pág. 39 A.D. 9287/61

Silverio Gallardo C.

Labores, la identidad de las, no pueden servir-

de base para el reconocimiento de un puesto de planta:

TESIS 138

"La simple identidad de los trabajadores extraordinarios con los permanentes y ordinarios, no pueden servir de base para estimar procedente el reconocimiento de un puesto de planta, ya que aquellos pueden obedecer a un incremento ocasional de actividades a otras diversas circunstancias."

Sexta Epoca. Quinta Parte

Vol. LXXXXIX, pág. 18. A.D. 6407/61

Petróleos Mexicanos

Vol. LXXXXIX, pág. 18 A.D. 6407/61

Petróleos Mexicanos

Vol. XCI, pág. 25 A.D. 1904/64

Armando Rivera

Vol. XCII, pág 2 30 A.D. 6787/63

Petróleos Mexicanos

Vol. XCII, pág 2 30 A.D. 7459/53

Petróleos Mexicanos.

Preferencia, Derecho de Término de Prescripción-  
de la Acción Respectiva.

Vol. 66, pág. 29 A.D. 4349/73

Sind. Trabajadores Petroleros Sección 30

Vol. 66 pág. 29 A.D. 5317/73

Sind. Trabajadores Petroleros Sección 30

Acciones contradictorias, tienen este carácter -  
la prórroga de Contratos y la de Otorgamiento de planta:

TESIS 11

"Si el trabajador reclama la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal de Trabajo, y el otorgamiento de la planta correspondiente, -  
tales acciones son contradictorias entre sí, porque al demandar esta última se está afirmando que existe relación -  
de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que este último presupone que se trata de una contratación temporal, y por ende de una relación de trabajo de carácter transitorio.

Sexta Epoca. Quinta parte:

Vol. XCIII, pág. 13 A.D. 459/63

Eudorio Pérez

Vol. XV. pág. 13 A.D. 5920/69

Raymundo Carrera

Vol. XXXVIII, pág. 13 A.D. 3548/71

Isidro García T.

Vol. LV, pág. 13 A.D. 6022/72

Oscar Martín Vitre

Vol. LXXI, pág. 14 A.D. 3491/74

Emma Zavala C.

Contrato Colectivo de Trabajo, el interés individual, no debe prevalecer sobre el interés general que representa el:

TESIS 38

"Si en un contrato colectivo de trabajo se fijan cuales son los puestos de planta y cuales son los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada - incluyendose la forma de llenar las plazas temporales. No puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en de todos los sindicalizados de la empresa, se pacta el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual, en contra de los intereses generales que presta el contrato colectivo de trabajo"

Sexta Epoca. Quinta Parte

Vol. LXXXVI, pág. 13 A.D. 931/63

Petróleos Mexicanos

Vol. LXXXVI, pág. 13 A.D. 4787/63

Petróleos Mexicanos

Vol. LXXXVI, pág. 13 A.D. 4443/61

Petróleos Mexicanos

Vol. LXXXVII, pág. 12 A.D. 2415/61

Aurelio Pérez D.

Vol. XXXIV, pág. 11 A.D. D. 6407/61

Petróleos Mexicanos.

Trabajadores al Servicio del Estado. Supernumerarios funciones que pueden desarrollar los:

#### TESIS 279

"En virtud de que los empleados llamados supernumerarios son aquellos que el Estado ocupa, además del número regular y permanente de los dos de planta, para el desempeño de labores extraordinarias de carácter temporal, cuando las circunstancias así lo requieran, y que los gastos que éste origina se solventan con partidas extraordinarias destinadas al pago de los trabajadores que se encargan de tales labores, dichos empleados pueden ser contratados para desarrollar cualquier clase de servicio que

desempeñan los trabajadores de planta".

Sexta Epoca. Quinta Parte

Vol. XC, pág. 39 A.D. 968/54

Jefe del Depto. del D.F.

Vol. XC, pág. 39 A.D. 6298/54

Secretario de Hda. y C.P.

Vol. XC, pág. 39 A.D.

Secretario de Hda. y C.P.

Vol. XC. pág. 39 A.D. 6526/59

Jorge Treviño Cortéz

Vol. XC. pág. 39 A.D. 1126/62

Jefe del Depto. de Turismo

Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Co -  
rresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las la -  
bores cuando reclama al expedición del:

TESIS 43

Cuando la empresa demanda al contestar la recla -  
mación, se exepciona diciendo que las diversas contrata -  
ciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores  
extraordinarias, que por su naturaleza eran temporales y  
que no correspondían a las que para reparación y manteni -  
miento de la industria, lleva a cabo en forma normal y -

permanente, toca al actor la obligación de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señales en el último término. Lo anterior tiene como base, el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la prestación de que los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene respecto a otros trabajadores, y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que existe la cláusula de exclusión por ingreso.

Sexta Epoca. Quinta Parte

Vol. LXXXVI, pág. 15. A.D. 931/63

Petróleos Mexicanos

Vol. LXXXVI, pág. 15 A.D. 4786/63

Petróleos Mexicanos

Vol. LXXXVI, pág. 15 A.D. 443/61

Petróleos Mexicanos

Vol. XC, pág. 26 A.D. 2451/61

Arelio Pérez D.

## CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

Este contrato tiene que ver con el principio de estabilidad en la relación laboral y que es una regla general: "al tenor de lo dispuesto en el artículo 35, de la ley. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra a tiempo determinado o por tiempo indeterminado". "El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad". (9) Al respecto el Dr. Mario de la Cueva, nos dice: "El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudiera establecerse libremente períodos de duración de relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separando el trabajador de la empresa. La Ley nueva reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración ideterminada en tanto subsista la materia que les dio origen" (10). Sobre el mismo artículo 35 citado por De Buen Lozano, tenemos que en su parte final estipula: "A falta de estipula

ciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado y concluyendo este pensamiento tenemos que el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia..." "...otra disposición esta, dice De la Cueva de la Ley de 1931, cuya finalidad consiste en evitar que la sola declaración de que la relación es por tiempo determinado pueda surtir efectos". (11)

#### CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Una de las excepciones al contrato de trabajo, por tiempo indefinido o indeterminado es el contrato de trabajo por obra o por tiempo determinado; sobre el particular, el maestro y tratadista De la Cueva nos habla de que "Se dice en la fracción primera - del artículo 37 que el señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar; y por otra parte, si al vencer el término -

fijado subsista la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente..." (12)

Por su parte el maestro De Buen Lozano establece que "en el contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, - el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, v.g.r. en - el caso antes mencionado del trabajo de temporada, estaremos en presencia de un plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, v.g.r. que regrese o no un trabajador con "licencia".(13) Comentarios realmente interesantes e innovadores los - del Maestro de Buen Lozano pues agrega los conceptos de término y condición y en otra parte de su obra estriba - que "Es importante señalar que en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del art. 37. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo - indefinido (Amparo Directo 2237/83, Instituto Mexicano - del Seguro Social, 27 de junio de 1983. 4a. Sala de la - Suprema Corte de Justicia)" (14). En el mismo sentido se

expresa el tratadista Ramírez Grand. Hay otras posturas entre las que destaca la del maestro Euquerio Guerrero - expresa que "el contrato de trabajo a tiempo determina - do tiene su explicación por la naturaleza misma de los - trabajos que van a realizarse, no debiendo olvidar que - en este caso, aún venciendo el término del contrato a - tiempo fijo si subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo deberá prorrogarse el contrato" (15)

#### CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

A pesar de que muchos autores confunden este - contrato con el de tiempo determinado en base a que el - Artículo 38 establece que "El señalamiento de una obra - determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", es necesario hacer la diferencia entre - ambos y siguiéndolos pensamientos de los maestros de la Cueva y De Buen Lozano tenemos que "Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas como la condición para reflexionar el - principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, pues si, a ejemplo, la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente de -

una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada, "Pero sí -por ejemplo - una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc., por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto, se trata de una relación por obra determinada que satisface el requisito del Artículo 36, por que la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado" (16). Por su parte, Nestor De Buen explica "... el concepto de obra determinada, es ajena a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación ..." (17)

Antes de finalizar el presente subtítulo debemos de mencionar a manera de aclaración que una de las variantes o modalidades de este contrato, es el denominado "Contrato de Precio Alzado" el cual al decir de Don Euquerio Guerrero, no se diferenciaba del contrato por obra determinada salvo que el salario se conviene por el total y no por día.

No obstante lo anterior, el tratadista antes mencionado es el que establece con claridad lo que real-

mente debe entenderse por contrato de obra determinado - al decirnos que "Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede determinar legalmente por voluntad de las partes o por una causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que este había contratado para la realización de una obra determinada y que esta concluyó, y si no lo hizo, al fallar una junta en su contra, no violó sus garantías ..." (18) y afirma - el mencionado autor - que es indispensable expresar con toda claridad cual es la obra. En igual sentido opina el escritor Briseño Ruiz al decir que "solamente lo escrito se tiene por estipulado en ese sentido, ya que en caso adverso se tendrá la relación de trabajo como indefinido". (19)

## **CAPITULO IV**

### **TRATAMIENTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES:**

- a) Trabajo eventual de la  
Ley Federal del Trabajo
- b) Trabajo eventual en la  
Ley del Seguro Social

## TRABAJO EVENTUAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ahora analicemos nuestra Ley Federal del Trabajo, -reglamentario del Artículo 123 Constitucional, en cuanto -al apartado A, minuciosamente para observar cuales son las disposiciones que en relación con el trabajo eventual, tie ne importancia, para empezar, recordemos que la Ley Fede--ral del trabajo está dividida en dos grandes partes: una -relativa al derecho sustantivo y situaciones administrati--vas de las relaciones del trabajo; y la otra se refiere al derecho objetivo, es decir, al derecho procesal laboral.

El título lo. de la Ley que consagra los Princi--pios Generales no ubica en ninguno de sus artículos (lo.al 19), al trabajo eventual, aún cuando tratándose de la exis--tencia de éste alguien se apoyará en el artículo 17; "A --falta de disposición expresa en la Constitución en esta --Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refie--re el Artículo 60., se tomarán en consideración sus dispo--siciones que regulen casos semejantes, los principios gene--rales que deriven de dicho ordenamientos, los principios -generales del derecho, los principios generales de justii--cia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". Pero aún y cuando alguien, repito, se apoyara en el presente artículo para la existencia del trabajo eventual por aquello de --

atender a los principios generales del derecho y de la --  
justicia social, carecería de fuerza del argumento puesto  
que sería sólo eso; un apoyo, del que se podría partir pa  
ra regular el trabajo eventual, pues una cosa es la inter  
pretación de la Ley y otra totalmente distinta es la le  
tra de la ley y no se puede interpretar lo que no existe  
en la legislación. Esto último lo podemos aplicar igual  
mente al artículo, el artículo 18 que dice: "En la inter  
pretación de las normas de trabajo se tomarán en conside  
ración sus finalidades señaladas en sus artículos 2o. y -  
5o. (Los cuales dicen respectivamente: "Las normas de tra  
bajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia so--  
cial en las relaciones entre trabajadores y patrones. "El  
trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artícu  
lo de comercio, exige respeto para las libertades y digni  
dad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones -  
que aseguren la vida, la salud y su nivel económico deco  
roso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los tra  
bajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religio--  
so, doctrina política o condición social asimismo, es de  
interés social promover y vigilar la capacitación y el a  
diestramiento de los trabajadores" En caso de duda, preva  
lecerá la interpretación más favorable al trabajador".

El título segundo obviamente es el lugar adecuado para que se regule el trabajo eventual, concretamente en el capítulo II que se refiere a la duración de las relaciones del trabajo, lo cual no se hace, en breve veremos que sólo dos artículos dentro de este título segundo, que se refiere a las Relaciones Individuales de Trabajo, y en el capítulo II ya mencionado, se refieren no a el trabajo eventual, sino a los trabajadores eventuales, y son, por cierto, como veremos, los únicos en todo el cuerpo legal que hacen referencia a esta materia. Tales artículos nos dicen: "El patrón quedará eximido de la obligación de -- reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes.:

"I ....

"II ....

"III ....

"IV ....

" V Cuando se trate de trabajadores eventuales"

(Artículo 49)

Antes de ver el otro artículo que se refiere a los trabajadores eventuales, transcribamos el artículo 50 de la misma ley a que hace referencia el artículo anterior: -

"Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán".

"I. Si la relación de trabajo fuese por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios -- prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual -- al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en -- que hubiese prestado sus servicios.:

"II. Si la relación de trabajo fuese por tiempo in determinado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

"III. Además de las indemnizaciones a que se re-- fieren las fracciones anteriores, en el importe de tres me ses de salario y en el de los salarios vencidos desde la -- fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Ahora veamos el segundo artículo que junto con el anterior son los únicos en toda la ley, hacen mención de -- los trabajadores eventuales: "El derecho de los trabajado-- res a participar en el reparto de utilidad se ajustará a -- las normas siguientes:

"I .....

"II .....

"III .....

"IV .....

"V .....

"VI .....

"VII .... Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos".

Los artículos 49 y 127, fracción VII, antes mencionados son los únicos que sostienen la existencia (aunque no su regulación) del trabajador eventual ( ya vimos que nunca se habla del trabajo eventual).

Veamos ahora, un artículo muy importante de la Ley que nos ocupa y en el que, creemos se debió haber incluido al trabajo eventual; El artículo 35 nos dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para (por) obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado."

Creemos que en este artículo en donde debería encontrarse el trabajo eventual señalado por la ley ya que -

el mismo artículo nos dice cuáles son las relaciones de - trabajo que prevee nuestra legislación y dentro de las -- cuales no cabe, como ya vimos en el capítulo anterior, el trabajo eventual según las características del mismo; pero ahondemos al respecto.

Ahora bien, hay quienes opinan que el trabajo -- eventual podría presentarse en determinado momento como - una relación en la que temporalmente se substituye a una persona, apoyándose en el artículo 37 cuando dice: 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 sustituir temporalmente a otro trabajador; - y III. En los demás casos previstos por esta ley. . Creo - que quienes se apoyan en este artículo para hacer tal afirmación realizan una mala interpretación del precepto - pues de él sólo se desprende que las tres hipótesis que maneja son las únicas que comprenden la relación de trabajo por tiempo determinado, pero la ley nunca se refiere a la relación de trabajo eventual.

Así pues, podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo nunca hace mención al trabajo eventual, única y exclusivamente, como ya vimos, en dos ocasiones se refiere a

los trabajadores eventuales; por lo anterior es que en la práctica se les trata a estas personas con la menor garantía jurídica, ya que la situación laboral que se encuentran no sólo los afecta, sino que es violatoria de la ley y de la propia Constitución. Además, tomemos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo, tiene un carácter protector, tuitivo, siguiendo el pensamiento de Don Mario de la Cueva, en el sentido de que el Derecho del Trabajo es un derecho de clases o sea, un Derecho de y para los trabajadores, cuyas normas deben beneficiarlos o buscar su beneficio, en todo orden de ideas, lo cual se ve truncado en el caso del trabajo eventual, por no estar regulado por la ley, por lo que sostenemos que el trabajo eventual, debe desaparecer, pues recordemos que el Derecho del Trabajo, no es derecho Público, sino (junto con el Derecho Agrario, que busca fortalecer a los campesinos), Derecho Social, -- es decir, aquel derecho que busca una justicia social, -- que abarque la protección, siempre por encima de todo el beneficio de la clase trabajadora.

Por último hagamos constar que la situación anterior deja al "trabajador eventual" en un estado completo de indefinición, ya que mucha gente (patrones sin escrúpulos) descarada y arteramente explota a estos trabajadores empleandolos sin las menores garantías que por la ley les

deberían corresponder, sino se hiciera, como se hace, una interpretación, absurda y en beneficio del patrón, sobre la obscuridad de la ley al respecto, por lo que propongo que salgan tales preceptos de la ley que se refieren al trabajador eventual y que queden comprendidos dentro de la relación por tiempo indeterminado; ya que la misma incertidumbre del trabajo hace que sea indeterminada la relación. Un ejemplo entre otros, de las desventajas del trabajador eventual en el orden de ideas es el siguiente: El Artículo 76 de la Ley estipula: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios prestados disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por año subsecuente de servicios". En esta hipótesis los trabajadores eventuales no gozan de tal prestación ya que -- sus períodos de trabajo son siempre inferiores al año, -- por lo que le quedan fuera de recibir tal beneficio; y -- así como este hay muchos otros casos en los que, constantemente, al espíritu protector del derecho, del trabajo -- quedan fuera de los beneficios que la ley otorga a los -- trabajadores. Es necesario que desaparezca en la práctica tal relación de trabajo; es decir, el trabajo eventual, y que se regule conforme a los principios de justicia social, a quienes están dentro de las hipótesis de trabajar en los casos de catástrofe, accidente global, etc., como-

son los casos del trabajo eventual.

#### TRABAJO EVENTUAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social no contempla en ningún de sus conceptos al trabajo eventual, pero curiosamente, uno de los reglamentos de esta Ley si habla de los trabajadores eventuales urbanos y trabajadores eventuales urbanos de la industria de la construcción. Dicho reglamento fue publicado en 1960, durante el mandato presidencial de Don Adolfo López Mateos, y en el se expone: "Que en la exposición de motivos de la iniciativa de reforma a la Ley del Seguro Social que él ejecutivo federal remitió al H. Congreso de la Unión, en diciembre último, queda reiterado el propósito del gobierno de realizar, como parte esencial de sus tareas, un programa social en favor de los trabajadores de los medios del país para elevar sus niveles generales de vida, contando como uno de dichos medios la extensión de la seguridad social para realizar este propósito - la extensión de la seguridad social a nuevos grupos o sectores de la población. "Que el artículo 2o. Sigue diciendo el considerando--- Transitorio del decreto que modificó la ley del Seguro Social, de 30 de diciembre de 1959, queda prevista la expedición del Reglamento para la incorporación de los trabajadores temporales y eventuales que hasta

ahora no había sido posible incluir entre la población amparada por el Seguro Social a aquellos elementos cuyo trabajo es intermitente, debido a los problemas que planteaba el no poder obtener cotizaciones permanentes que fueran la garantía económica de las prestaciones que otorga la Ley; que en virtud de los estudios técnicos realizados, de las experiencias adquiridas y del dictamen del Instituto Mexicano del Seguro Social a través del H. Congreso -- Técnico del mismo, el Ejecutivo Federal estima que deben inscribirse los trabajadores temporales y eventuales en el régimen de seguro social obligatorio, de acuerdo con los términos del artículo 6o. de la Ley, siendo necesario precisar, al efecto, las características propias de tales trabajadores, puesto con ello se evita cualquier in debida interpretación.

"Que para precisar tales características se tomaron en cuenta algunas de las señaladas no sólo en los contratos de trabajo, sino inclusive en los Contratos - Ley en los fallos de los tribunales de trabajo."

"Que se excluye del aseguramiento, de una manera expresa, a quienes trabajen menos de doce días ininterrumpidos o menos de 30 ininterrumpidos siempre que sea para el mismo patrón y dentro de un bimestre, por considerarse que en estos casos de períodos tan cortos de trabajo no -

es, por ahora, administrativamente posible realizarlo."

Ahora bien, el artículo 3o. de dicho reglamento - prescribe: "Para los efectos del presente reglamento son trabajadores temporales o eventuales aquellos que, en virtud de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, laboren en una empresa, sin que sus actividades constituyan - una necesidad permanente en ella siéndolo porque la realizan con carácter universal".

"Los trabajadores eventuales o temporales estarán sujetas al Seguro Social obligatorio siempre que hayan -- prestado servicios durante doce días hábiles o más en forma ininterrumpida o treinta días ininterrumpidos en un bimestre para un sólo patrón."

Por otro lado encontramos el Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la Construcción por obra o tiempo determinado de 1986.

El cual se expidió para reglamentar los derechos y obligaciones derivadas del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado, a fin de otorgar a éstos en forma mas efectiva los servicios y prestaciones que conforme a la Ley de la materia les corresponden.

CAPITULO I

Generalidades

Artículo 10. Las disposiciones de este reglamento norman las obligaciones y derechos que, conforme a la Ley del Seguro Social, tienen las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores por obra o tiempo determinado, así como de los trabajadores contratados en la forma mencionada que presten sus servicios en -- tal actividad.

Para los efectos del presente reglamento, se tendrá por patrón, a las personas físicas o morales que encuadren dentro de los supuestos previstos en el artículo 50. del propio reglamento. A la Ley del Seguro Social se le denominará la "LEY" y al Instituto Mexicano del Seguro Social el "INSTITUTO".

Asimismo, se entenderá por "Obra de la Construcción" cualquier trabajo que tenga por objeto crear, construir, -- instalar, conservar, reparar, demoler o modificar inmuebles, así como la instalación o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se les integren y todo aquellos de naturaleza análoga a los supuestos anteriores.

Artículo 2o. El aseguramiento de los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado para la ejecución de obras de construcción en general, comprende los seguros previstos en el artículo 11 de la Ley.

Artículo 3o. Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado se considerarán como permanentes, aún cuando realicen su trabajo en distintas obras de construcción con el mismo patrón y su aseguramiento se regulará por las disposiciones relativas de la Ley y sus reglamentos aplicables.

Artículo 4o. Las disposiciones de este reglamento no son aplicables en los casos de construcción, ampliación, o reparación de casas habitación, por aquellos trabajos que su propietario realice en forma personal, o bien, cuando se lleven a cabo por cooperación comunitaria sin retribución alguna, debiéndose comprobar estos hechos a satisfacción del Instituto conforme a las reglas generales de prueba.

Artículo 5o. Son patrones obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley y de este reglamento:

I. Los propietarios de las obras de construcción, que di--

rectamente o a través de intermediarios contraten a -- los trabajadores que intervengan en dichas obras, salvo lo dispuesto en el artículo 4o. Se presume que la -- contratación se realizó por los propietarios de las -- obras, a no ser que acrediten tener celebrado contrato para la ejecución de éstas ya sea a precio alzado o ba jo el sistema de precios unitarios, con empresas establecidas que cuenten para ello con elementos propios -- y en cuyo contrato se consigne el nombre, denominación o razón social del contratista, así como su domicilio y registro ante el Instituto.

II. Las personas que en los términos mencionados en la -- fracción anterior, sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios, con trabajadores a su servi-- cio.

III. Las personas establecidas que cuenten con elementos -- propios y que celebren contratos con las señaladas en la fracción inmediata anterior, para la ejecución de -- parte o partes de la obra contratada por éstas. En -- tal caso, las personas que celebraron el contrato -- principal tendrán la obligación de informar al Instituto, el nombre, denominación o razón social de la persona

na o personas con quienes subcontrataron, domicilio, - número de registro patronal y demás datos relacionados con las subcontrataciones.

En todo caso, los patrones tendrán la obligación de - presentar al Instituto, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, - un aviso comunicando la obra o parte de ésta que se va ya a ejecutar.

Subsistirá la obligación del propietario de la obra de construcción o del contratista en su caso, respecto -- del pago de las cuotas obrero-patronales que se originen, en caso de que no proporcionen o resulten falsos los datos a que se refieren las fracciones I y III del presente artículo.

Salvo lo previsto en el artículo 40. de este reglamento, cuando varias personas se unan para la ejecución - de una obra de construcción, sin que se constituyan en una persona moral diferente, deberán designar un representante común por medio del cual cumplirán con las obligaciones que establecen la Ley y sus reglamentos, - sin perjuicio de que todos y cada uno de ellos quedarán obligados solidariamente al pago de las cuotas --

obrero-patronales que se originen.

Artículo 6o. Los patrones que se dediquen permanente o esporádicamente a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores para obra o tiempo determinado, deberán registrarse en el Instituto con tal carácter y se autoclasificarán, para los efectos del seguro de riesgos de trabajo, en los términos del reglamento correspondiente.

Artículo 7o. Los patrones podrán cumplir con las obligaciones que les establecen la Ley y este reglamento, tanto en lo que se refiere a la entrega al Instituto de Información relativa a los trabajadores contratados para la ejecución de la obra de construcción, como para la expedición de las constancias y "Comprobantes de Afiliación-Vigencia" que en los citados ordenamientos se prevén a través de la utilización de los medios magnéticos y equipos de cómputo, previa autorización que al efecto les proporcione el Instituto sobre la forma, términos y características técnicas que deban cubrir. El Instituto dará respuesta a las solicitudes que sobre este particular presenten los patrones, en un plazo que no excederá de diez días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud.

En el supuesto de que se trata, el Instituto ex-ceptuará a los patrones de la obligación de firmar individualmente los documentos producidos por los citados equipos.

## CAPITULO II

### De la Afiliación

Artículo 8o. Los patrones están obligados a llevar registros, tales como nóminas o listas de rayas, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control, en los que se deberán asentar invariablemente los siguientes datos:

- I. Nombre, denominación o razón social del patrón y su número de registro en el Instituto.
- II. Nombre y número de afiliación de los trabajadores en el Instituto;
- III. Número de días de salario e importe devengado por este concepto;
- IV. Período que comprende el registro; y
- V. Firma o huella digital de los trabajadores.

Estos registros deberán conservarse durante los cinco años siguientes al de su fecha.

Artículo 9o. Los patrones deben presentar al Instituto los avisos de inscripción, baja y modificación de salario de los trabajadores que contraten para obra o tiempo determinado, dentro de los plazos que establece la Ley. Asimismo, están obligados a proporcionar a cada uno de los trabajadores a su servicio una constancia semanal o quincenal de pago o correspondiente a cualquier otro período de pago que se utilice, sin que en ningún caso pueda excederse de los plazos establecidos en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo. La constancia de pago deberá contener los siguientes datos.

- I. Nombre, denominación o razón social del patrón y su número de registro en el Instituto;
- II. Nombre y número de afiliación del trabajador en el Instituto;
- III. Número de días de salario devengados en el período de pago establecido;
- IV. Importe de los salarios devengados;
- V. Fechas en que se comprende el período de pago; y

VI. Firma del patrón o de su representante legal.

En el importe de los salarios devengados deberán - considerarse siempre las partes proporcionales del sexto y séptimo días, o en su caso únicamente las de éste último, - e integrarse de acuerdo a lo dispuesto en la Ley.

Artículo 10. Para cumplir con las obligaciones es tablecidas en el artículo anterior, los patrones pueden -- optar por utilizar en sustitución de la presentación de -- los avisos de inscripción, baja y modificación de salario- de sus trabajadores, el formato denominado "Comprobante de Afiliación-Vigencia" mismo que contendrá, además de los da tos identificatorios del patrón y de la obra, los siguien- tes:

I. Número de folio;

II. Nombre y número de afiliación del trabajador en el - Instituto;

III. Bimestre y año al que corresponda;

IV. Fecha del primer día laborado por el trabajador en el bimestre; y

V. Firma del patrón o de su representante legal.

Los datos a que se refiere la fracción II de este artículo, podrán ser requisitados por medio de transcriptor.

Este comprobante deberá expedirse y entregarse el primer día que labore el trabajador y posteriormente el primer día que trabaje en cada bimestre mientras subsista la contratación; expidiendo además de dicho comprobante, las constancias de pago con los requisitos que se establecen en el artículo 9o. de este reglamento.

En caso de extravío por parte del trabajador del "Comprobante de Afiliación Vigencia" dentro del bimestre que ampare, el patrón estará obligado a expedir copia del mismo. Igualmente, en el supuesto de extravío de la constancia de pago, el patrón estará obligado a reponerla entregando copia de la misma o cualquier otra constancia al efecto, cuando esto ocurra dentro de los 15 días siguientes a su expedición.

Artículo 11. Los trabajadores dedicados a la actividad de la construcción que carezcan de número de afiliación, podrán obtenerlo, previamente a su contratación, en los servicios de afiliación del Instituto.

Quando los patrones que hayan optado por utilizar -

el "Comprobante de Afiliación-Vigencia", contraten trabajadores que no hayan obtenido previamente su número de afiliación, estarán obligados a solicitar dicho número en un plazo que no excederá de cinco días hábiles a partir de la fecha de la contratación, el cual será proporcionado inmediatamente por el Instituto.

### CAPITULO III

#### Del registro e Incidencias de la Obra

Artículo 12. El patrón deberá registrar ante el Instituto la obra a realizar, dentro de un plazo de cinco días hábiles inmediatamente siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, utilizando la forma que al efecto autorice el Instituto.

El Instituto asignará un número de registro de obra y proporcionará al patrón los formatos foliados del "Comprobante de Afiliación-Vigencia" o la serie de folios que deberán ser utilizados cuando éste emplee equipo de computo para cumplir con las disposiciones del presente reglamento. - El patrón, por su parte, deberá llenar dichos comprobantes en los términos del artículo 10, conservando un ejemplar del mismo y entregando otro inmediatamente al trabajador y el original al Instituto al concluir el bimestre.

Artículo 13. Los patrones deberán presentar al Instituto, dentro de los cinco días hábiles siguientes a las incidencias de la obra, los avisos relativos a la terminación, suspensión, reanudación y cancelación de la misma, utilizando los formatos que al efecto autorice el mismo Instituto.

En su caso, los avisos de terminación, cancelación y suspensión por más de un bimestre, deberán siempre acompañarse de los "Comprobantes de Afiliación-Vigencia" no utilizados por los patrones, o bien, del reporte de folios no empleados.

Artículo 14. Si el patrón realiza varias obras de construcción, deberá presentar por cada una de ellas la información requerida por este reglamento.

El patrón que realice una obra que por su naturaleza se ejecute en varios municipios, de la jurisdicción de una o más Delegaciones del Instituto, sólo presentará la información a que esta obligado conforme a la Ley, a este reglamento y demás disposiciones aplicables, en la Delegación o Delegaciones que corresponda, sin que sea necesario haberlo por cada uno de los municipios en donde se efectúe la obra de construcción. Para los efectos de la ubicación del patrón en la clase y grado de riesgo del seguro de ries

gos de trabajo, se considerará globalmente el índice de si niestralidad de toda la obra, aun cuando ésta comprenda di ferentes municipios.

Artículo 15. Cuando se presente aviso de termina-- ción o cancelación de obra, a solicitud del patrón, el Ins<sup>u</sup> tituto entregará a éste, siempre y cuando haya cumplido o-- portunamente con todas sus obligaciones derivadas de la -- Ley y de este reglamento, una constancia de cumplimiento - en que se consignen los datos correspondientes a la obra, el importe total de mano de obra manifestado y el monto de las cuotas obrero-patronales pagado, sin que en ningún ca- so dicha constancia pueda afectar derechos de terceros.

El Instituto proporcionará la referida constancia- en un término que no excederá de treinta días hábiles con- tados a partir de la fecha de presentación de la solicitud respectiva o de la del último pago correspondiente a la o- bra de que se trate, si ésta fuere posterior a aquélla.

## CAPITULO IV

## De la Determinación y Pagos de Cuotas

Artículo 16. Los patrones deberán informar al Instituto sobre los días de salario devengado y el importe de las percepciones de cada uno de sus trabajadores durante cada bimestre, al formular su liquidación bimestral para el pago de cuotas obrero-patronales dentro de los plazos establecidos por la Ley.

La obligación anterior podrá cumplirse, mediante la entrega al Instituto del formato denominado "Comprobante de Afiliación-Vigencia" debidamente requisitado, llenando el resumen correspondiente a días de salario devengado y al importe de percepciones de cada trabajador, a más tardar el día 15 del mes siguiente al del bimestre al que corresponda la información.

Artículo 17. El pago de las cuotas obrero-patronales bimestrales, de los enteros provisionales a cuenta de las mismas y de los capitales constitutivos en su caso, deberá realizarse en los plazos que establece la Ley.

A opción de los patrones, el entero provisional podrá calcularse tomando como base el 50% del pago efectuado en el bimestre inmediato anterior, o calculando su monto en

base al importe de los salarios cubiertos a los trabajadores que hayan ocupado durante las primeras cuatro semanas del bimestre al que corresponda dicho entero, efectuándose en ambos casos la deducción de su importe al realizarse el pago definitivo del bimestre que corresponda. Una vez que el patrón opte por alguno de los sistemas arriba establecidos, no podrá variarlo durante la ejecución de la obra de que se trate.

En caso de reanudación de la obra después de suspensión mayor a un bimestre, se reiniciará la obligación de pago del entero provisional en el bimestre siguiente - aquél dentro del cual se reanude la obra.

Para el caso de que los patrones opten por utilizar el "Comprobante de Afiliación-Vigencia", la obligación de pago de las cuotas obrero-patronales se diferirá hasta el período de pago del bimestre siguiente, lo que también prevalecerá para el entero provisional respectivo. El Instituto, con el propósito de simplificar los trámites administrativos y tomando como base la información proporcionada por los patrones en dichos comprobantes, podrá darles a conocer el monto de sus obligaciones de pago.

Artículo 18. Cuando los patrones no cumplen con las

obligaciones a su cargo previstas en la Ley y en este reglamento, serán requeridos por el Instituto para que dentro de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir de aquél en que surta efectos la notificación respectiva, le proporcionen los elementos necesarios para determinar el número de trabajadores, sus nombres, días trabajados y salarios devengados que permitan precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones incumplidas.

Transcurrido dicho plazo sin que el patrón haya entregado tales elementos, el Instituto, en ejercicio de sus facultades, fijará en cantidad líquida los créditos cuyo pago se haya omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuente y los que de acuerdo con sus experiencias considere como probables, siguiendo a tal efecto, el procedimiento que a continuación se detalla:

- I. Se precisará el número de metros cuadrados de construcción, el tipo de obra de que se trate y el periodo de realización de la misma;
- II. Se estimará el monto de la mano de obra total utilizada en la construcción de que se trate, multiplicando la superficie en metros cuadrados de construcción, por el costo de la mano de obra por metro cuadrado que de acuerdo al tipo y periodo de construcción establezca el Instituto;

- III. El monto de la mano de obra tal, se dividirá entre el número de días comprendidos dentro del período de --- construcción, estableciéndose de esta manera, el importe de la mano de obra diaria;
- IV. El importe de la mano de obra diaria, se multiplicará por el número de días que corresponda a cada uno de - los bimestres transcurridos en el periodo no cubierto obteniéndose el monto de los salarios base de cotización bimestral; y
- V. A los salarios base de cotización bimestral respectivos, se les aplicarán los porcentajes de las cuotas - obrero-patronales establecidas en la Ley, obteniéndose así los montos a cubrir por concepto de dichas cuotas.

Por cuanto a las obras cuya contratación se rija por - lo dispuesto en la Ley de Obras Públicas, el monto total de la mano de obra empleada se obtendrá aplicando al importe total del contrato, el factor que represente la mano de obra determinada por el Instituto por tipo y período de construcción, aplicándose las fórmulas establecidas en las fracciones III, IV y V anteriores a efecto de determinar el monto de las cuotas obrero-patronales a cubrir.

El Instituto establecerá en cada ocasión en que se incrementen los salarios mínimos generales y de acuerdo al tipo de construcción de que se trate, el importe de mano de obra por metro cuadrado o el factor que represente la mano de obra sobre el importe de los contratos regidos por la Ley de Obras Públicas. Los resultados de los estudios técnicos que al efecto formule el Instituto aplicando sus experiencias, deberán ser publicados invariablemente en el Diario Oficial de la Federación.

Respecto de las obras de construcción que por sus características especiales no puedan encuadrarse entre las tipificadas, se asimilarán a aquella que, de acuerdo a las experiencias del Instituto, requiera una utilización de mano de obra semejante.

Una vez formulada la liquidación respectiva por el Instituto, la notificará al patrón para que, en un término de quince días hábiles, aduzca las aclaraciones que estime pertinentes o para que, en su caso, entere las cuotas adecuadas con los recargos correspondientes.

Artículo 19.- Si transcurridos los plazos establecidos en la Ley y en este reglamento el patrón no cubre -- las cuotas obrero-patronales, los enteros provisionales a-

cuentas de éstas o los capitales constitutivos que le hubieren sido notificados, el Instituto aplicará el procedimiento administrativo de ejecución en términos de lo dispuesto por el Código Federal de la Federación.

## CAPITULO V

### De la Vigencia de Derechos

Artículo 20.- El Instituto, desde el primer día laborado, otorgará a los trabajadores y a sus beneficiarios las prestaciones en especie y en dinero establecidas en la Ley, en los términos y sin mayores requisitos que los que la misma y sus reglamentos establecen.

Artículo 21.- El "Comprobante de Afiliación-Vigencia" permitirá a los trabajadores y a sus beneficiarios, recibir del Instituto las prestaciones consignadas en la Ley, por su período de quince días naturales, contado a partir de la fecha de su expedición.

Posteriormente se otorgarán las prestaciones referidas, durante los quince días siguientes el período laborado por el trabajador, exhibiendo al efecto la constancia de pago que se le hubiese expedido.

Para la conservación de derechos del seguro de enfermedades y maternidad establecido en la Ley, el asegurado deberá tener devengado un mínimo de cincuenta y tres días de salario en las ocho semanas inmediatas anteriores al último día de trabajo reenumerado.

Artículo 22. Para el efecto de otorgar las prestaciones médicas, el Instituto adscribirá a los trabajadores y a sus beneficiarios, a la unidad de medicina familiar que corresponda al domicilio de la obra o al particular de éstos, a elección del propio trabajador para lo cual deberá presentar ante dicha unidad copia ya sea del aviso de inscripción o del "Comprobante de Afiliación-Vigencia".

En este último supuesto, el trabajador deberá presentar dicho comprobante, y en su caso, acompañarlo de la constancia de pago vigente.

## CAPITULO VI

### De las Prestaciones en Dinero

Artículo 23. El derecho al otorgamiento y la cuantía de las prestaciones en dinero, se determinarán de acuerdo con las disposiciones de la Ley, observando las siguientes

tes reglas:

I. Para la determinación del salario base el cálculo de la cuantía de las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, se estará a lo siguiente:

a) Tratándose de las derivadas de accidente de trabajo se considerará el salario diario de la semana o quincena inmediata anterior a la de la realización del riesgo.

En caso de que el trabajador no hubiese laborado la semana o quincena anterior, el cálculo se basará en la información contenida en el aviso de riesgo de trabajo que está obligado a presentar el patrón o en los datos que tuviere en su poder o llegare a obtener el Instituto.

b) Tratándose de las derivadas de enfermedades de trabajo, se procederá en términos de lo señalado en el inciso anterior para los casos de subsidios y por cuanto a las indemnizaciones o pensiones se considerará el promedio de las últimas cincuenta y dos semanas reconocidas o de las que tuviera el trabajador si su aseguramiento fuera por un tiempo menor.

II. Para la determinación del salario base de cálculo de -

la cuantía de las prestaciones del seguro de enfermedades y maternidad, se considerará el promedio diario del salario correspondiente a la más reciente semana o quincena a aquélla en que se deba otorgar la prestación.

III. Para la determinación del salario base de cálculo de la cuantía de las prestaciones de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, se considerará el promedio de los salarios correspondientes al período establecido en la Ley.

IV. El cómputo de las semanas de cotización necesarias para tener derecho a las prestaciones de los seguros de enfermedades y maternidad y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, se efectuará convirtiendo el número de días de salario devengado a semanas, dividiendo aquéllos entre siete. De resultar un sobrante de días mayor de tres, se considerará como otra semana completa.

V. En el caso específico de las pensiones de vejez y de cesantía en edad avanzada, el período de semanas cotizadas para tener derecho a la prestación, se reducirá a trescientos sesenta semanas si el trabajador ingresó al régimen obligatorio del seguro social por prime

vez a una edad de cincuenta años más.

En este caso, las pensiones se otorgarán en la proporción que corresponda actualmente, sin que puedan ser inferiores a la cuantía mínima establecida en la Ley y siempre que en el total de semanas cotizadas por el trabajador, predominen en número las correspondientes a su carácter de asalariados a obra o tiempo determinado.

Artículo 24. Para el caso en que los servicios -- prestados por un trabajador no se hubiesen reportado al -- Instituto por su patrón y se comprobare por cualquier medio que efectivamente laboró para éste, el Instituto reconocerá el periodo de trabajo correspondiente como cotizado y otorgará tanto a él como a sus beneficiarios las --- prestaciones que conforme a la Ley les correspondan.

En tal supuesto, si dicho período corresponde al lapso de ejecución de una obra por la que se le hubiesen cobrado al patrón las cuotas obrero-patronales mediante -- la aplicación del procedimiento de estimación establecido en el artículo 18 del presente reglamento, el Instituto -- no podrá requerirle de pago adicional alguno; en caso con-- trario, el propio Instituto procederá al cobro de las cuo-- tas obrero-patronales omitidas y en su caso, al fincamien-- to de los capitales constitutivos que legalmente procedan.

## CAPITULO VII

### Del Incumplimiento de las Obligaciones

Artículo 25. El incumplimiento por parte de los patrones de las obligaciones establecidas en este reglamento, será sancionado en los términos de la Ley y del reglamento correspondiente.

Lo anterior, sin perjuicio de que el Instituto exija el pago de las cuotas obrero-patronales omitidas, de los récaros que en su caso procedieran, de los capitales-constituidos a que hubiese lugar y en su caso, de las penas que impongan las autoridades judiciales cuando se incurra en responsabilidad de carácter penal.

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

En el ámbito jurídico, hemos encontrado, después de la revisión hecha a los diferentes ordenamientos legales, - partiendo de la Ley Federal de Trabajo, otras leyes como - Ley del Seguro Social y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, que el trabajo eventual no es regulado de - ningún modo como una relación laboral, o como un contrato - expresamente estipulado en dichos códigos, obteniendo por - otro lado el mayor acercamiento a este tipo de trabajo, - en un reglamento complementario a la Ley del Seguro Social que presupone la existencia de tal relación de trabajo, - que como ya se ha visto no se contempla en la Ley, y por - lo tanto carece de toda fundamentación y validez.

Para no pasar por alto ninguno de los contratos de - trabajo ya establecidos, enunciemos cada uno para que de - manera doctrinal únicamente, distinguiéramos las diferen - cias en cuanto a conceptos.

Es incuestionable que el efecto principal que - producen los contratos de trabajo, con las características que mencionamos en cuanto al trato respectivo de los - trabajadores eventuales, es la absoluta falta de seguridad en los empleos.

Basta ya de una buena vez con los sindicatos de -  
trabajadores que en ningún momento cumplen con las funcio -  
nes que realmente deberían regir en éstos, es por eso que -  
cualquier logro que los trabajadores puedan conseguir, -  
siempre resulta un logro pero para los sindicatos que con -  
fines políticos y económicos, negocian con las empresas -  
las condiciones de trabajo de los empleados, pero siempre -  
para beneficio de la empresa o del sindicato y nunca para -  
mejorar el nivel de vida de los trabajadores, es así como -  
los sindicatos, empresas y autoridades del Estado están -  
acabando con el equilibrio social y contribuyen al -  
estancamiento de nuestro país.

Que le debemos ofrecer a esta clase? indudablemente -  
apoyo, que es una de las actividades mas importantes del -  
país que puede regular el Estado, cuando en estas épocas -  
de crisis es el primero en hacer recorte presupuestal, -  
como así lo llaman o más bien recorte de sus trabajadores -  
eventuales, que seguridad al empleo puede reclamar, -  
cuando ni las empresas mismas toman su ejemplo, para -  
cometer esta clase de irregularidades.

Finalmente quedaría por expresar propuestas -  
definitivas, como resultado de este estudio, en donde se -  
contemplan algunas bases sobre el aspecto jurídico, -  
quedando éstas enmarcadas en un ámbito doctrinario.

PRIMERO.\_ La denominación conocida como trabajo eventual, no puede ser incluida en ningún contrato de trabajo o modalidad de éste, puesto que es definitivo que la Ley no lo contempla como una relación de trabajo, por lo tanto debe de desaparecer en virtud de ser violatoria a nuestros principios fundamentales de derecho.

SEGUNDO.\_ Deben dejarse sin efecto, interpretaciones especulativas como las de transitoriedad, temporalidad, accidentalidad, ocasionalidad, etc. Ya que nuestra Ley define con claridad los tipos de relación de trabajo.

TERCERO.\_ Los trabajadores utilizados para labores específicas, no deberán por ese sólo hecho, ser contemplados en una relación de trabajo especial, y mucho menos no considerada por la Ley.

CUARTO.\_ Los trabajadores como el de la construcción las reparaciones en general, los servicios, no deben de considerarse en la clasificación de eventuales, sino que deberán ser incluidos en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que nos señala la relación de trabajo o cuando menos en lo establecido en el Artículo 35 del propio ordenamiento que refiere la actividad por obra determinada.

QUINTO. \_ No debe de haber excepciones para la -  
utilización del término de trabajo eventual en ningún caso -  
ni en ninguna rama laboral, para que éste no se preste a -  
libres interpretaciones y arbitrio en perjuicio del -  
trabajador.

## REFERENCIAS

### Bibliografía para el Capítulo II

- 1.- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo". Edit. Porrúa, México, 1984, Tomo I, p. 227
- 2.-
- 3.- DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo" Editorial Porrúa, México, 1984, Tomo I Cap. XXop. cit. pág. 226

## REFERENCIAS

### Bibliografía para el Capítulo III

- 4.- DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo", Editorial Porrúa, Tomo I, Cap. XX, op. cit. pp. 219 a 228
- 5.- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo", Editorial Porrúa, Tomo I, Cap. XX, op. cit. pp. 219 a 228
- 6.- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo", Editorial Porrúa Tomo I, cap. XX, op. cit. pp. 219 a 228
- 7.- GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, Cap. VII. p. 107
- 8.- IDEM
- 9.- DE BUEN, Lozano Nestor "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, sexta edición 1985, Tomo II Cap. IV - p. 55
- 10- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo" Editorial Porrúa, Tomo I. Cap. II, op. cit. p. 222
- 11- DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo" Editorial Porrúa, Tomo I, Cap. II op. cit. p. 222

- 12- Op. Cit. pp. 224 IDEM
- 13- DE BUEN, Lozano Nestor "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa Sexta Edición, 1985, Tomo II Cap. IV - pág. 58
- 14- IDEM, op. cit. p. 59
- 15- GUERRERO, Euquerio "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa. Cap. VII. p. 101
- 16- DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, Tomo I, Cap. II, op.cit. p. 224
- 17- DE BUEN, Lozano Nestor "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, Sexta edición, Tomo II, Cap. IV. p. 56
- 18- MARX, Carl. "El Capital Mexico", 1982, Editorial - Siglo XXI, Tomo I p. 804
- 19- "SALARIO, PRECIO Y GANANCIA", Editorial, Moscú, México, 1981, p. 19