

479  
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

LA PRODUCTIVIDAD EN LOS  
CONTRATOS DE SERVICIOS

T E S I S  
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
CARLOS LOPEZ NOLASCO

MEXICO, D. F

1992

FALLA DE ORIGEN



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.
INTRODUCCION -----	1
LA PRODUCTIVIDAD EN LOS CONTRATOS DE SERVICIOS	
I. ASPECTOS JURIDICOS DE:	
1. Sujetos de la Relación Laboral -----	4
2. Como se establece la Relación de Trabajo -----	9
3. Condiciones de Trabajo -----	14
4. Obligaciones y Derechos del Trabajador y del Pa- trón -----	22
5. La Contratación Colectiva -----	38
6. La Productividad -----	49
II. LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS	
1. Concepto de Contrato de Servicios -----	55
2. Antecedentes de los Contratos de Servicios -----	65
3. Partes en los Contratos de Servicios -----	73
4. Objeto y Condiciones de los Contratos de Servi- cios -----	83
III. EL CONTRATO DE SERVICIOS ( CASO PRACTICO )	
1. Las partes en el Contrato de Servicios -----	94
2. Objeto del Contrato de Servicios -----	97
3. Condiciones de Contratación -----	102
A. Derecho Mercantil	

## B. Derecho Laboral

## IV. LA EFICIENCIA EN LA PRESTACION DE SERVICIOS

1. Capacitación y Adiestramiento-----	120
2. Estímulos a la Productividad-----	128
3. Tiempo Extra-----	143
Conclusiones-----	150
Contrato de Servicios de Maniobras Portuarias-----	152
Bibliografía-----	158

INTRODUCCION

Anteriormente, se pensaba que no habia modo de estimular a la productividad al trabajador, sin embargo, ahora contamos con ciertos elementos encontrándoles sentido del -- porque deben aplicarse en razón a que puede mejorar el desarrollo económico.

Con este tema de la "Productividad en los Contratos de Servicios", se pretende difundir como en la práctica, hoy en día se pueden llevar a cabo para obtener una mejor -- producción. Realmente todo se enfocó con el propósito de -- aplicarlo en todo el sector empresarial para evitar ausentismo, accidentes, desánimo en el trabajo, la indisciplina, deserción y la ineficacia, teniendo su origen en la falta de -- estímulos porque no se ha sabido llegar al fondo de los problemas humanos del trabajo. Probablemente, no se están tocando todos los puntos que se necesiten para estimular a la productividad al individuo que labora, pero si contiene algunos que realmente surten los efectos deseados.

Con respecto, al caso concreto de México, es necesario estimular a los trabajadores por lo del tratado de libre comercio porque ante el futuro que se nos presenta es importante incrementar la productividad en cantidad y calidad.

En el primer capítulo de este tema se dirá que en

una relación de trabajo siempre encontraremos a trabajadores y patrones, distinguiendo claramente la función que desempeña cada uno, veremos como surge una relación laboral en donde las partes para poder cumplir con sus obligaciones no sería posible sin la participación de ciertos elementos, deduciendo por ello que además de las obligaciones básicas hay otras que mencionaremos con el desarrollo de este capítulo, de igual manera, se dará una cuenta de como los trabajadores resuelven su situación a su favor.

Veremos en el capítulo segundo, que una persona para prestar un servicio lo deberá de proporcionar de acuerdo con su especialidad, pero para que se encuentre obligada, antes deberá celebrar un contrato de servicios el cual podrá ser verbal o escrito, encontrando a la vez diversos tipos como el de remolque, hospedaje, transporte de cosas, transporte de personas haciendo referencia también de sus antecedentes históricos, así como del mismo contrato. Se tocará con detalle los atributos que tiene una persona física y moral observando como influyen en un contrato de servicios.

En el capítulo tercero con respecto a nuestro caso práctico se analizará un contrato de prestación de servicios, en donde se tendrá la participación de dos personas morales por un lado "Servicios Portuarios de Guaymas", y por el otro la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", cada una con su respectiva función económica y representadas ambas por --

personas físicas. Por tratarse de grandes empresas les conviene que la gente encargada de proporcionar el servicio trabajen con alta productividad, siendo lo que se establecerá en las condiciones de trabajo y que se reflejan en las cláusulas que manifiestan ambas compañías de conformidad. En el desarrollo de este capítulo encontraremos dichas cláusulas vinculadas con la Ley Federal del Trabajo y con el Código de Comercio.

El capítulo cuarto está dedicado especialmente a estimular a los trabajadores a la productividad y para lograrlo la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", se compromete a realizar lo necesario porque realmente lo que se pretende es un mayor rendimiento en el menor tiempo posible en relación al trabajo solicitado y piensa lograrlo con la participación de ciertos elementos que se tocarán detalladamente, aquí lo que acarreará al mismo tiempo es un incremento en los ingresos del trabajador y de la empresa.

## I. ASPECTOS JURIDICOS DE:

### 1. Sujetos de la Relación Laboral

Las normas de derecho laboral tienen como finalidad defender a los hombres que entregan su energía de trabajo a la sociedad, en donde a través de ello tienen derecho a un ingreso remunerador que le sea suficiente y justo.

Desde el origen del movimiento obrero, éste se dió cuenta que no podía esperar nada bueno de su enemigo la burguesía y de su cómplice el Estado. La lucha del trabajo que se dió en aquellos primeros años, tenía un doble objetivo; - la conquista de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga; la lucha para imponer a la burguesía, la negociación y contratación colectiva de las condiciones en la -- que se debería de prestar el servicio. La lucha de los sindicatos fue difícil, al igual que su misma existencia y fueron muchos los obreros que pasaron largos años en prisión acusados de los delitos de disolución social en materia de huelga. Aquella frase de Marx, se confirma después de haber pasado ciento cincuenta años en la que nos dice: que el proletariado está, en una sociedad en donde el único móvil de la -- burguesía consiste en el acaparar la riqueza para darse una vida de lujo.

A pesar de todo, hay otro factor en la lucha en o-



posición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa que podría llamarse la rebelión del pensamiento.

Las normas de derecho laboral tienen como fin, el de proteger la actividad del hombre, es por ello que sus normas e instituciones hacen notoria la presencia de la persona humana y esto se demuestra con la limitación a su jornada de trabajo, días de descanso, así como vacaciones y un salario para vivir decorosamente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo tercero decía que: el trabajador es áquella persona que presta a otra un servicio tanto material como intelectual o en su caso de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, por lo que deducimos que, esta Ley no precisó, si sólo la persona física o también la jurídica podían ser sujetos de relaciones de trabajo, esto es, que tanto los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores, cuando llevan a cabo el llamado contrato de equipo. Sin embargo, en la Ley nueva en su artículo octavo nos menciona que el trabajador, vendría siendo áquella persona física que le presta a otra fisica o jurídica un trabajo personal subordinado, observando -- que aquí, implica únicamente la persona física o sea que el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo. (1)

---

1. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Segunda Edición, Porrúa, S.A., México 1974, Pags. 13, 14 y - 151.

Ya con esto diremos, que en el momento en que nace la relación laboral, es cuando se empiezan a prestar los servicios y su duración será, en los términos que nos señala el artículo 35 de la Ley del Trabajo, siendo por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa, pero, desde luego las relaciones de trabajo pueden ser también por tiempo fijo o por obra determinada. (2)

En las relaciones de trabajo siempre encontraremos a trabajadores y patrones, es por ello que es necesario distinguir claramente que función desempeña cada uno: por lo -- tanto podemos decir que es trabajador, aquella persona que -- entrega su energía de trabajo a otro.

Ahora bien, se dice que el trabajador presta un -- trabajo subordinado lo cual nos ayuda a ver dos formas de -- trabajo: la primera en la que el individuo actúa en forma -- libre aplicando sus conocimientos, principios científicos y técnicos que crea convenientes. Teniendo como segunda forma de trabajo, la que debe realizarse acatando las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Para poder entender mejor lo que estamos diciendo, daremos unos ejemplos: como aquel médico, que no debe some--

---

2. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Labo- - ral, Cuarta Edición, Trillas, México, 1985, Pág. 113.

terse a las instrucciones que le de su paciente, lo cual no puede ser, porque en caso de hacerlo estaría faltando a su deber, sino que él debe realizar su trabajo libremente; sin embargo, aquel médico que presta su trabajo en alguna institución, como el de un Centro de Salud o de un Hospital, su trabajo lo debe de llevar a cabo con las normas e instrucciones que se establezcan en ese lugar.

Dicho lo anterior, notaremos que se están dando -- dos formas de trabajo muy diferentes, ya que, en el primer ejemplo, el médico es el responsable tanto de su fracaso, como de su éxito con el tratamiento que recete, mientras que en el segundo, lo es la institución o sea el Centro de Salud.<sup>(3)</sup>

Ya para referirnos en concreto al trabajador, nos apoyaremos en la definición del artículo 8o. de la Ley del Trabajo, en donde nos dice: es aquella persona física que le presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Con lo anterior podemos desprender los siguientes elementos que son:

1. Que siempre debe ser una persona física el trabajador, -- porque las personas morales no pueden ser trabajadores.
2. Cuando se preste el trabajo, éste deberá ser personal y subordinado.
3. Se le debe de pagar un salario.

---

3. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pag. 152.

Decimos que el trabajo debe ser subordinado, porque la subordinación constituye uno de los elementos característicos de la relación de trabajo, porque uno tendrá la facultad de mandar y la otra parte deberá obedecer. La facultad de mando tiene dos limitaciones, se debe dar en relación al trabajo estipulado y se debe de ejercer dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo con el artículo 10o. de la Ley de Trabajo, el patrón es aquella persona física o moral, que usa los servicios ya sea de uno o varios trabajadores.

Si un trabajador en un momento dado, utiliza los servicios de otros trabajadores, lo que ocurriría es que el patrón de aquel será también de estos. (4)

La Ley tiene como preocupación central al trabajador, evitando que sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas.

La Ley define al patrón y trabajador, siendo el primero aquel individuo que recibe el servicio, es quien cuenta con los elementos para responder de las obligaciones que surgen de la relación de trabajo, en tanto que la segunda persona, presta un servicio personal subordinado. Se debe

---

4. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. Cit., Pags. 81 y 83.

de tener cuidado de respetar su dignidad, que implica darle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y su familia. (5)

## 2. Cómo se Establece la Relación de Trabajo

Como introducción diremos que la palabra Patrón, - proviene del Latín Patronus, con esto se recuerda que el trato que daba era el de un padre. Con el transcurso del tiempo esta tradición histórica ha sufrido transformaciones, porque se le ve, como el señor absoluto y dueño sin límites de la - empresa con la evolución de conceptos, el patrón viene siendo tanto un director como un jefe principal de una empresa, colaborador en la producción.

El concepto de patrono, es diferente al de empresario en relación a su etimología, porque el primero es de contenido moral (pater) y de formación profesional, en tanto -- que el segundo, tiene un contenido económico o sea que ve en sus componentes y miembros, factores de producción.

En cambio trabajador, es aquella persona que efectúa una tarea por cuenta de otro, pero para otros autores, - es aquella persona susceptible de contratación, sin embargo,

---

5. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, -- Harla, S. A., de C.V. México, 1985, Pag. 108.

para la prestación del contrato de trabajo, deben haber ciertos elementos como son:

1. Realizar un trabajo, tanto manual como intelectual o mixto;
2. Que se realice el trabajo, por cuenta ajena;
3. Debe haber una relación de dependencia, para quien da el trabajo y quien lo recibe;
4. Debe haber una remuneración o sea, se le debe de pagar --  
(6)  
un salario.

Para que se de una relación de trabajo, es necesaria la voluntad del trabajador o del patrón, tanto a lo que se refiere al contenido, al desarrollo y al cumplimiento de la relación jurídica de trabajo, pero no sólo con la concurrencia de la voluntad de las partes es suficiente para poder explicar la relación obrero-patronal en todos sus aspectos.

Comentamos lo siguiente: porque hay situaciones en que la teoría contractualista es insuficiente para que se pueda explicar el origen, contenido, desarrollo y cumplimiento de la relación jurídica de trabajo. por ello el contrato es una forma de explicar esta relación jurídica de trabajo.

---

6. CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. I. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, Pags. 509 y 529.

Hay casos en donde el patrón no interviene directamente en la contratación, sino que son sus empleados de confianza los que se encargan de su ingreso a la empresa, cuando sucede ésto el empresario no conoce a sus trabajadores, - incluso no sabe en que momento empiezan a trabajar, pero aun así la voluntad del patrón si existe, aunque en nuestro derecho hay casos en que no se puede afirmar la existencia de la voluntad del patrón.

Hay ocasiones en que la voluntad no es suficiente para que se pueda explicar el contenido de una relación de - trabajo, por las siguientes razones:

1. Cuando un trabajador ingresa en una empresa, realmente él no puede discutir las condiciones en que deberá prestar sus servicios, porque estas ya estan establecidas e incluso en - la misma Ley del Trabajo ya hay unas condiciones fijadas y - también en el mismo contrato colectivo de trabajo.
2. También puede suceder que en un momento dado las autoridades de trabajo modifiquen el contenido de la relación de trabajo.

El incumplimiento a las obligaciones obrero-patronales no sólo radica en la voluntad de las partes, porque interviene el sindicato como encargado para vigilar que se cumplan las disposiciones que establece la empresa.<sup>(7)</sup>

---

7. CASTILLO, F., Apuntes del Primer Curso del Derecho del Trabajo. México, s.a.p. Pags. 215 a 218.

Como hemos venido mencionando la manifestación de voluntad, viene siendo un principio universalmente aceptado, para que las personas adquieran tanto derechos como obligaciones, como cuando dos personas se reúnen, en donde una manifiesta su deseo de vender y la otra de comprar, entonces se pacta un precio la forma en que se deberá hacer el pago y la fecha de entrega, en este convenio ninguna de las partes queda obligada, si no ha consentido en la realización de la operación. Otra situación es en donde una persona solicita los servicios de un carpintero, plomero, contador o de un pintor, éste llamará a quien desea, le señala lo que tiene que hacer y le dice cuanto le pagará por el servicio. Una vez estando de acuerdo las dos personas hay una relación, surgiendo derechos y obligaciones recíprocas, uno debe de realizar el trabajo que se le encomendó y el otro a pagar, se considera con esto que el consentimiento tiene como fin que se produzcan los efectos de derecho, que consisten en la prestación de servicios y en el pago del salario.

Es por ello que hay autores que definen al contrato de trabajo, como aquel acuerdo que se da entre el empleador y el empleado para que éste realice determinado servicio, teniendo el empleador la obligación de pagarle un salario. En cambio para otros es una convención en donde una persona denominada trabajador o asalariado, está comprometido a realizar actos materiales, que beneficiaran a otra llamada empleador o patrono, en donde el trabajador se coloca en una situación de subordinación, a cambio de una remuneración en



dinero.

Con esto podemos decir, que la relación patrón-trabajador es:

- a). Una forma de exteriorizar la voluntad, para que existan obligaciones.
- b). El objeto que uno tiene, es la obligación de prestar el servicio y la otra de pagar un salario.
- c). Los sujetos son: el patrón y el trabajador.

Las condiciones de la relación de trabajo, las podemos encontrar en el artículo 5o. y 123 Constitucional. La libertad de ocupar a una persona la encontraremos en el artículo 5o. así también en que no se pueden obligar a que -- presten sus servicios, sin darles una justa retribución y -- el pleno consentimiento; la persona tiene la facultad de elegir el oficio, actividad o profesión que desee seguir. Aquí no se dice, que el consentimiento es el acuerdo entre patrón y trabajador, sino que se ve como garantía al individuo que labora.

El artículo 123 Constitucional, en el apartado A, menciona que sus disposiciones no quedan a voluntad de las partes, sino que son de imposición forzosa y tiene prohibiciones, derechos y deberes para ambas partes. Para la Constitución resulta secundaria la voluntad, comprendiendo solo -- los diversos, específicos y detallados aspectos de la prestación de servicios.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 17 menciona que el contrato individual del trabajo, es aquel en donde un individuo se obliga a prestar a otra un servicio personal bajo su dirección y dependencia, mediante una retribución convenida. Las normas laborales se imponían a las partes, al igual que las condiciones fundamentales, sin embargo, existía un respeto a la voluntad.

Ya en la Ley Federal del Trabajo de 1970 su criterio es más adecuado, a la esencia de nuestro derecho, dándole prioridad a la relación, aquí ya no se tiene el viejo criterio, en donde era primordial la existencia de un consentimiento.<sup>(8)</sup>

### 3. Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo, para nuestros indígenas fueron introducidas por las Leyes de Indias, tanto para aquel que presta un servicio en un contrato de trabajo libremente concertado, como el que presta un trabajo forzoso y -- las mismas Leyes de Indias toleraban esto. Lo mismo que persiguen nuestros legisladores actualmente, es lo que persegufan los Reyes Católicos en relación a que de muchas formas los reyes procuraron su buen trato y conservación, evitando

---

8. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. Cit., Pags. 103, 105 y 112, -- 113.

que dieran servicios personales que los agotaran físicamente, porque con ello se consumen poco a poco, esto lo podemos encontrar establecido en la Ley Primera, Título Doce, del Libro Sexto. Es como si ahora, en donde existe la necesidad de que el legislador intervenga dando condiciones de trabajo -- tanto a obreros como a patrones, ya que, si el trabajo se -- presta en un lugar insalubre, siendo además excesiva la jornada, etc. crean una degeneración de la raza.

Así como nuestras leyes actuales de trabajo dan -- protección al individuo, también las Leyes de Indias lo hacían.

Para nuestro México independiente las Leyes de Indias resultan un gran reproche. Los Reyes de Castilla vieron el problema de raza de México y no nuestros gobernantes autóctonos, porque los reyes buscaron soluciones prácticas, -- mientras que nuestra gente se limitó a ignorarlos, las personas que llegaron como conquistadores sometieron a la raza indígena a la servidumbre, para poder mejorar su condición y -- también protegerlos, se dieron a conocer disposiciones legales, que podemos encontrar en las Leyes de Indias.<sup>(9)</sup>

Dejando atrás la historia, toquemos puntos de más actualidad en donde se definen las condiciones de trabajo co

---

9. CASTORENA, J., Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jaris, - México, Pags. 93 a 95.

mo las normas que fijan aquellos requisitos para la defensa de la salud, al igual que la vida de los trabajadores en los establecimientos como en los lugares de trabajo, también determina las prestaciones que perciben los individuos por su trabajo.

Las condiciones de trabajo forman la parte esencial del Derecho del Trabajo, por que son normas que aseguran de manera inmediata y directa, tanto la salud, como la vida del trabajador proporcionándole también un ingreso decoroso.

Si investigamos algo más sobre sus fuentes y fines, notaremos que surgen de las exigencias de la misma vida y teniendo como misión en elevar la condición del individuo colocándolo en un plano, en donde pueda aspirar a la cultura, con esto llega más allá sobre la simple existencia en que vive un animal.

Las Condiciones de Trabajo las podemos clasificar de la siguiente manera: teniendo una primera categoría que es de naturaleza individual, ya que se forma con normas que hablan sobre las condiciones que se aplican a cada trabajador, unas se dirigen a preservar la salud y vida, establecen la jornada máxima de trabajo, pero su verdadero fin está en que el individuo tenga un ingreso que le permita un nivel económico decoroso.

La segunda categoría es de naturaleza colectiva, y su objetivo es el de adoptar las medidas preventivas de la salud, así como la vida de los hombres.

La tercera categoría vendría siendo igualmente de naturaleza colectiva, comprendiendo las prestaciones denominadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta como si u no fuera, ya sea a un centro de recreo, asistencia o bien a una biblioteca.

El Derecho del Trabajo está constantemente evolucionando, mejorando los niveles de vida del trabajador, de tal manera las condiciones de trabajo deben superarse permanentemente para beneficio del individuo porque sus necesidades y aspiraciones siempre están creciendo.

Estas ideas se alcanzan por varios caminos: como las modificaciones del empresario en favor de los trabajadores, los acuerdos del sindicato con el patrón para modificar los contratos colectivos o bien por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje; por último el acuerdo que se da entre el trabajador y patrón, cuando no se da entre ellos, será -- por resolución de la Junta, esto último lo encontramos en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo que podrá solicitar el trabajador de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que modifique las condiciones de trabajo, cuando no sea remunerador el salario que percibe, la jornada de trabajo sea excesiva o existan situaciones económicas que la --

justifiquen.

La comisión redactora lo que quisiera para el trabajador es beneficiarlo siempre, pero no es posible porque - las empresas privadas argumentaban que con un costo elevado de la mano de obra, no podrían sobrevivir, entonces se dió - cuenta que estaba contradiciendo la idea pura del derecho -- del trabajo, aceptando la posibilidad de que se diera la modificación, siempre que el cambio de las condiciones de trabajo, no fueran más allá de lo que marca la Ley Federal del Trabajo: a través de la modificación de los contratos colectivos, se da la primera posibilidad que debe ser acordada -- por la Junta de Conciliación y Arbitraje; la segunda se da, en la modificación de las condiciones de la relación individual de trabajo, de acuerdo con el artículo 57 en su segundo párrafo que establece que, la modificación la podrá solicitar el patrono (ante la Junta de Conciliación y Arbitraje) - cuando haya situaciones económicas que la justifiquen.

De esto aún hay un problema más grande, que va en contra del derecho del trabajo, en donde se plantea de que - si el trabajador puede pactar con el patrón, la modificación de las condiciones de trabajo y aceptar que se le reduzca su salario, de acuerdo con el artículo quinto éste pacto es nulo.

En la concepción contractualista de 1931, la res--

puesta a este problema pudo ser distinto, debido a que el -- trabajador no se le puede despojar de los derechos que le corresponden porque a través de ellos conserva su dignidad humana, no pudiéndoselos quitar quien económicamente es más -- fuerte. (10)

Como hemos venido diciendo en párrafos anteriores, de manera general citaremos el derecho concedido a trabajadores y patrones, para realizar cambios en las condiciones de trabajo en donde el trabajador para poder realizarlas, tendrá que solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje se le conceda, como cuando el salario no es remunerador, su jor nada de trabajo sea excesiva o existan circunstancias económicas que la justifiquen.

La modificación la podrá pedir el patrón, cuando - haya circunstancias económicas que la justifiquen, este derecho tan importante que esta en la ley, consideramos que los tratadistas no lo han analizado bien, lo cual no es justo -- por la trascendencia que contiene.

Para que el salario tenga el carácter de remunerador hay que ver la intervención de ciertos elementos que podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo

---

10. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pags. 263 a 267.

lo 85 empezando por definir lo que es salario, que vendría - siendo la retribución que se da al trabajador por su trabajo, el ya mencionado artículo dice: que el salario debe ser remunerador y no menos al establecido como mínimo, tomando - como base para fijarlo "la cantidad y calidad de trabajo" o sea que para poder fijar el salario remunerador, se deben atender los elementos o atributos que se establecen en la ley de "cantidad y calidad del trabajo".

El artículo 123 Constitucional en su fracción XXVII inciso a), confirma lo anterior diciendo que son nulas las - condiciones y no obligarán a los contratantes aunque este -- en el mismo contrato jornadas inhumanas de trabajo, esta re- glementación le corresponde al artículo 5o. Fracción III de la ley, estableciendo que como las disposiciones que se dan en la ley son de orden público, no produce efecto legal, ni tampoco impedirá el goce y ejercicio de los derechos, aunque sea escrita o verbal, cuando lo establecido marque una jor- nada inhumana a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitra je.

Con lo anterior, podemos fijar que en nuestra legis- lación la jornada máxima de trabajo es de ocho horas, sin em bargo, no es rígida en absoluto, dando la oportunidad para - que en determinados trabajos, en donde se utilice un exceso de energía pueda establecerse una jornada con un número de - horas menor, con ésto podemos dar un concepto de jornada hu-



manitaria. (11)

Con el concepto que nos da Mario de la Cueva, sólo lo ve desde el punto de vista del trabajador, en donde establece que son:

"Las normas que fijan los requisitos, - para defensa de la salud y la vida de - los trabajadores en los establecimien-- tos y lugares de trabajo y las que de-- terminan las prestaciones que deben per-- cibir los hombres por su trabajo". (12)

Es un concepto muy limitado en donde sólo se beneficia al trabajador, aunque esencialmente ese es su fin.

Si observamos con detenimiento, notaremos que también hay privilegios para el patrón, que se encuentran contenidas en el artículo 65, en donde se les obliga a los trabajadores, en caso de algún siniestro o riesgo inminente a prolongar su jornada de trabajo, cuando este en peligro la existencia de la empresa; el artículo 110 dice, que sí se puede hacer un descuento del salario.

---

11. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Dere-- cho del Trabajo, Cardenas Editor y Distribuidor, México, - - 1978, Pags. 66 y 67.

12. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pag. 263.

Para la modificación de las condiciones de trabajo a petición del patrón, Mario de la Cueva nos dice: que éste podrá hacer uso del artículo 57 párrafo segundo, en cambio - Néstor de Buen, nos señala esta modificación contenida en el artículo 426 que se dan cuando existan circunstancias económicas, que así lo justifiquen o cuando se de un desequilibrio entre el capital y el trabajo, originado por el costo de la vida.

Las condiciones de trabajo se dirigen a las partes más importantes que integran el objeto de la relación laboral. De acuerdo con el orden que lleva la ley son:

1. Jornada de trabajo;
2. Días de descanso;
3. Vacaciones;
4. Salario;
5. Participación de los trabajadores en las utilidades de --  
las empresas. (13)

#### 4. Obligaciones y Derechos del Trabajador y del Patrón

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, - hay dos elementos: la prestación de un trabajo y el pago de un salario, siendo estas dos obligaciones la base que marcan la relación entre el trabajador y el patrón. Aún así no nos

---

13. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición. Porrúa, S. A., México, 1987, Pags. 137 a 139 y 141 a 143.

muestra un panorama total de la relación, porque si nos vamos al fondo del problema veremos; que el cumplimiento de -- las obligaciones no sería posible sin un conjunto de elementos que lo acompañan, dándonos a entender que hay más obligaciones que se deben ver. De lo que deducimos que además de -- las obligaciones básicas hay otras que llamamos obligaciones inherentes o derivadas de las obligaciones básicas. Hecha la aclaración desglosaremos el primer punto:

A) La obligación de prestar el trabajo.

En parte las normas e instituciones del derecho individual del trabajo, tienen como fin defender la salud y vida del trabajador en el momento en que están prestando su -- trabajo, porque es de donde emerge el progreso de la empre--sa, trayendo como consecuencia el desarrollo de la economía, por ello se establece que:

1. El trabajo se debe dar personalmente: encontramos esto -- fundamentado en las definiciones del trabajador, de relación y contrato de trabajo, en donde se menciona que el trabajo -- siempre debe ser personal y no se repita aquella situación -- que vivieron los Cuijes que recibían poco dinero por su trabajo. Por esta circunstancia la Comisión Redactora preocupada por lo que se les hacía a los Cuijes les brindó protección, colocándolos en el artículo 10 en su segundo párrafo, en donde si un trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores aquella persona que funge como patrón lo será también de áquellos.

2. La obligación de eficiencia: el derecho del trabajo tiene como fin primordial la persona e ingreso del trabajador. Los ingresos se dan de diferente forma, ya que, depende de la categoría de los trabajos como del rendimiento de cada trabajador, ahora se entiende porque el artículo 85 establece cierta cantidad de dinero en donde para ello toma en cuenta la - cantidad y calidad del trabajo.

Muy atinadamente se manifiesta el porqué, el salario se debe dar íntegro y puntualmente como una obligación - que tiene el patrón, lo que debe ser acompañado del cumpli-- miento de la obligación del trabajador de dar la cantidad al igual que calidad del trabajo apropiado. Con éllo podemos deducir; que la eficiencia es el deber de prestar la cantidad y calidad del trabajo que se haya convenido o adecuado al salario, la solución a estos problemas los hayamos en la Ley - Federal del Trabajo de 1931. La primera la encontraremos en el convenio que señale los requisitos de la prestación, de - aquí se llega a la conclusión de que al fijar las condicio-- nes de trabajo se dan con la mayor exactitud el servicio o - servicios que se deben prestar; la segunda, que a falta de - disposiciones expresas según la doctrina; hay dos criterios para poder determinar cantidad y calidad de trabajo llamados objetivo y subjetivo, considerando el primero como el rendi-- miento promedio de los trabajadores de una misma categoría, en cuanto al segundo se basa en las aptitudes de cada traba-- jador.

El criterio subjetivo fue aceptado por nuestro derecho en 1931, teniendo como punto de partida el artículo 27 que menciona, que a falta de disposiciones convencionales, - quedará obligado el trabajador a realizar la tarea que sea - de acuerdo con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que el género sea el mismo de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Tenemos como una segunda regla, en donde se le impone al trabajador como obligación el de llevar a cabo el -- trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, encon -- trándolo establecido en el artículo 134 fracción IV de la -- Ley Federal del Trabajo. Por último, en el artículo 53 frac -- ción IV menciona como causas de terminación de las relacio -- nes de trabajo "la inhabilidad manifiesta del trabajador". - Desde 1931 hay una disposición para evaluar la eficiencia del trabajador que viene siendo parecida al artículo 53, frac -- ción IV de la Ley nueva, en donde en forma justificada está la terminación de las relaciones de trabajo en donde se en -- cuentra la inhabilidad manifiesta del trabajador que no haga posible la prestación del trabajo.

B) Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo.

Estas obligaciones las encontraremos contenidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las si

güentes:

1. La obligación de no divulgar los secretos de la empresa: se plantea lo siguiente, porque el trabajador esta frecuente<sub>u</sub>mente en contacto con los secretos de fabricación de la em--presa y como él no tiene ningún derecho sobre ellos, no po--drá por lo tanto hacer uso de los mismos, porque de lo con--trario constituirá un acto ilícito por estar usando una cosa ajena en su provecho, ya que en caso de hacerlo se le podrá rescindir de su trabajo.

2. La obligación de no competir ilegalmente con el patrón: - enfoquemos nuestra atención de cuando y en que circunstan- - cias se da un caso de competencia del trabajador hacia su pa- - trón: esta situación se presenta cuando un cronista deporti- - vo fundó un periódico deportivo en donde se dedicaba a compe- - tir con la empresa en donde trabajaba o sea competía en su - - contra para ganarle la clientela, llegando a la conclusión - - el tribunal de amparo que se estaba dando efectivamente una - - competencia que resultaba desleal provocándose con ésto a -- que se diera la rescisión laboral. A causa de lo sucedido se - - dió a conocer una formula que de aplicarse en sus originales - - términos ocasionaría gran perjuicio a los trabajadores. En - - donde se manifiesta que sí un obrero se dedicaba a competir - - con su patrón, ya sea estableciendo una industria o un nego- - cio parecido al de éste o que prestara sus servicios en otra - - industria, estaba realizando con ello una competencia des- - leal por tal motivo no era posible que se continuara dando - -

la relación obrero-patronal.

En conclusión diremos que desde 1938 se ha sostenido que la libre competencia no esta prohibida porque es uno de los derechos fundamentales del hombre y según el artículo 50. Constitucional, sólo podrá prohibirse cuando no se respeten los derechos que tiene la sociedad o los derechos de terceros.

3. Las obligaciones humanitarias: es cuando el trabajador -- queda obligado a prestar auxilio en el momento adecuado que se necesite, como cuando se de un siniestro o riesgo inminente en donde peligre la vida de una persona a los intereses - de su patrón.

4. Las obligaciones morales y sociales: éstas obligaciones - son las de guardar buenas costumbres en las horas en que se realiza el trabajo; no realizar actos injuriosos ni de mal - trato a su patrón o compañeros de trabajo; no debe llegar a su centro de trabajo en estado de ebriedad, en el momento en que esta trabajando no debe portar armas y situaciones que - se le parezcan.

5. Otras obligaciones: éstas vendrían siendo como el de cuidar las herramientas y útiles de trabajo, los que deberán de volverse cuando termine la relación de trabajo; no las podrá usar para realizar cosas en su provecho y otras semejantes.

C) Las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones - del trabajador.

En tiempos pasados los señores feudales castigaban en forma bestial a los hombres por cualquier error que tuviera, por muy insignificante que éste resultara, ya sea azotándolos, encerrándolos con tal de que éstos no incumplieran sus deberes. Esto adquirió un cambio al desaparecer el sistema de servidumbre y ya en forma especial después de la promulgación de los derechos del hombre, ya que, cuando se dió a conocer el artículo 5o. de nuestra Constitución de 1857, -- dió a entender que se podía obligar a una persona a trabajar en contra de su voluntad. Con esta situación el derecho civil salió en defensa de los empresarios ofreciendo una doctrina en donde se sancionara el incumplimiento de las obligaciones. Con este gran apoyo que recibieron incluyeron en los reglamentos de fábrica o en los contratos individuales, una cláusula en donde se les permitía castigar en caso de no cumplir con sus obligaciones, en esta cláusula se estipulaba -- que los empresarios podían perdonar o despedir al trabajador cuando lo juzgaran conveniente, siempre que no volviera a repetir la falta cometida, ellos imponían el castigo conveniente, como podría ser el que continuaran con su jornada de -- labores por días sin que se les proporcionara un salario, -- descansarlos unos días o una multa y hasta darles una buena cantidad de azotes. Estas sanciones fueron aceptadas por -- los trabajadores, las que se llegaron a conocer con el nom--



bre de poder disciplinario que tenfa el patrón.

Después de 1917 esta situación no podía continuar tolerándose por nuestro derecho mexicano del trabajo, porque iba en contra de los derechos de cada trabajador, y con esto se venfa abajo la idea de la dignidad del trabajo porque el trabajador es un hombre como cualquier otro, en donde si al empresario quiere que se le respete debe de igual manera respetar al que labora con él; y de acuerdo con lo que tenemos escrito en nuestra constitución en su artículo quinto, se -- prohíbe cualquier tipo de pacto que limite la libertad del -- hombre por cuestiones de trabajo.

De repente el derecho del trabajo se enfrentó ante una encrucijada como es, el porque si teniendo uno de sus mejores logros que es el de estabilidad en el trabajo; salió -- después un segundo principio por igual importante que es -- la disolución de las relaciones de trabajo, la cual se dá cuando el legislador concluye en que son graves. Con este dilema de un posible caos en el funcionamiento se adoptó una -- solución por la Ley de 1931 en donde a los principios del derecho del trabajo se puede presentar como una postura armóni -- ca.

La Ley se quedo con el término medidas discipli -- narias y sólo se aplicarán con el acuerdo entre los traba--

jadores y el empresario. Con esto el artículo 102, fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, decía:

"El reglamento, además de las prevencio  
nes que se estimen convenientes, conten  
drá: disposiciones disciplinarias y for  
ma de aplicarlas.

En los casos en que las empresas impongan la suspensión del trabajo como medi  
da disciplinaria, no deberán exceder de ocho días y nunca se haran anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, - debiendo intervenir en ambos casos el - delegado del sindicato y a falta de éste, un representante de los trabajado--  
res".

De aquí creemos que se debe comprender, por un lado la enumeración de las medidas disciplinarias que se pueden imponer debido a que son medidas unicas, es por ello que si la frase permitiera la creación de otras, sería nula, tan  
to porque lo que se establece en la ley de trabajo son de or  
den imperativo, por ello creemos que estaríamos en contra -- del contenido de la constitución, en cuanto no hay sanción - sin una ley previa. El artículo 423, Fracción X de la Ley -- nueva se debe ajustar al artículo 14 de la Carta Magna, en donde se establece que si a un trabajador se le va aplicar -

una sanción, tendrá derecho primera a ser oído.

En la Ley nueva no hay una disposición en donde se le otorgue la facultad al empresario de querer imponer alguna medida disciplinaria; y en consecuencia nada impide que los trabajadores soliciten a una comisión mixta las medidas disciplinarias que crean convenientes. Esto lo podemos confirmar cuando la Comisión desapareció el párrafo segundo de la norma de 1931 en donde en una ocasión se dió a entender - que quien podría imponer sanciones era la empresa.

También quedó prohibido imponer multas como medida disciplinaria en relación a la suspensión del trabajo, la comisión redactora pensó mucho sobre esto, porque con ello daba a entender que el trabajador no percibiría un salario, -- llegando a la conclusión de que dicha suspensión no debería de exceder de ocho días.

Las normas con estos cambios sufridos pudo por fin redactarse nuevamente: conteniendo medidas disciplinarias -- al igual que procedimientos para su aplicación. No podrá ser de más de ocho días la suspensión del trabajo para que se aplique una sanción al trabajador éste tendrá antes el derecho de ser oído.

Como hemos venido mencionando, entre el trabajador y patrón hay cierta relación, en donde el trabajador está --

obligado a trabajar para el patrón durante ciertas horas, lo que no puede llevarse a cabo siempre si el patrón no determina sobre que condiciones se debe desarrollar el trabajo, de esto hay varias cuestiones como son:

1. La llamada obligación de proporcionar el trabajo.

Vendría siendo en aquel caso en donde a un trabajador se le debe reinstalar nuevamente, ello implica el proporcionarle el trabajo a la persona. La doctrina laboral no estaba de acuerdo con esta tesis, sosteniendo que el trabajador sólo tiene la obligación de poner su energía de trabajo, ya si el patrón no hacía uso de ella no era problema de quien se prestaba a trabajar. De lo anterior, la doctrina llegó a la conclusión de que la obligación de proporcionar el trabajo no se dá.

2. La obligación de recibir el producto del trabajo.

O sea que se pagará sólo cuando reciba el producto del trabajo, es como cuando a fin de establecer lo que habrá de pagarse, se debe determinar antes el número de obras que se hayan realizado. En el trabajo a domicilio se le impone al patrón la obligación de recibir en su tiempo, en caso de no hacerlo deberá pagar una indemnización por el tiempo perdido que haya tenido el trabajador.

3. La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles -

de trabajo.

Si no se cumple con esta obligación de dar los instrumentos y útiles de trabajo, no será posible que se realice un trabajo.

4. La obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, propiedad del trabajador.

O sea que el patrón no podrá retener esos objetos porque esta prohibido. Encontrando esta prohibición en el artículo 132, fracción IV de la Ley.

B) Las obligaciones educacionales.

Los empresarios tienen como obligación proporcionar a sus trabajadores educación, los cuales son de dos tipos: teniendo primeramente el de alfabetización, lo que les resultará útil para la enseñanza primaria y secundaria, así como para que puedan realizar actividades deportivas como -- culturales, en tanto que el segundo punto va dirigido a la -- capacitación profesional, tanto para los mismos trabajadores como para sus hijos.

Las raíces de esta obligación la encontramos en la Constitución de Apatzingan, en donde los soldados de la independencia dejaron que la historia hablara sobre la instruc--

ción como algo indispensable para los ciudadanos. En la Declaración de Derechos Sociales de Querétaro, es en donde se establece que todos tienen derecho a la instrucción sea niño, joven o adulto al quedar en el artículo 123, fracción XII constitucional que menciona en que aquellas negociaciones agrícolas, así también las industriales y mineras o de otro tipo de actividad tenía como obligación el construir escuelas.

Con el fin de despertar el sentido humano, el artículo 132 de la Ley en su fracción XIII se les dejó como obligación a los patrones el deber de colaborar con las autoridades de trabajo y de la educación, con el propósito de alcanzar como meta, la alfabetización de los trabajadores.

La ley nos marca una obligación más: en que se tiene que contribuir al desarrollo de las actividades culturales y del deporte, pudiendo lograrlo proporcionándole los equipos y todo lo necesario. Desgraciadamente estas proposiciones no fueron aceptadas por los empresarios, la cual se dió a conocer en el memorándum de la CONCAMIN del 31 de marzo de 1969.

La capacitación profesional es un beneficio para todos los trabajadores porque por medio de ella se supera el individuo y a la empresa le conviene preparar a su personal para que maneje adecuadamente el funcionamiento de las máquinas, también le conviene todo esto porque su producción aumentará considerablemente.

Hubo un tiempo en relación a la capacitación, en -- donde se planteaba una solución la que resultaba sencilla por un lado, y cruel por el otro, esta situación se debe a que ca da hombre tenía que forjar su propio destino, porque nadie te nía la obligación de ayudarlo, de tal manera que el capacitar se así mismo le facilitaría llegar al puesto que quisiera, sin embargo, el nuevo derecho del trabajo nos plantea una situa-- ción diferente, aquí el hombre tiene cierto derecho por el -- trabajo que le da a la comunidad, por lo tanto, la sociedad - le debe dar lo necesario para que pueda vivir bien. Entre los derechos a que se hace acreedor es a la educación primaria, - secundaria, técnica y universitaria. El diálogo con la cien-- cia y la técnica nos mostró un panorama amplio, en donde la capacitación profesional debe pasar a formar parte del dere-- cho de los hombres; por la sencilla razón de que es un requi-- sito sin el cual la empresa no puede operar.

En la actualidad lo que mas se exige de una empre-- sa, es que sus trabajadores se encuentren perfectamente capa-- citados porque de lo contrario pueden llegar a desaparecer, - por no alcanzar la cantidad y calidad que piden los grandes - mercados del mundo.

La comisión se quedó con el principio que creó la - ley de 1931, que consistía en otorgar becas ya sea a los tra-- bajadores o a sus hijos, lo que viene a ser un estímulo para los que les gusta estudiar. Esta obligación quedó plasmada en el artículo 132, fracción XIV de la Ley con las característi-

cas que mencionaremos enseguida; para las empresas que utili cen más de cien y menos de mil empleados, sostendrá un beca- rio, aquellas que utilicen más de mil, sostendrán tres beca- rios.

Con la exposición de motivos, recogió la comisión las ideas que se expusieron y justificó la nueva obligación que dice: es muy cierto que la industria moderna necesita -- personal mejor capacitado, es por ello que los cursos que se imparten serán en beneficio de la empresa y por supuesto tam bién en favor de los trabajadores que podrán aspirar a mejo- res puestos, así como a mejores ingresos.

C) Las obligaciones de previsión social.

Las normas que mencionaremos enseguida, actualmen- te las podemos encontrar plasmada en materia de seguridad so cial porque tienen como fin, el defender la salud y vida de los trabajadores.

La declaración de derechos sociales en su fracción XV les establece deberes a los empresarios, con el fin de e- vitar accidentes de trabajo, a cuidar de la higiene y salu-- bridad de los lugares en donde se lleva a cabo una activi- - dad. Desde hace tiempo los trabajadores solicitaban que en - todos los establecimientos se les proporcionaran sillas para poder utilizarlas porque de acuerdo con los diagnósticos mé-



dicos, el estar de pie por varias horas producfa ciertas enfermedades las que podemos encontrar en el número 150 de la tabla de enfermedades de trabajo del artículo 513 de la Ley.

D) Otras obligaciones.

Estas obligaciones las encontramos en el artículo 132 y 133 resultando indispensables para que una relación de trabajo se desarrolle en forma normal, entre las que podemos encontrar: la concesión de licencias para desempeñar comisiones del sindicato o bien del Estado, sujetas a una reglamentación cuidadosa, en la declaración de derechos en la fracción XII se aplica para que se facilite el establecimiento de los servicios municipales, mercados, centros recreativos y otros parecidos; en cuanto a las obligaciones sindicales; darles un local para que pongan las oficinas del sindicato, comunicar a los trabajadores y al sindicato áquellos nuevos puestos que se den y con ello tengan la oportunidad de llegar a los puestos que quieran, no se podrá uno meter en la formación y vida de los sindicatos, no se puede portar un arma dentro del centro de trabajo, y no deberá presentarse uno al establecimiento cuando se este bajo el influjo de bebida alcohólica o de una droga enervante.

E) Prohibición de poner en el indice.

Anteriormente, los empresarios europeos tenfan co-

mo costumbre el de poner en listas negras a trabajadores que los patrones consideraban malos elementos. Estas listas llegaban a otros patrones por medio de circulares, publicaciones, etc. En nuestros días, este problema no se ha superado, explicándonos así el porque la prohibición de poner en el índice a los trabajadores que es el nombre con el que se le conoce actualmente. (14)

### 5. La Contratación Colectiva

Para poder darnos cuenta de lo que es la contratación colectiva diremos primeramente que: mejora las condiciones de vida de los individuos; suministra mano de obra; e introduce métodos democráticos en la industria.

La contratación colectiva es el contrato por equipo o colectivo, teniendo presente que se da cuando un patrón o varios patrones celebran un convenio con un grupo de trabajadores, en donde con cada miembro integrante va a adquirir derechos y deberes.

En la contratación colectiva se observa que si se unen varios trabajadores para solicitar mejores condiciones de trabajo la situación por lo regular se resuelve a su fa--

---

14. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pags. 372 a 377 y 379 a -- 388.

vor o sea que la presión que ejercen sobre un patrón o patrones es más fuerte, en cambio si un trabajador por si sólo -- quiere tener la misma fuerza que la de un grupo notaremos -- que no es posible, inclusive nos atrevemos a decir que la situación no se va a resolver a su favor. Esto se da porque una persona considerada individualmente no es tan indispensable en una empresa por la forma en que se organiza ésta.

Ahora bien para saber un poco más de esta figura, diremos que en épocas pasadas se realizaban diversas actividades de manera independiente, que con el paso del tiempo y el mismo crecimiento de la población se tuvo la necesidad de crear pequeñas tiendas de menudeo en donde aquellos que eran dueños empezaron a contratar gente para que los ayudaran en sus actividades. Con las diferencias que empiezan a surgir - entre patrones y empleados comenzaron los problemas.

Las industrias empezaron a crecer en donde el sector obrero ya estaba definido y estas personas que prestaban sus servicios en los establecimientos forman grupos organizados e inicia la lucha en contra del patrón al darse cuenta de la situación por la que estaban pasando, viendo que sus - ingresos eran muy bajos lo que no les ayudaba para cubrir todas sus necesidades, las jornadas de trabajo eran agotadoras acompañado ésto de malos tratos por parte del patrón, lo que provoca que se rebelen aunque por ello sabían que podían perder la vida.

Al trabajador mexicano durante mucho tiempo se le dió un trato inhumano por parte de nuestros conquistadores - considerándolo como un animal, lo mencionado en este momento resulta injusto porque el individuo que realiza una labor, - fabrica con sus manos artículos no para beneficio de uno sino para todos, es productor de riquezas y debe de contar con los medios para disfrutar de todo aquello que los demás gozaban y la manera de lograrlo es reduciendo su jornada de trabajo, así como un salario que le permita vivir decorosamente y la forma de hacer valer sus derechos es uniéndose para tener la fuerza suficiente, cosa que sucedió con la huelga que relataremos enseguida; la cual además de resolverse de manera pacífica se da en favor de los trabajadores, encontrando este hecho en el año de 1582 en donde se nota que la Catedral Metropolitana de México tenía grandes salidas de dinero concluyendo que los salarios de cantores y ministriles eran muy altos por lo que se decidió reducirlos dándose el 4 de julio de 1582, a partir de ese día la catedral se quedó sin música porque los maestros se negaban a tocar el órgano por un sueldo tan bajo y por haber hecho una reducción de personal. Este asunto llegó a las altas autoridades eclesiásticas interviniendo directamente en este problema el Arzobispo, -- porque de no haberlo hecho la iglesia hubiera permanecido -- por mucho tiempo sin músicos; éste los mandó a llamar proponiéndoles algunas ofertas y promesas para poder convencerlos a que regresaran a su trabajo los cantores y ministriles, pa ra ocupar de nuevo sus puestos establecieron sus propias con

diciones: que la capilla se debería de quedar integrada con los miembros que se tenían antes; que se les diera el salario que habían dejado de percibir durante todo el tiempo que no habían trabajado.

Esta huelga no fue como las que se dan en la actualidad, pero hay cierta similitud en algunos puntos como: se abandona el trabajo por acuerdo de la mayoría, debido a los bajos salarios que estaban percibiendo, no se trabajó por un tiempo, restitución del trabajo y salario, sucediendo algo parecido a lo que se presenta en nuestros días en un sin fin de casos, la diferencia que se daba en ese entonces es que el patrón tenía toda la libertad de contratar a otras personas, lo que hoy no es permitido. Este acontecimiento que describimos en líneas anteriores pocas veces se presentaron en los trescientos años de la colonia. Lo que más nos sorprende de este acontecimiento, es de como un grupo tan pequeño se enfrentó con una institución tan poderosa como lo es la iglesia, más aún que se resolviera a su favor sin ninguna represalia.

El movimiento obrero mexicano surge a partir del momento en que los trabajadores tomaron conciencia del estado en que se encontraban y de sus derechos, convenciéndose de las injusticias a las que estaban sometidos, proclamaron los principios de igualdad humana.

El proletariado no tenía un claro conocimiento de

sus propios problemas, de sus objetivos como de sus metas, - porque su organización sindical no era capaz de llevar su lucha para alcanzar sus derechos.

Lo que propició en México la explotación del hombre por el hombre, fué el crecimiento de la agricultura y de la industria en muchas de las regiones de nuestro país, con ello los explotadores de la minería y otras industrias daban un salario poco remunerador a sus obreros, que no era justo por el tiempo que duraba su jornada de trabajo que era de ca torce o dieciseis horas diarias, acompañada esta situación - por el mal trato que recibían y otra serie de atropellos fue lo que propicio que se diera el choque entre la burguesía y el proletariado. (15)

Verdaderamente en donde surgen disposiciones encaminadas a la protección de los trabajadores es a partir de - la Constitución de 1857, siendo a partir de esta fecha en -- donde si se puede decir que se protegían los derechos de los trabajadores, encontrándolos en sus diversos artículos entre los que tenemos el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo, en donde señala que todo hombre tiene la libertad de realizar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siem

---

15. ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, - Segunda Edición, Casa del Obrero Mundial, México, 1975, Pags. 11 a 14 y 16.

pre y cuando estas actividades sean lícitas. El artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, menciona que ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo sin la justa retribución y pleno consentimiento. Por último, el artículo 9o. - de la Ley dice que no se podrá impedir el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Este artículo es de suma importancia porque es donde se encuentra la base de la actual asociación profesional de nuestro país. (16)

En líneas anteriores, tocamos la huelga que se dió en el año 1582 en la Catedral Metropolitana de México, en -- donde para resolver la situación que vivieron los cantores y ministriles no hubo necesidad de recurrir a la violencia y a demás resolviéndose satisfactoriamente, suceso muy contradictorio a lo que sucedió con los trabajadores de la mina de Cananea, en donde se llegó a un acuerdo de pedir un incremento en sus salarios debido a que su trabajo había aumentado, de igual manera querían también igualdad de condiciones de trabajo respecto a las que se les brindaban a los norteamericanos. Para ello se formó una comisión que fue a las oficinas de la compañía que se encontraba en la población de Cananea, esta comisión fue agredida por la policía por medio de armas, este ataque privó de la vida a un niño que iba con ellos. --

---

16. GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo, Los Sindicatos en México, -- "Atlamiliztli", A. C., México, 1969, Pags. 29 y 34, 35.

Los trabajadores de la mina al enterarse de estos acontecimientos se trasladaron inmediatamente a Cananea en - donde también se les recibió con violencia. Los huelguistas quemaron la maderería de la empresa, convirtiendo el poblado en un verdadero campo de batalla y para volver a establecer la tranquilidad se tuvo que hacer uso de la fuerza, encarcelando a los representantes de los trabajadores. (17)

Los sindicatos le encontraron significado a la lucha que se estaba dando con el patrón preocupándose en que - sus trabajadores tuvieran un mejor salario, reducción de su jornada de trabajo que era su principal objetivo, pero no só lo se limitó a estos puntos porque también tenían interés en que se establecieran escuelas públicas gratuitas, que desapareciera la pena de cárcel por adeudos, defender a los individuos que eran acusados por conspirar. A pesar de todo el campo de acción que tenían era bastante limitado en comparación con nuestras normas modernas.

La demanda de los trabajadores fue aumentando congtantemente al solicitar que sus salarios se incrementaran y que sus condiciones de trabajo se mejoraran, lo que propició que los patrones atacaran a los sindicatos, uniéndose entre sí, para destruirlos y que mejor forma de hacerlo que recu--

---

17. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, México, 1984, Pags. 44, 45.



rrir a los tribunales para que los declararan ilegales, pudiéndolos acusar por "conspirar por la limitación del comercio", encontrando fundada la acusación fue común que se dieran los litigios por conspiración.

En la contratación colectiva se observa que hay acción de grupo que se enfoca a través de representantes como en una discusión de delegados de la empresa, en un sentido colectivo, representan los propietarios del negocio los cuales pueden llegar a ser miles. En los sindicatos los negociadores representan a los miembros de la planta industrial local o a los mismos trabajadores, lo pueden hacer en una ciudad entera o región, por ello, podemos argumentar que la contratación colectiva viene a ser una acción de grupo que se da por representantes.

Podemos decir, que la contratación colectiva es dinámica debido a su rápido crecimiento y desarrollo tanto geográfica como industrialmente, extendiéndose a un número elevado de trabajadores en donde a través de un estudio concienzudo y sistemático busca siempre mejorar aquellos salarios de hambre, las horas y condiciones de trabajo.

La contratación es un procedimiento ininterrumpido y sería un error suponer que principia o termina con la redacción del contrato, ya que, esto sólo viene a ser el co-

mienzo de todo porque viene operando todos los días del año o sea que día con día se deben de respetar las reglas que ya quedaron establecidas en el convenio de trabajo, por lo que cabe decir que cuando apenas se termina la negociación de un contrato ya se debe de estar preparando el que sigue.

Así un sindicato como una empresa dentro de su organización tienen gente especializada que se dedica a la contratación; entre los que podemos encontrar contadores, economistas, estadísticos, abogados e investigadores quienes al mismo tiempo se encargan de recoger, interpretar y analizar los datos capturados, reuniéndolos en la forma mas útil para los fines de la contratación.

Es un procedimiento equitativo, debido a que si -- una de las partes presenta una demanda la otra debe de contestar la demanda siendo esto aceptable, porque lo justo es que las partes presenten los puntos que mas les conviene, en donde cada uno debe asumir sus responsabilidades de los a- cuerdos a que se lleguen.

Anteriormente, lo que propiciaba una discusión e- ran sencillamente los salarios, las horas y las condiciones de trabajo. En nuestro tiempo ya no solo son esos puntos; si no que ahora se deben de incluir seguro, beneficios de reti- ro, pago de prima vacacional y en los días de fiesta, reajus te de personal, permisos de ausencia, antigüedad y otros pun

tos.

Algo que nos sorprende es la amplitud del alcance de la contratación, su alcance geográfico, el aumento de los temas que trata y como ha cambiado desde la contratación con una fábrica hasta con varios establecimientos, pudiendo darnos cuenta lo dinámico que resulta la contratación.

Así la historia de la contratación ha conquistado poco a poco zonas que anteriormente eran del dominio exclusivo de la empresa, ahora ya no es así. Los sindicatos que muestran más agresividad logran obtener mejores resultados - que aquellos que son pasivos y los temas que se discuten son variables porque se dan de acuerdo con la actitud que adquiere cada patrón.

Como punto interesante diremos que uno de los temas más importantes que el sindicalismo toca es el salario, figura que resalta entre las primeras y más importantes materias de la contratación colectiva, inclusive si recordamos a aquellos primeros contratos que se daban entre los trabajadores y las empresas se limitaban por lo regular a salarios.

Podemos decir con ello que la contratación colectiva:

1. Ha crecido junto con el sindicato y prosperado en momentos de riqueza, y en ocasiones muerto por aquellos periodos

de depresión que han surgido.

2. Ha crecido con cada paso que da, o sea, se ha extendido - considerablemente notándolo en el número de unidades que se encargan en la contratación de empleados. <sup>(18)</sup>

---

18. RANDLE, Wilson, El contrato Colectivo de Trabajo, Victorino Pérez, Letras, S. A., México, 1958, Pags. 5 y 8 y 10, - 11 y 93 y 95 y 101 a 105 y 125 y 133 y 226.

## 6. La Productividad

Para iniciar con el tema de la productividad bien cabe decir que es un cambio que le permita a nuestra sociedad, como empresa pública y privada hacer más y mejor las cosas, los recursos con que cuentan utilizarlos más racionalmente, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella.

Como requisito de gran importancia que no puede pasar inadvertido es que para aumentar la productividad y calidad es la distribución equitativa de los beneficios que de ella se obtengan en todos los sectores, reafirmando una vez más porque realmente las ganancias que se generan son por medio del esfuerzo conjunto.

Se debe entender que para aumentar la productividad y la calidad intervienen varios elementos o sea que no solo radica en el esfuerzo del trabajador o en cambiar la maquinaria de una empresa porque hay que contemplar desde la relación que se está dando entre las partes, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de recursos financieros suficientes y oportunos; la vinculación con sus proveedores y consumidores; el ambiente de trabajo y otras más. Por lo dicho, para

lograr un incremento en la productividad y calidad es una -- responsabilidad colectiva que involucra a todos los que participan en la producción en donde se encuentran los empresarios, los administradores, los trabajadores, también deben -- de participar las comunidades científicas y académicas el -- propio gobierno y la sociedad en general.

Por tal motivo el 25 de mayo de 1992 se firmó "El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad" que tiene como puntos básicos los siguientes:

1. Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, sindicales y gubernamentales. Se sugiere simplificar los tramos jerárquicos y la departamenta lización excesiva que dificulta que la información llegue rá pido a todos los niveles, así como realizar un ajuste racional de los procesos productivos a las condiciones cambiantes de los mercados y de la tecnología y que las empresas desarrollen metas para darle al consumidor artículos de mayor ca lidad y mejores precios, se propone también que junto con -- sus proveedores, las empresas busquen la forma de utilizar -- materia de calidad; fomentar y mejorar la relación laboral -- para tener el medio ambiente adecuado para realizar una acti vidad y también tener información mas amplia sobre lo que es una empresa en donde presta su trabajo.

2. Superación y desarrollo de la administración. En este cam po el gobierno y los sectores se comprometen junto con el --

sector educativo a formar administradores de empresas para - actuar en una economía mas abierta al mundo, de igual manera que esten especializados en mejorar la calidad, productivi--dad, relaciones humanas e industriales que ponga mayor atenci--ón al cuidado del entorno ecológico en la que actua la em--presa.

Asimismo se buscará sean permanentemente capacita--dos y actualizados para estar preparados y hacerle frente a los nuevos retos de una economía mas abierta, cambio tecnoló--gico así como a la competencia que hay en los mercados.

3. Enfoque en los recursos humanos. Como la productividad exige un mayor énfasis en los recursos humanos hay que promo--ver en los centros de trabajo, políticas encaminadas a la su--peración de los trabajadores y a darle un trato humano para que participe en el mejoramiento de los procesos producti--vos, el trabajo en equipo, la seguridad en el empleo, un ambiente sano y digno, quitarse la idea de que el trabajador - es un elemento a explotar, hay que verlo ahora como parte im--portante y darle su lugar. Por ello los que firmaron este a--cuerdo creen conveniente otorgar capacitación permanente en todos los niveles, que va desde el gerente hasta el mas mo--desto de sus empleados como puede ser el que realiza el aseo en ese lugar; readiestrar la mano de obra para enfrentar los constantes avances tecnológicos pero también para lograr as--censos en su centro de trabajo.

También para aumentar la productividad y calidad se exige que mejoren los lugares de trabajo para realizar -- sus actividades en un medio mas humano; reforzar las medidas de seguridad para evitar tantos accidentes; desarrollar en forma directa con la participación de trabajadores y patronos programas para cuidar el medio ambiente en donde realiza sus actividades la empresa; buscar la forma de resolver el problema que tiene el trabajador para transportarse de su casa a su trabajo.

Otro punto importante es la motivación que se le otorga al trabajador para lograr que participe más activamente en la producción. Con respecto a este punto los diferentes sectores de trabajadores y el gobierno recomiendan reforzar este programa y se pretende lograr proporcionando información que va desde los altos directivos hasta los mas modestos con el objeto de lograr una mayor participación y compromiso; darle la oportunidad al trabajador para desarrollar actividades distintas a las que realiza rutinariamente; reconocer, evaluar y estimular el desempeño, la iniciativa y la -- participación del trabajador.

Con respecto a la remuneración que recibe un individuo es un factor muy importante en la productividad para -- lograr un mejor desempeño en su área de trabajo ya que viene a constituir un estímulo de la misma por lo que es necesario se revisen y actualicen los esquemas de remuneración para --



que realmente contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador. Ya que se puede dar a través de un mejor pago el de bido reconocimiento a la capacitación, a la eficiencia, a la iniciativa, a la responsabilidad y al esfuerzo realizado por un individuo.

4. Fortalecimiento de las relaciones laborales. El acuerdo -- propone una nueva cultura de la productividad y calidad a -- través de fortalecer las relaciones entre trabajadores y pa-- trones para superar los conflictos así como un clima adecua-- do para conseguir las metas de productividad y calidad, desa rrollar nuevas formas de diálogo que permitan tocar y poner-- se de acuerdo sobre los programas de calidad y de producti-- vidad lográndose esto con las ideas y experiencias de aque-- llos quienes en diversas esferas, participan en los procesos productivos

5. Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo. La aplicación de la tecnología, la investigación y el desarrollo es un elemento necesario para obtener una -- mayor productividad porque con ello se van a aprovechar los recursos y mejorar la calidad de los bienes y servicios por lo mismo los sectores y el gobierno deben de promover el de-- sarrollo de una cultura tecnológica en el país desde la edu-- cación básica; alentar los esfuerzos de las empresas por a-- daptar, diseñar y establecer tecnologías competitivas.

Asimismo en este acuerdo las partes se comprometen a promover no solo en los centros de trabajo, programas que se destinan a recibir la introducción de cambios tecnológicos, en donde se dice que hay una preparación específica de los recursos humanos así como cambios que se dan en la organización del trabajo lo que va a repercutir igualmente en la ciudad y en el campo.

6. Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad. El gobierno se compromete a promover con los sectores productivos, un marco macroeconómico adecuado para lograr la estabilidad de precios, la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, con relación a los servicios públicos promover su eficiencia y calidad; y establecer reglas claras de aplicación general para evitar la im  
(19)  
provisación.

---

19. PAYAN VELVER, Carlos, "Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad", La Jornada. Número - 2769, México, 25 de mayo de 1992. Pag. 11

## II. LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS

### 1. Concepto de Contrato de Servicios

El contrato de servicios, es un contrato a través del cual una de las partes se ve obligada a prestar a la otra un servicio a cambio de una cierta cantidad de dinero, - este tipo de contrato se perfecciona con el consentimiento - de las partes y puede celebrarse verbalmente o por escrito.

Este contrato puede darse por terminado por: no -- cumplir con las obligaciones pactadas; por no tener la aptitud el individuo que va a otorgar el servicio; en caso de te ner una enfermedad que se prolongue por mucho tiempo; por te ner una incapacidad que no sea por culpa de su patrón, y por injurias o malos tratos.

En lo laboral, la prestación de servicios se dará conforme a las funciones para lo cual fue contratada y desarrollará el sujeto su trabajo de acuerdo con su especiali-- dad. Diariamente con su asistencia, muestra su desempeño en el trabajo y ello nos permite calificar su efectividad en lo (20) que se le encomienda.

---

20. CABANELLA, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Dere-- cho Usual, Tomo V, Décima Cuarta Edición, Heliasta S.R.L., - Buenos Aires, 1979, Pag. 384.

Para poder hablar del contrato, es necesario saber lo que es un convenio y el artículo 1792 de nuestro Código Civil para el Distrito Federal nos dice: "convenio es el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". Entonces "los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos". (art. 1793 Código Civil).

Al hablar del contrato necesariamente debemos hacer referencia al término "convenio" en donde el Código Civil Francés define el contrato como: un convenio en donde una o varias personas quedan obligadas, hacia otra u otras, a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa. En cambio en México nuestro Código Civil en su art. 1792 nos dice que los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos son contratos.

En el contrato la voluntad constituye un elemento primordial porque sin ella no podría producirse, con lo que deducimos que la voluntad contractual se basa en el "principio de la autonomía de la voluntad".

Como antecedentes tenemos los Códigos Civiles Mexicanos del Distrito Federal, de 1870 y 1884 que reflejan en sus artículos 1535 ( cod. de 1870 ) y 1419 ( cod. de 1884 ) en que la autonomía de la voluntad es importante.

Se confirma con lo dicho anteriormente, que el in-

dividuo tiene libertad para contratar, entendiéndolo como la facultad que tiene una persona para llevar a cabo un contrato respecto de cierto objeto. Esta libertad no se podrá dar cuando ciertos convenios no puedan celebrarse porque la ley lo prohíbe.

Para que se puedan determinar las condiciones del contrato se debe de tomar en cuenta la autonomía de la voluntad, en donde los contratantes puedan establecer con toda libertad las condiciones que crean convenientes. (21)

En un principio se dijo que en el contrato de servicios las partes se obligan, una a prestar un servicio determinado y la otra a dar una cierta cantidad de dinero como sucede con los siguientes contratos de prestación de servicios por mencionar algunos: el de transporte de personas, cosas y el contrato de remolque.

#### El Contrato de Transporte

Es aquel en donde un sujeto, persona física o colectiva transporta de un lugar a otro cosas o personas empleando el medio adecuado, pero a cambio de este servicio se deberá de pagar un precio.

---

21. DE BUEN LOZANO, Nestor, La decadencia del Contrato, Segunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1986, Pags. 152, 163 y ss.

Se considera un contrato bilateral y oneroso por-- que una de las partes deberá dar una cierta cantidad de dinero, en tanto que, la otra se obliga de llevar de un punto a otro punto a una persona o cosa.

La necesidad de mover las materias primas o los -- bienes que se producen de un lado a otro, provocan que el -- contrato de transporte sea uno de los contratos que más se -- usen en el comercio actual motivando la creación de empresas poderosas.

En nuestra sociedad tenemos gran necesidad de llevar de un lado a otro diversidad de cosas, así como de personas provocando que el transporte se practique a través de -- grandes empresas.

El transporte se puede dar por tierra, mar o aire utilizando por supuesto el medio adecuado para desplazarse, siendo el objeto del transporte: personas, cosas o noticias, esto último según la Ley de Vías Generales de Comunicación, en lo que se refiere al transporte de noticias como lo es el servicio telegráfico, radiográfico y postales queda reservado exclusivamente al Estado.

#### Contrato de Transporte de Cosas

Del contrato de transporte de cosas desglosamos --

los siguientes elementos:

- a) Personales;
- b) Reales; y
- c) Formales.

Como elementos personales tenemos: primero, la persona que se compromete y responsabiliza de realizar el objeto del contrato, conocido como porteador, y el Código de Comercio en su artículo 577 dice:

"El porteador asume la obligación de -- transportar los objetos utilizando medios propios, aunque si bien, la ley le permite estipular con otros la conducción de las mercancías, en cuyo caso -- conserva tal carácter respecto de la -- persona con quien haya contratado primero y toma el carácter de cargador con -- relación a la segunda".

Con ello deducimos que el porteador tiene obligaciones y responsabilidades que se desprenden del contrato y serán las mismas cuando el transporte se de con el auxilio - de sus dependientes; de igual manera, sobre él recaen las obligaciones económicas y jurídicas del cumplimiento del transporte.

El porteador no necesariamente debe ser una perso-

na física, sino que, también puede ser una persona colectiva de igual manera lo puede ser, el Gobierno Federal, Estatal o Municipal.

Como segundo elemento personal tenemos al cargador, quien a nombre propio puede celebrar el contrato sin importar de que sea o no propietario de las mercancías. Por lo que puede ser propietario, poseedor, tener la cosa en depósito, etc., y tomar solo la decisión para poder disponer de ella y así poder ser transportado.

En el contrato de transporte el porteador se obliga ante el cargador a mover de un punto a otro cosas o personas, utilizando el medio adecuado recibiendo a cambio un precio por el servicio otorgado, de lo dicho se desprende que los elementos reales del contrato son en relación al transporte de cosas, el precio y las cosas mismas. El Código de Comercio en su artículo 581, Fracción IV dice que se expresará en la carta de porte:

"La designación de los efectos, con expresión de su calidad genérica, de su peso y de las marcas o signos exteriores de los bultos en que se contengan".

Se debe de mencionar en este documento lo que se está transportando, en donde deben ser siempre cosas materiales.



En este mismo artículo en su fracción V menciona - que el precio del transporte se deberá de pagar en dinero, - en donde las partes contratan bajo el precio que crean sea - el conveniente. Casi en todos los casos el precio siempre se paga en atención a la naturaleza, peso de la mercancía, como a la distancia que tenga que recorrerse.

La carta de porte constituye el elemento formal, - sin embargo, no es tan importante para lograr el perfeccionamiento del contrato, debido a que solo es un documento probatorio pero aún así la Ley de Vías de Comunicación en su artículo 66 y el Código de Comercio artículo 581 la exigen al -- porteador. Argumentamos lo anterior, porque con la sola manifestación de voluntad se forma el contrato de transporte sin ser necesario algún documento escrito.

Estamos de acuerdo en que la carta de porte no sea importante para lograr el perfeccionamiento del contrato pero aun así no hay que restarle valor por lo que nos dice el Código de Comercio en su artículo 584:

"Cuando se extraviaren las cartas de -- porte, las cuestiones que surjan se decidirán por las pruebas que rindan los interesados..."

Es por ello, que nos atrevemos afirmar que el porteador deberá de responder con claridad del contenido de la carta de porte, debiendo soportar las consecuencias que se -

desprendan de una falsa declaración.

El transporte de personas, es aquel en donde el -- transportista o porteador queda obligado a través de un precio a desplazar de un lugar a otro a una persona junto con su equipaje.

En este contrato aunque tiene como finalidad un -- desplazamiento, el transportista o porteador no tiene la mis ma responsabilidad que en el transporte de cosas, decimos lo siguiente porque a las personas se les debe de dar mayor atención en su trato así como en su seguridad, incluso se debe asegurar al pasajero y la forma de hacerlo es contratándole un seguro, pero no solo a él sino también a sus cosas por los riesgos que puedan surgir por motivo del servicio.

En el contrato de personas los elementos son:

1. El viajero,
2. El porteador o transportista y
3. El precio.

El pasajero es el que paga el precio del boleto y lo conserva para poder utilizarlo el día señalado porque si pretende darle uso después de la fecha indicada ya no tendrá valor.

Por regla general, al celebrarse el contrato se le

entrega al pasajero un boleto para poder comprobar así que efectivamente se realizó un contrato. En el Código de Comercio, artículo 600, fracción II se les obliga a los empresarios a otorgar a los pasajeros billetes de asiento para comprobar que han cubierto el precio.

El porteador o transportista es quien se obliga a realizar el viaje el día y hora que se señale en el contrato así como, transportar a la persona que solicita el servicio al lugar de destino. (22)

#### El Contrato de Remolque

Este contrato, tiene como objeto que un cuerpo flotante proporcione a otro cuerpo flotante la fuerza de tracción que necesite para poder moverse, ya sea, por carecer de ella, porque la fuerza que tenga no sea suficiente o por no poder utilizarla por alguna avería.

Cierta cantidad de empresas que se dedican a proporcionar el servicio de remolque, manifiestan que ya terminado el contrato, viene a ser un contrato de prestación de servicios en donde el remolcador le proporciona al remolcado su fuerza motriz.

Haciendo referencia a la técnica de la navegación

---

22. VASQUEZ DEL MERCADO, Oscar, Contratos Mercantiles, Porrúa, S. A., México, 1982, Pags. 139 a 142 y 146 a 148 y 150 151, 153, 162, 165.

marítima, al estar hablando de remolque nos estamos refiriendo a aquella operación que consiste en el de desplazar a un buque o mejor dicho a un cuerpo flotante por medio de la - - tracción que ejerce otro buque. Con ello se trata de atender aquella necesidad de desplazar un buque o bien aparatos flotantes que no se encuentran en condiciones de poder emplear su fuerza motriz o bien no alcanzan la velocidad deseada o - en un momento dado carecen de ella.

Es conveniente hacer la aclaración, que el remolque no solo se limita a la navegación marítima, sino que, se advierte su presencia también en el transporte terrestre, al igual que en la navegación aérea, como ejemplo tenemos el re molque de planeadores.

Regresando al punto del remolque marítimo encontramos también que para efectuar la tracción de buques también se utilizan medios terrestres para llevarlo a cabo: es a través de la fuerza muscular del hombre o del animal, ya en la actualidad este fenómeno se encuentra superado; también se - encuentra la tracción en la que se utilizan medios mecánicos colocando aparatos fijos sobre tierra, este medio aún se sigue utilizando en aquellos casos de navegación por ríos, canales, etc. (23)

En suma, como se observa de la anterior exposición

el objeto de los contratos de servicios es variado; sin embargo, en ellos se encuentran en forma persistente elementos y características comunes consistentes, básicamente en elementos personales, reales y formales. En el primer caso cuando menos la participación de dos sujetos; en el segundo el objeto que se referirá a un servicio en particular; el tercero, depende de los requisitos que establezca la ley de la materia para su validez y el cumplimiento de las formas que esta establezca.

## 2. Antecedentes de los Contratos de Servicios

Los Contratos de Servicios posiblemente tengan su origen en los contratos consensuales, que son los que se dan por medio del consentimiento no formal, o sea, son aquellos contratos que se perfeccionan y son válidos por el simple consentimiento de las partes, pudiendo perfeccionarse tanto entre presentes como entre ausentes y el acuerdo de voluntades podía ser por palabra.

En los contratos consensuales tenemos el contrato de arrendamiento dentro del cual se distinguen la locatio operarum (servicios profesionales) y locatio operis cuando él que presta sus servicios recibe de la otra parte un trabajo como el de limpiar un vestido, transportar mercancías, construir una casa, etc.

El arrendamiento aparece en Roma con las siguien--

tes características: era consensual porque se perfeccionaba con la simple emisión del consentimiento de las partes que -- llevaban a cabo el contrato, es sinalagmático perfecto porque engendraba obligaciones recíprocas para los contratantes, para el arrendador de dar el uso y goce de la cosa y la obligación del arrendatario de pagar la cantidad que se convino, es un contrato de buena fe en donde el juez al sentenciar to maba en consideración no sólo lo expresamente acordado, sino que se basaba en todo lo que fuera exigible en razón a la -- lealtad y corrección que se contenían en los contratos de -- buena fe, también se consideraba como un contrato de Derecho de Gentes por lo que lo podían realizar de igual manera los peregrinos.

En épocas pasadas se dice que las acciones que se desprenden del arrendamiento, se apoyaron en las fórmulas -- propias de las acciones que provienen de la compra-venta, pe ro es preciso hacer una diferencia porque en la compra-venta el vendedor se obligaba ante el comprador a proporcionar el -- uso y disfrute pacífico y definitivo de la cosa que se ven-- día, mientras que en el arrendamiento el arrendador sólo tenía como obligación el proporcionar al arrendatario el uso y disfrute de la cosa arrendada por cierto tiempo. Otra dife-- rencia es que el vendedor transfiere la posesión, el arrenda dor sólo traslada la tenencia o detentación material.

El objeto del arrendamiento es muy variado porque

pueden ser todas las cosas corporales, muebles o inmuebles. Una característica especial en razón al objeto, es que para entregar la cosa para su uso y disfrute es necesario que esta no sea consumible, de igual manera, se consideran como objeto del contrato de arrendamiento ciertos servicios, así como la ejecución de una obra. Para la prestación de servicios los romanos consideraban que no podían ser objeto de arrendamiento los servicios liberales.

Este tipo de contrato no se desarrolló plenamente en Roma, debido al sistema de esclavitud adoptado por los romanos, y porque en este tiempo no era bien visto que un hombre libre desarrollara trabajos manuales remunerados, porque según ellos se aproximaban a una categoría similar al esclavo; además es importante agregar que en Roma el contrato de arrendamiento de servicios no podía ser sobre cualquier servicio, sino que debían de ser aquellos denominados servicios no liberales, en donde no era necesario tener conocimientos profesionales como son los servicios manuales, mientras que los servicios liberales no eran susceptibles de que se dieran en arrendamiento. Las consecuencias que acarrea esta diferencia, es que si un individuo otorgaba sus servicios considerados como no liberales al llegar a su término el contrato, tenía derecho a que se le pagara lo convenido, en tanto que, si un hombre libre al llegar a su término el contrato no tenía derecho a recibir ningún pago. Se daba esta situación porque aquel individuo que prestaba servicios -

profesionales liberales no era aceptado por los romanos que se les reconociera como un contrato de arrendamiento de servicios.

Como puntos importantes haremos mención a las obligaciones que tenían las partes al realizar el contrato, empezando primeramente con:

1. Las obligaciones del arrendador, tenemos:

a) Que el servicio lo debe dar en el tiempo, manera y lugar en que se haya convenido o de lo contrario deberá pagar su valor. El contrato se extingue en caso de que se llegue a -- dar la muerte del locator.

b) Como el arrendador tiene la obligación de cumplir con lo que se compromete, deberá responder de su dolo y de toda culpa. No podrá exigir el pago convenido cuando por enfermedad, muerte u otra situación no hubiera prestado sus servicios.

2. Obligaciones del Arrendatario:

a) Debe de pagar la retribución que se haya convenido. De -- acuerdo con lo mencionado anteriormente, diremos que en el arrendamiento de servicios se deberá de pagar de acuerdo con lo que se haya hecho. (24)

---

24. CRISTOBAL MONTES, Angel, Curso de Derecho Romano, Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1964, Pags. 423, 424 y 485 a 489 y 507 a 515.



Al inicio de nuestro tema solo estamos hablando de como surgieron los contratos de servicios, explicando que -- los contratos consensuales tienen su origen en Roma, cuya -- principal característica es que se perfeccionan con la simple manifestación de voluntad de las partes, dentro de los -- contratos consensuales está el de Arrendamiento de Servicios en donde una parte se obligaba ante la otra a proporcionar -- determinado servicio a cambio de un pago en dinero, por lo -- que desarrollaremos enseguida el contrato de transporte que viene a ser de igual manera un contrato de servicios y para poder desarrollar sus antecedentes históricos comentaremos -- la forma en que realizaban sus desplazamientos los pueblos -- prehistóricos, en donde el primer medio de transporte de que se sirvió el hombre fue de él mismo. Pero más tarde aprendió que uniendo la carga a robustos atados a bueyes, asnos, camellos o caballos les resultaba más cómoda la trayectoria a -- seguir. En las zonas en donde había nieve buscó la forma de utilizar el trineo. Como invento de mayor importancia lo fue la rueda que a ciencia cierta no se sabe como apareció porque con los hallazgos que se han dado en Babilonia e India, tienen una antigüedad superior a los cinco mil años, encontramos que en ese entonces ya se conocía la rueda.

Bueno una vez que se descubrió la rueda se fabricó de madera y de metal extendiéndose casi por completo en todos aquellos países civilizados. Algo que asombró a Hernán --

Cortes y a sus hombres sobre este acontecimiento fue que nue  
stros aborígenes no conocían tal invento.

En el transcurso del tiempo se han movido sobre --  
ruedas gran cantidad de carros, carretas y coches gracias al  
invento que se dió de un personaje anónimo del viejo mundo.

Otro medio de transporte que se descubrió lo fue -  
el barco, hecho por aquellos pueblos que habitaban en las o-  
rillas del mar o de ríos, de tal manera que el hombre pudo a  
rrastrar un peso de veinte veces mayor que sus antecesores.  
La forma en que surgió es cuando el hombre primitivo unió u-  
na serie de troncos de arboles para formar una balsa.

Tenemos como primeros maestros en la construcción  
de buques a los egipcios. Este pueblo por medio de su comer-  
cio recorrió el Nilo y el Mar Rojo llegando hasta Chipre en  
busca de cobre. (25)

Como hemos de notar los primeros transportes primi  
tivos que se dieron; son los que se desplazan sobre tierra -  
firme en donde el hombre transporta la carga a hombro, tam--  
bién utiliza animales como burros, caballos, camellos, etc.  
observando que cada medio cumple una función importante de--

---

25. BERGHAUS, Erwin, Historia del Ferrocarril, Zeus, Barcelo  
na, 1964, Pags. 12 y 13.

pendiendo de la región en la que se encuentre, estas técnicas empleadas facilitan satisfacer las necesidades del individuo.

Los medios de transporte primitivos que tenemos -- son: el transporte a hombro que viene siendo el desplazamiento de la carga a través de un hombre. Transporte por animales que viene a representar un progreso en relación al transporte a hombro, resulta un peldaño o sea un paso hacia la evolución del transporte. Esta forma de transportar aun se sigue empleando en aquellos lugares en donde un vehículo u otro medio terrestre no le es fácil desplazarse debido a lo poco acondicionado del camino. Cargas arrastradas entre las que tenemos el trineo que se desliza perfectamente sobre la nieve utilizando como fuerza de tracción perros o bien reinos. Este tipo de transporte primitivo actualmente se sigue empleando en lugares en donde los caminos son difícil de transitar y las características que justifican su subsistencia son: en primer lugar porque no requieren de un camino bien acondicionado para su desplazamiento, deduciendo por tal motivo que son los adecuados en el caso de las colonias que apenas inician su formación o explotación. Como segundo caso, en aquellos lugares en donde el tránsito de vehículos sea imposible como en el Polo Norte en donde la nieve cubre casi todo el año las regiones, por lo regular las montañas en donde una ruta no puede ser trazada, o también en aquellos sitios en donde la abundancia y violencia de las lluvias mal

tratan el piso. Estos son los motivos por el que no se hace el trazado de una carretera o bien de un ferrocarril, pero - ahora supongamos que se hace, lo que daría como resultado -- que el acondicionamiento de las vías de circulación serían - muy costosas y aquel que solicite el transporte de sus mer-- cancias o bien de personas pagaría un precio muy alto por el servicio, justificando con esta situación que estos medios - no son convenientes en estos lugares.

Por lo dicho nos damos cuenta que los transportes primitivos, se recomienda usarlos en aquellas zonas en donde la economía no está estabilizada; y la necesidad de transportar es de poca importancia, pero de todos modos cabe decir - que estos medios de transporte tienden a desaparecer al instalar servicios de transportes mas evolucionados como el uso del avión, helicóptero, camiones de carga y otros.

Conforme una región crece los medios de transporte se hacen indispensables ya no solo el transporte terrestre, sino también por agua y por aire.

Pero no puntualicemos en una región, ya que, el -- transporte es indispensable en todas partes del mundo, siendo uno de los medios mas importantes para determinar su desa rrollo, pues se proporciona un servicio a larga distancia ofreciendo además la extraordinaria ventaja de establecer en-

lace en cualquier región sea esta desarrollada o no.

Resulta interesante en como las múltiples actividades del ser humano que implican desplazar de un lugar a otro personas o cosas a evolucionado a través del tiempo utilizando los métodos y aparatos de transporte mas variados llegándolos a considerar como un medio de primera necesidad.

Si estudiamos detenidamente el transporte, veremos que es muy importante para una sociedad, ya que el servicio prestado es positivo porque permite dar satisfacción a las necesidades existentes que tiene el individuo y así como las satisface provoca el surgimiento de otras. En cambio si una agrupación de personas no contara con los medios de transporte sufriría una perturbación profunda en su economía. (26)

### 3. Partes en los Contratos de Servicios

Como partes en los contratos de servicios tenemos que puede ser entre una persona física y una persona moral o bien entre personas físicas o personas morales, más adelante tocaremos de manera independiente lo que es una persona física y una moral, en donde ambas son indispensables para que se pueda llevar a cabo la prestación de un servicio determinado.

---

26. DE GROOTE, Paúl, Tratado de Explotación de los Transportes, Aguilar, S. A., Madrid, 1954, Pags. 37 a 40.

La persona moral necesariamente requiere de personas físicas, que en su representación realizan conductas humanas como si ella las llevara a cabo, por lo que nos atrevemos afirmar que este ente es creado por el hombre, porque el que en verdad viene a ser el destinatario de los derechos y deberes es la persona física.

La persona física es aquel individuo del género humano que procede de la misma naturaleza, en Derecho lo entendemos como aquella persona capaz de ser titular de derechos o sujeto de obligaciones.

Toda persona física o ser humano debe de contar -- con los siguientes atributos, entre los que tenemos:

- a) Capacidad,
- b) Nombre,
- c) Domicilio,
- d) Estado Civil,
- e) Patrimonio,
- f) Nacionalidad.

Consideramos que toda persona física debe de contar con estos atributos sin dejarlas a su libre voluntad, -- sin embargo, a pesar de lo dicho hay algunos a los que si se les reconocen ciertos efectos de la voluntad hasta donde la ley lo permite, por decir uno tenemos el patrimonio que mediante acto jurídico puede ser transmitido o modificado. Pero para seguir un orden mejor desarrollaremos uno por uno, -- iniciando con la capacidad que viene a ser un atributo im-

puesto por la ley en la que se encuentra la capacidad de goce y la de ejercicio, decimos impuesta porque no queda a voluntad de las partes en donde la primera viene siendo la aptitud de todo ente para ser titular de derechos o sujeto de obligaciones, esta capacidad de goce viene a constituir un atributo esencial e imprescindible con el que debe de contar toda persona.

La capacidad de ejercicio se identifica con la aptitud del individuo para ejercer por si mismo sus derechos y obligaciones, cuando se carece de ella estamos frente a un incapaz civilmente, que es la falta de aptitud que tiene una persona para hacer valer sus derechos, y los puede hacer valer solo por medio de un representante. El artículo 646 del Código Civil señala que una persona es mayor de edad cuando cumple los 18 años, una vez cubierto este requisito podrá -- disponer libremente de su persona así como de sus bienes. De todo esto encontramos una excepción porque hay individuos -- que son mayores de edad pero no cuentan con la capacidad de ejercicio, entre los que encontramos: los privados de inteligencia por locura; idiotismo o imbecilidad; los sordomudos -- que no saben leer ni escribir, los ebrios consuetudinarios y por último a los que habitualmente hacen uso inmoderado de -- drogas enervantes.

El nombre nos sirve para individualizar a una persona. El apellido ligado al nombre de pila le brinda a cada sujeto su identificación personal. Constituye un atributo

que no depende de la voluntad del oficial del Registro Civil; sin embargo, se le otorga la facultad de dar nombre a los hijos que son de padres desconocidos. El artículo 58 del Código Civil párrafo último menciona que si se llegara a presentar como hijo de padres desconocidos, el indicado para ponerle nombre y apellido será el oficial del registro civil, anotando esta circunstancia en el acta y cuando se presente como hijo de matrimonio se tomarán en cuenta los nombres, domicilio, y nacionalidad de los padres al igual que los nombres y domicilio de los abuelos, así como de las personas que hubieren llevado a cabo la presentación.

Respecto al domicilio el Código Civil en su artículo 29 establece que:

"El domicilio de las personas físicas es el lugar donde residen habitualmente, y a falta de este, el lugar del centro principal de sus negocios, en ausencia de estos, el lugar donde simplemente residan y, en su defecto, el lugar donde se encontraren".

El domicilio puede ser voluntario, legal y convencional. El voluntario viene a ser su domicilio real porque es escogido libremente por la persona; el legal es impuesto por la ley como a la mujer casada, empleados menores e incapacitados, militares en servicio activo, empleados públicos



y a los individuos que han sido sentenciados a cubrir una -- pena que les priva de la libertad por más de seis meses; el convencional lo encontramos en el artículo 34 del Código Civil que dispone: "Se tiene derecho de designar un domicilio convencional para el cumplimiento de determinadas obligaciones".

Cuando hablamos del estado civil de una persona -- nos estamos refiriendo a la relación que guarda en relación con la familia. Se da esta situación cuando se incorpora a -- una persona a un determinado grupo familiar en donde en un -- matrimonio puede tener el estado de cónyuge o bien, el de pa riente por consanguinidad, por afinidad o por adopción.

El patrimonio viene a constituir los bienes con -- que cuenta una persona, por lo que podemos definir como el -- conjunto de bienes, derechos, obligaciones y cargas que se -- valoran en dinero.

La nacionalidad es el vínculo jurídico que tiene -- una persona con la nación a que pertenece, con lo que una -- persona se considera nacional con determinado país cuando ha nacido en él, así como el que ha adquirido en el mismo la na turalización.

El hombre para alcanzar los fines que se propone, -- es sabido que por si sólo, si pretende llevarlos a cabo lo --

podría lograr pero le resultaría difícil y ante ese supuesto, se asocia con otros individuos combinando sus esfuerzos, así como sus recursos le sería más fácil alcanzar tales fines, a esa colectividad se les conoce como personas morales que igual al ser humano actúan en el derecho como sujetos de derechos y obligaciones.

Los atributos con que cuentan las personas morales son las siguientes:

1. Capacidad,
2. Patrimonio,
3. Denominación o razón social,
4. Domicilio y
5. Nacionalidad.

En cuanto a su capacidad notamos que hay dos diferencias en relación con las personas físicas, la primera es que en las personas morales no hay incapacidad de ejercicio, porque depende de circunstancias propias e inherentes al ser humano como el ser menor de edad, cuando se le priva de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad; también cuando sea sordomudo, unida esta situación al hecho de que no se pa leer ni escribir; el ser ebrio consuetudinario, el ingerir drogas enervantes inmoderadamente y en forma habitual. - Como segunda diferencia tenemos que la capacidad de goce de las personas morales tiene un límite y como regla general no pueden adquirir bienes, derechos o reportar obligaciones que

no tengan nada que ver con su objeto o fines propios.

La denominación o razón social es una forma para poder identificarlos en sus relaciones, en las personas morales la denominación o razón social equivale al nombre de las personas físicas.

El domicilio de acuerdo con el artículo 33 del Código Civil establece que:

"Las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración. Las que tengan su administración fuera del Distrito Federal, pero que ejecuten actos jurídicos dentro de su circunscripción, se considerarán domiciliadas en el lugar donde los hayan ejecutado, en todo lo que a esos actos se refiera. Las sucursales que operen en lugares distintos de donde radica la casa matriz, tendrán su domicilio en esos lugares para el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las mismas sucursales".

Por último, tenemos la nacionalidad de las personas morales que de acuerdo con el artículo 5o. de la Ley de Nacionalidad y Naturalización se toman en cuenta dos facto--

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

res: tendrá la nacionalidad cuando se forme de acuerdo a las leyes mexicanas y además debe establecer su domicilio dentro de la República. (27)

Al tocar a los sujetos que intervienen como personas físicas y morales, surge una separación en dos categorías fundamentales: la de los sujetos que contratan la mano de obra y la de aquellos que la otorgan.

En términos generales, aquel individuo que presta sus servicios mediante un trabajo subordinado a cambio de -- una remuneración, es sujeto del contrato de trabajo; y aquel que recibe los beneficios del servicio, a su vez debe de pagar un salario.

Consideramos como trabajadores, únicamente a las -- personas físicas porque las morales no pueden realizar por -- si solas la prestación de un servicio, porque requieren de -- la participación de aquéllas. Hacemos la aclaración que con lo mencionado anteriormente, no queremos decir que una persona moral no pueda llevar a cabo un contrato para la presta-- ción de un servicio, pero siempre tendrá la necesidad de que participen para su realización personas físicas. Ahora bien,

---

27. SOTO ALVAREZ, Clemente, Prontuario de Introducción al Es tudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil, Tercera Edi-- ción, Noriega Limusa, México, 1982, Pags. 81 y 84 a 86 y 88, 89.

es conveniente saber a quien se le denomina persona física - en una relación de trabajo que viene a ser: aquel sujeto de la actividad laboral o sea trabajador. <sup>(28)</sup>

En lo que respecta a la capacidad laboral para poder referirnos a ella, primeramente debemos saber que es la capacidad de goce, que viene siendo: aquélla que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte. Entendemos con ésto que no hay persona que carezca de este derecho como sucedió en épocas anteriores, en donde resultaba injusto que - con la esclavitud su capacidad de goce disminuía considerablemente.

Así como es importante la capacidad de goce, de igual manera lo es la capacidad de ejercicio, la cual se adquiere a los dieciocho años, lo que nos da a entender que depende de la edad de la persona; pero que podemos decir de aquellos que padezcan locura, idiotismo, imbecilidad, etc., - no tienen esta capacidad aunque sean mayores de edad, ellos sólo podrán hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones a través de un representante.

El Código Civil nos dice que el menor de dieciocho

---

28. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, Pags. 273, 276 y 351.

años es incapaz, porque no tiene el criterio necesario para decidir por propia voluntad. Comprendiendo entonces que para poder ser capaces se requiere que comprenda la consecuencia de sus actos, al sufrir un desarrollo físico va adquiriendo poco a poco, el uso de razón y de su voluntad; no obstante, no se considera capaz sino después de haber cumplido dieciocho años. Una vez que se cuente con la mayoría de edad el individuo dispone libremente de su persona al igual que de sus bienes; y con ello adquiere plena capacidad de ejercicio, en tanto no le afecten algunas de las causas que le impidan gozar de ella, que se mencionan en las fracciones II, III y IV del artículo 450 del Código Civil en donde se tocan los puntos por los que una persona mayor de edad no puede discernir y decidir por si misma; como sería el padecer locura, imbecilidad o cualquier otra enfermedad mental. (29)

En la Ley Federal del trabajo la capacidad laboral la tiene, toda persona mayor de dieciséis años para prestar sus servicios con las limitaciones que la propia ley establece, en cambio los menores de dieciséis años y mayores de catorce años necesitan de la autorización de sus padres o tutores, a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, y en última instancia a través de una junta de conciliación y arbitraje, de un inspector del trabajo de cualquier autori--

---

29. ORTIZ URQUIDI, Raúl, Derecho Civil, Porrúa, S. A. México, 1977, Pags. 297 a 299 y 307, 308 y 311.

dad política, para que un patrón pueda celebrar con ellos un contrato de trabajo.  
(30)

#### 4. Objeto y Condiciones de los Contratos de Servicios

Podemos decir que el objeto del contrato de manera general, es la obligación que tiene una de las partes de proporcionar su energía a la otra parte, incluso, se ha llegado a considerar como objeto del contrato al propio trabajador, a su actividad, lo útil que resulta su esfuerzo, la energía - que otorga para que salga adelante lo que se le haya encomendado.

Concretándonos al objeto del contrato de servicios, viene a ser el que realiza un individuo siendo material o intelectual, su tiempo de duración es variable porque puede durar horas, se puede realizar en un día o solo dedicarle un poco de tiempo a lo que se esté realizando.

El contrato de servicios es oneroso porque, en él ambas partes resultan beneficiadas, en donde una recibirá -- los beneficios del servicio solicitado pagando un precio por ello y la otra parte se encargará de realizar la actividad encomendada recibiendo a cambio cierta cantidad de dinero co

---

30. Diccionario Jurídico Mexicano, Segunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1987, Pag. 399.

mo aquel jardinero que tiene como tarea el de cuidar que se encuentre en buen estado un jardín, el pintor que pinta una casa, la carga o descarga que se efectua en un buque por una persona. (31)

Como punto importante, tocaremos de manera independiente los requisitos del objeto para saber en un momento dado si el servicio a realizar es posible llevarlo a cabo y -- que no esté en contra de lo que marca la ley, por ello es -- conveniente decir:

1. Que ha de ser posible, y
2. Lícito.

Ha de ser posible el servicio a realizar como objeto que se haya convenido, porque si es imposible provocará -- que el contrato sea nulo, al respecto el Código Civil dice -- que podrán ser objeto del contrato, aquellas cosas que no -- se encuentren fuera del comercio de los hombres, inclusive -- también las futuras, igualmente menciona que los servicios -- imposibles no pueden ser objeto de contrato; como ejemplo de un objeto imposible sería el de sacar toda el agua de un océano, esto se basa en la capacidad que tienen las partes para poder realizar la prestación. Mientras que, el servicio futu

---

31. REZZONICO, Luis María, Estudio de los Contratos, Vol. 2 Segunda Edición, Roque Depalma Editor, Buenos Aires, 1959, - Pags. 486 y 540.



y la otra de llevar a una persona o cosa de un lugar a otro.

En lo que respecta al transporte de cosas, el desplazamiento de un lugar a otro se confía su seguridad a quien las transporta y de igual manera debe de vigilar que lleguen en buen estado a su destino, podemos decir con ello que viene a constituir esto un elemento característico de este contrato. El encargado de que se cumpla lo dicho se conoce como porteador, empezando su obligación a partir del momento en que recibe la cosa a transportar, debiendo entregar lo encargado dentro del plazo que se convino siguiendo la ruta por la que se comprometió, pudiendo desviarse solo por causas de fuerza mayor. Como dijimos, la responsabilidad del porteador comienza a partir del momento en que recibe la mercancía debiendo cuidar su buen estado en todo el trayecto, así que, si se pierden o sufren algún daño deberá dar una explicación a quien tenga en su poder la carta de porte o bien pagar con arreglo a juicio de peritos el precio de lo dañado, a menos que pruebe que las pérdidas o daños que haya sufrido la mercancía no fue su culpa. Como derechos que tiene, es el de recibir el precio pactado se realice o no el transporte. Si no se realiza el transporte por culpa del cargador, el porteador podrá sólo recibir la mitad o bien la totalidad de lo --convenido. Si el porteador en un momento dado no recibe la --totalidad del precio convenido por el viaje, podrá retener --la mercancía que se le encargó mientras que el cargador no --le pague.

Como obligación que tiene el cargador, es de entregar la cosa que se debe de transportar en el lugar y tiempo que se haya convenido, junto con la entrega de las cosas se deben de dar también los documentos que se requieren para poder moverse como lo son los documentos fiscales, aduanales, etc. deberá de igual manera entregar en su oportunidad la -- carta de porte al consignatario para que en el momento en -- que llegue la carga pueda hacer uso de ella.

El consignatario es aquella persona que recibe las cosas siendo también quien tiene en su poder la carta de porte, una vez que recibió la mercancía debe abrir y reconocer los bultos si así pide que se realice el porteador.

Se hace la aclaración que el realizar un contrato de transporte no solo es para llevar de un lugar a otro cosas sino que también puede ser de personas, pero ello implica un mejor trato y otorgarle al individuo mayor seguridad - en su viaje por lo que se debe de contratar un seguro con el objeto de asegurarlas, así como sus pertenencias de los daños que se le puedan ocasionar durante el transporte. Este - contrato es en donde un sujeto llamado transportistas traslada de un lugar a otro personas junto con su equipaje. Cuando este servicio se otorga por una empresa de transporte esta - no podrá rechazar pasajeros debiendo emprender su viaje aunque no se ocupen todos los asientos.

Al llevarse a cabo este contrato se le entrega al

pasajero un boleto para probar la celebración del contrato y exigir los derechos que le corresponden haciendo notar también que el precio por el viaje lo ha cubierto en su totalidad y pueda ser llevado al lugar que solicitó.

En conclusión el transporte tiene como objeto el - de mover cosas o personas de un lugar a otro y para satisfacerla hay diversas maneras de desplazarse, en donde tenemos el transporte por carretera que se da por la aparición del - vehículo automotor y la que otorga las satisfacciones que se requieren para poder transportar por carretera. El descuidar este medio de transporte resulta perjudicial para los intereses de una colectividad y para mantenerla hay que velar que las carreteras se encuentren en buen estado con la finalidad de que el movimiento de los vehículos se desarrolle en las - mejores condiciones. La creación de nuevas carreteras viene a mejorar las características de las redes con que ya se cuentan, mejora la circulación y aligera la explotación de una - región. Pero no solo contamos con este medio sino que tam- - bién tenemos el transporte por ferrocarril, aéreo y maríti- - mo. (33)

Otro contrato de prestación de servicios viene a -

---

33. VASQUEZ DEL MERCADO, Oscar, Contratos Mercantiles, Porrúa, S. A., México, 1982, Pags. 219, 223, 231 a 233, 236 y 237.

ser el de hospedaje que es en donde una persona llamada hostelero proporciona a otra llamada huésped, albergue, así como alimentos y otros servicios según lo estipulen.

La persona que haga uso de la habitación, como de los muebles, reciba servicio de limpieza del cuarto y de lavado de ropa deberá pagar una retribución a cambio de lo que se le ofrece.

Los elementos que forman este contrato son:

1. El consentimiento,
2. El objeto,
3. La forma.

En este contrato el consentimiento se puede manifestar de una manera expresa o sea por el acuerdo de voluntades o bien tácitamente, que se da por la aceptación del huésped de las condiciones que establezca el dueño del local, -- que por lo regular tiene siempre en un lugar visible.

El objeto consiste en prestar al huésped por cierto tiempo una habitación como también ciertos muebles, proporcionar la limpieza del cuarto, recibir alimentos, puede también consumir gas, agua, luz, etc.

Tocante a la forma la ley no exige una manera determinada para la celebración de este contrato por lo que se

puede decir que es consensual consistiendo en los que se dan por medio del consentimiento no formal, dándonos a entender que se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes.

Como obligaciones que tienen las partes encontramos que son: el hostelero debe de otorgar los servicios con que se haya comprometido, sobre todo el de proporcionar albergue a la persona con quien contrato, que viene a constituir la parte esencial de esta figura. De igual manera, debe de responder del deterioro, destrucción o pérdida de bienes que fueron introducidos al local con su consentimiento o el de sus empleados.

Las obligaciones que tiene el huésped es el de pagar la cantidad con que se convino, ocupar el local que se le indicó, así como de los muebles que en él se encuentren dándole un uso normal. El no cumplir con esto provocaría la rescisión del contrato pagando también los daños y perjuicios, al terminar el contrato deberá de restituir las cosas proporcionadas. Debe de cubrir las disposiciones que sean de carácter administrativo como el de: proporcionar su nombre, guardar la moralidad en el establecimiento, etc. (34)

---

34. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel, Contratos Civiles, Segunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1985, Pags. 217 a 221.

Hemos visto al principio el objeto y variedades de contratos de prestación de servicios, pero así también, es importante ver las condiciones sobre las que se da y para ello haremos mención a los elementos naturales y accidentales del contrato, siendo el primero los que se encuentran dentro de todo contrato, aún cuando las partes nada hayan dicho sobre ellos. Los accidentales son los que se determinan libremente por las partes sin llegarle a quitar validez al contrato.

Como primer elemento natural, tenemos el consentimiento, que viene a ser el que se da por el acuerdo de voluntades de las partes que van a contratar, por tal motivo, todo consentimiento surge por la manifestación de dos o más voluntades en donde una parte le propone algo a la otra y ésta con la aceptación dará a entender que se encuentra conforme con la propuesta.

El objeto, el cual debe ser posible físicamente o sea que debe de existir en la naturaleza, y hay imposibili--dad física cuando no exista o no pueda existir. Es posible - jurídicamente cuando se encuentra en el comercio o cuando esté dentro de lo que la ley nos señala, en caso contrario no podrá ser objeto del contrato y si se llegara a celebrar se--rá inexistente.

El objeto, además de ser posible debe ser lícito -

según los artículos 1827 y 1828 del Código Civil, esto es -- cuando la prestación no es contraria a la ley. El hecho ilícito no se debe de confundir con la imposibilidad jurídica, porque ésta existe cuando el hecho no se pueda realizar por establecerlo así una norma de derecho, resultando un obstáculo insuperable para su ejecución, en tanto que, no todo hecho ilícito origina la nulidad absoluta del contrato. Esto se da porque hay actos que se consideran como ilícitos porque están en contra de una ley, pero no es suficiente el grado de ilicitud para que se sancione con la nulidad.

Se entiende por causa en los contratos, aquello -- que persiguen las partes al obligarse, siendo el fin inmediato de las partes que es el cumplimiento del contrato. La causa no constituye simplemente una declaración de la persona para cumplir con la obligación que se comprometió a realizar sino para que ejecute el servicio realmente.

El contrato es formal cuando el consentimiento se da por escrito, de tal manera que, si no se presenta así el contrato estará afectado de nulidad relativa. Actualmente para poder expresar el consentimiento en lo que respecta a la formalidad, la ley se ha preocupado en que ésta sólo sea por escrito, es por ello que en nuestro derecho sólo podrán ser contratos formales aquellos que se celebren por escrito, y los que se realicen verbalmente ya no se consideran como con

tratos formales.

Por regla general el consentimiento se debe dar -- por escrito, pero por excepción y para no caer en contradicciones, será consensual sólo en aquellos casos en donde la ley no lo exiga por escrito. Por razones de seguridad el consentimiento se tiene que dar por escrito para evitar problemas entre las partes, que de no ser así se presentarían con mucha frecuencia.

La capacidad sólo constituye un elemento para que el contrato tenga validez. Se considera que una persona cuenta con una capacidad de ejercicio total cuando sea mayor de edad y en pleno uso de sus facultades mentales. Tienen incapacidad de ejercicio los ya mencionados anteriormente.

Se ha repetido constantemente que el consentimiento viene a ser un elemento de suma importancia en el contrato, porque se forma con el acuerdo de voluntades en el momento en que el aceptante manifiesta su conformidad por la oferta propuesta, pero si falta este elemento el contrato realizado carecerá de validez.

Nosotros consideramos que viene a constituir un elemento accidental del contrato, cuando la oferta hecha no es aceptada en su totalidad sino que se acepta en forma condicional por la discusión que se dá entre las partes permi--



tiendo que lo ofrecido se modifique. (35)

### III. EL CONTRATO DE SERVICIOS

#### 1. Las Partes en el Contrato de Servicios

A continuación analizaremos un contrato de prestación de servicios en donde se observa la participación de -- dos personas morales, una con la denominación "Servicios Por tuarios de Guaymas, S. A., de C.V." y la otra "Compañía de -- Transportes del Mar de Cortéz, S. A., de C.V." ambas representadas por personas físicas, pero antes de iniciar es importante ver la función económica que tiene una Sociedad Anónima, así como su concepto.

Una Sociedad Anónima se estructura de tal manera - que puede constituir empresas de gran magnitud, que por lo - regular no lo podrían llevar a cabo individuos o sociedades de tipo personalista, que no cuentan con el capital suficiente, ya que, en caso de que fracasaran podrían quedar en la - ruina. Sin embargo, la S.A., obtiene la participación de un gran número de personas quienes arriesgan algo de su patrimonio ante la perspectiva que se les presenta, la cual es de - obtener grandes ganancias. Como ventaja que se tiene es que las acciones de cada uno de los socios es fácil negociarlo - por lo que ellos lo consideran como dinero en efectivo.

Como definición de Sociedad Anónima, el Artículo - 87 de la Ley General de Sociedades Mercantiles nos dice: "So

ciudad Anónima es la que existe bajo una denominación..." y el artículo 88 de la misma ley manifiesta respecto a la denominación social que:

"La denominación se formará libremente, pero será distinta de la de cualquiera otra sociedad, y al emplearse se irá -- siempre seguida de las palabras "Sociedad Anónima" o de su abreviatura "S.A."

Lo dicho en este artículo, se lleva a la práctica en los estatutos sociales de la empresa de Servicios Portuarios de Guaymas, Sociedad Anónima de Capital Variable, en su artículo 10. que dice lo siguiente: La sociedad se denominará "Servicios Portuarios de Guaymas, S. A., de C.V."

La denominación que se está empleando es distinta a la de cualquier otra sociedad como el del "Palacio de Hierro, S.A., " o el del "Pescador Alegre, S.A.", por lo tanto, el principio que formula el artículo 88 es aplicable a la denominación que nosotros estamos empleando, inclusive la ley no establece sanción en caso de que no se hiciera mención de la abreviatura S.A. después de la denominación social.

En relación al capital mínimo que se requiere para poder constituir una sociedad es de veinticinco mil pesos, - en los estatutos sociales de la Empresa de Servicios Portuarios de Guaymas, S.A., de C.V. el capital mínimo viene a ser

de cuatro millones de pesos moneda nacional, sin tener derecho a retirarlos por lo que notamos que no importa el monto dado sino la obligación que contraen los socios y con su firma se comprometen a cubrir totalmente la cantidad que acuerden como capital social. La cantidad de cuatro millones que se piden como capital en los estatutos sociales de la empresa que estamos mencionando es superior a los veinticinco mil pesos, debido a que esa cantidad es insuficiente para crear una empresa inclusive no serviría ni siquiera para una empresa de mediana importancia.

Como último requisito tenemos; que parte de dicho capital esté exhibido o sea se debe de entregar en la caja social por lo menos el veinte por ciento de las aportaciones.

Tenemos como partes que celebran un contrato de -- prestación de servicios, por un lado "Servicios Portuarios - de Guaymas, S. A., de C.V." teniendo como representantes al Ciudadano Ingeniero J. Roberto Hernández Camalich, que viene a ser el Director General, que se constituyó mediante Escritura Pública 24695 con fecha del 27 de marzo de 1972, otorgada ante la fe del Notario Público No. 46 del Distrito Federal, manifestando que cuenta con el personal necesario sindicalizado que requiere la Compañía con la que contrató y mediante la celebración del contrato deberá de proporcionar de su personal sindicalizado 18 trabajadores.

Por otra parte, tenemos a la "Compañía de Transpor

tes del Mar de Cortéz, S. A., de C. V." representada por el Ciudadano Licenciado Guillermo Campuzano Zambrano, considerándose como una Sociedad Anónima de Capital Variable, constituida mediante Escritura Pública No. 32 de fecha 9 de abril de 1968, otorgada ante la fe del Notario Público Licenciado Octavio Rivera Farber de Mazatlán, Sinaloa, inscrita bajo el No. 61 Volumen cuadragésimo séptimo, libro tercero del Registro Público de Comercio de la Ciudad de Mazatlán, Sinaloa; - la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, por conducto de la Dirección General de Puertos y Marina Mercante, le ha otorgado permiso, para llevar a cabo las maniobras de sus -- productos exclusivamente dentro de sus instalaciones portuarias del Puerto de Guaymas, Sonora, esta compañía para reallizar sus actividades, requiere de "Servicios Portuarios de Guaymas".

## 2. Objeto del Contrato de Servicios

En el siguiente contrato de servicios de maniobras portuarias, veremos la forma en que una compañía con la denominación de "Servicios Portuarios de Guaymas, S. A., de C. V." al realizar el contrato se obliga a proporcionar a la -- "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", 18 trabajadores para ejecutar maniobras portuarias, entendiéndose con ello que puede realizar dentro de la zona portuaria las maniobras de carga, descarga, almacenaje, transbordo, estiba, desestiba, acarreo, etc., así como, celebrar contratos de trabajo con -

organizaciones que sean reconocidas por la ley, en cuanto a su pago por las maniobras portuarias que haya efectuado se deberá de sujetar a las tarifas que se señalan por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, con intervención de la Secretaría de Marina.

"Servicios Portuarios de Guaymas", de acuerdo con su objeto social, se encuentra facultada para proporcionar en el Puerto de Guaymas, Sonora, los servicios públicos y - las maniobras marítimo portuarias, en los términos de las - concesiones y permisos que al efecto le ha otorgado la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y para tal efecto cuenta con personal sindicalizado necesario para realizar - la operación que solicita la "Compañía de Transportes del - Mar de Cortéz" realmente, notamos que esta sociedad verdaderamente está realizando un contrato de prestación de servicios en donde la otra parte se compromete a pagar por lo -- realizado una cierta cantidad de dinero y estos pagos se harán mensualmente en forma anticipada, los diez primeros días de cada mes.

Observamos también, que la voluntad viene a constituir un elemento primordial porque, sino existiera no podría convenirse lo que estamos diciendo, ni tampoco establecer con la libertad que uno deseara las condiciones que se crean convenientes, en este contrato las partes están de acuerdo sobre los puntos que se consideran de mayor importan

cia. Por ello cabe decir, que las partes contratantes encargadas de llevar a cabo este contrato ya convinieron lo que - consideran más importante. En relación al que presta la mano de obra su objetivo es el de obtener una remuneración para - poder atender sus principales necesidades, así como la de su familia.

La "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", -- tiene como objeto la manufactura, venta, compra, importación, exportación, distribución y comercio en general de cemento, así como, celebrar cualquier otro acto u operación que sea - necesario o conveniente, para realizar el trabajo que se pro pone, recurre al auxilio de otra empresa, la cual se encarga rá de proporcionarle el personal necesario para el desarro-- llo de los trabajos que se propone.

Por tratarse de grandes empresas necesitan estar - rolando gente en diferentes turnos, en donde se conviene que los horarios de trabajo a los que se sujetará el personal -- proporcionado, será el siguiente: de 07:00 a 15:00 horas, de 15:00 a 23:00 horas y de las 23:00 a las 07:00 horas, pudien do la compañía distribuir el personal conforme a sus necesi- dades; los trabajadores, objeto del presente contrato ten- drán la obligación de estar precisamente listos para iniciar la jornada de trabajo en sus puestos, conforme a los hora- rios que señalamos con anterioridad.

Las partes que aparecen en el presente contrato manifiestan; que los 18 trabajadores tendrán la obligación de trabajar con alta productividad, pero para lograrlo se debe proporcionar al trabajador todos aquellos elementos que se consideren como necesarios como el de otorgar la capacitación o adiestramiento para el trabajo, ya que, día con día son más indispensables, porque si no contamos con trabajadores que se encuentren perfectamente capacitados, la producción no alcanzará los niveles de calidad que se requieren para competir en los mercados.

Creemos realmente que debemos pensar que es una realidad el intensificar la enseñanza de los oficios a través de cursos especiales a los que podrían asistir jóvenes y adultos que se encuentren ya laborando, por ello el artículo 123 Constitucional en su fracción XIII nos dice al respecto:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación".

En sí entendemos, que por medio de la capacitación o adiestramiento tanto teórico como práctico prepara al individuo para desempeñar mejor la actividad que se le encomien-



de, alcanzando con ello una mayor eficiencia y si observamos con cuidado aquel trabajador que tenga una mejor capacitación o adiestramiento le permitirá alcanzar un nivel económico más alto y una mayor productividad. Cabe decir que la capacitación y adiestramiento se debería impartir al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, para que le sirva al mismo tiempo como un estímulo.

Con la capacitación o adiestramiento que reciba un trabajador se obtendrán beneficios, tanto para él como para el patrón, porque por medio de ella el individuo logra su superación, por supuesto esto le conviene a la empresa porque la persona queda apta para el adecuado manejo de las máquinas, llevando con lo dicho un aumento considerable en la producción.

El trabajador al prestar sus servicios tiene siempre como obligación de acuerdo con el artículo 134 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos" siendo lo que espera todo empresario. Pero para lograr estimular al trabajador a que sea siempre el mejor entre sus compañeros y obtener como dijimos ya el rendimiento deseado, es dándoles premios y otros incentivos que más adelante desarrollaremos.

Otro factor que influye para lograr alta productividad, es pagarles por el tiempo extra que laboran, entendiendo que son las que surgen por necesidades especiales de

la empresa, excediendo el número de horas que se imponen legalmente, y por ello se remunerarán de mejor manera.

### 3. Condiciones de Contratación

A. Derecho Mercantil

B. Derecho Laboral

En el contrato de Servicios de Maniobras Portuarias que estamos analizando, intervienen dos personas morales la primera con la denominación "Compañía de Servicios Portuarios de Guaymas, S. A. de C. V." y la otra "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz, S.A. de C.V." estableciéndose cláusulas en donde encontraremos condiciones de contratación de Derecho Laboral, así como de Derecho Mercantil, más adelante - daremos inicio con las de Derecho Laboral.

En este análisis el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de igual manera, hay condiciones de trabajo como la jornada a la que están sujetos los individuos en una relación de trabajo, que viene a ser el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, días de descanso y vacaciones que tienen como finalidad que un individuo conviva más con su familia y pueda festejar fiestas tradicionales, en general es para mejorar la salud de todos aquellos que entregan su energía de trabajo a otra persona. Hablaremos sobre el salario que viene a constituir un elemento que tiene como fin satisfacer las necesidades del trabajador como de su familia, así como las obligaciones que

tiene el patrón, como el de proporcionar los instrumentos para que un sujeto pueda realizar su trabajo, el proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores para obtener de ellos un mayor rendimiento en lo que se les encomienda. De igual manera, diremos cuales son las obligaciones que tiene el trabajador, como la prestación del trabajo y otros puntos que más adelante fundaremos con los artículos de la Ley Federal del Trabajo.

El Título Primero que se refiere a los Principios Generales hablaremos del patrón en donde el art. 10 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

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

Si lo comparamos con la cláusula décima y décima - cuarta, veremos que la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz, S.A. de C.V." tiene las funciones de patrón, porque puede llevar a cabo todas las labores de administración y su supervisión con el personal que crea conveniente pueda realizar tal función, teniendo de igual manera, la libertad para poder contratar gente. Consideramos como patrón a la Compañía de Transportes porque puede contratar la gente que considere indispensable para su servicio.

Continuando con los Principios Generales del Títu-

lo Primero el artículo 15 fracción II de la Ley Federal del Trabajo dice; que las empresas que presten servicios para -- otra empresa que no cuenten con la gente necesaria se observará lo siguiente:

"Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán - derecho a disfrutar de condiciones de - trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria."

Una de las condiciones a que se refiere el artículo 15 fracción II de la Ley Federal del Trabajo se encuentra en la misma Ley en el artículo 76 con las siguientes palabras: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas...." - según lo manifiesta la Cláusula Segunda del contrato que estamos viendo, en donde la "Compañía de Servicios Portuarios de Guaymas", se compromete a mantener a los 18 trabajadores que hayan sido seleccionados por la Compañía de Transportes y sustituirlos cuando tengan vacaciones.

La Cláusula Cuarta dice: que los 18 trabajadores - tendrán ciertas obligaciones, por lo que se entiende en que realmente en este contrato hay una relación de trabajo entre el que recibe y presta un trabajo personal (Artículo 21 Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo).

La cláusula sexta que se refiere al salario viene a ser el que recibe el trabajador por sus servicios, además el pago se debe de hacer en efectivo y con moneda de curso legal, según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 -- Título Tercero, en relación a esto la "Compañía de Servicios Portuarios de Guaymas", se compromete a pagarles a los trabajadores que otorguen sus servicios a la Compañía de Transportes el siguiente sueldo:

N I V E L	SUELDO NETO MENSUAL (PESOS)
H-1	770,000.00
H-2	912,000.00
H-3	1'080,000.00
H-4	1'277,000.00

A continuación en las siguientes cláusulas veremos lo referente a la jornada de trabajo que en la Ley Federal del Trabajo en su Título Tercero Artículo 58 nos dice que:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Comprobándolo en la Cláusula Décima y Vigésima, en donde notamos que el tiempo en que el trabajador está a disposición de la Compañía de Transportes es de acuerdo a las necesidades de la misma. En la Cláusula Décima del contrato de servicios que estamos analizando dice en la parte final que: la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", podrá -

establecer los horarios en que deberán prestarse los turnos de trabajo, comprobándolo en la Cláusula Vigésima, siendo el primero de las 07:00 a 15:00 horas, el segundo de 15:00 a -- 23:00 horas y el tercero de las 23:00 a las 07:00 horas independientemente del tipo de jornada que se trate ya sea diurna, nocturna o mixta por ello se menciona el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales."

La Cláusula Décima Novena habla del tiempo extra -- que trabajan las personas proporcionadas por la Compañía de Servicios Portuarios, haciéndose primeramente la aclaración que se pagará conforme a la Ley Federal del Trabajo, encontrando esta disposición en el Artículo 67 Párrafo II, en donde dice:

"Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de -- la jornada."

Ahora hablaremos de las obligaciones que tiene el -- trabajador y la Cláusula Cuarta menciona: que los 18 trabajadores contratados por la Compañía de Transportes, deberán -- realizar sus actividades con una alta productividad; trabajos de carga y descarga de cemento a granel, carga y descarga de carros tolva o pipa y de carro tolva a domo o barco y

de domo a barco, carga y descarga de cemento de pipa a domo o de pipa a barco, conexión y desconexión de mangueras a buque, operación de silos o domo, operación de trackmóvil para el movimiento de tolvas o góndolas de ferrocarril, limpieza de áreas diversas, bombeo de cemento a domo y mantenimiento del equipo cuando sea necesario, por lo que consideramos que el trabajador debe de ejecutar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados según el Artículo 134 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto y la Fracción III, en donde manifiesta que además deberán de realizar su trabajo bajo la dirección del patrón o representante, en donde la Cláusula Décima Quinta tiene también relación con lo dicho, ya que, argumenta que los trabajadores -- que proporcione la Compañía de Servicios Portuarios, deberán estar sujetos a todas las indicaciones que les designen los supervisores de la Compañía de Transportes y realizar las actividades que se les encomienden, así como de ser cambiados de un puesto a otro de acuerdo a las necesidades que tenga.

Ahora veamos una de las obligaciones que tiene el patrón, como es el de capacitar al personal que se encuentre a su servicio como lo dice la Cláusula Quinta del Contrato de Servicios, en donde la Compañía de Transportes aunque no es patrón, podrá seleccionar el personal proporcionado para capacitarlo conforme a las siguientes necesidades: operador trackmóvil, auxiliar de trackmóvil, auxiliares descarga de tolvas FF. CC., auxiliares descarga de pipas, auxiliares me-

sa de transfer. Al respecto, el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto dice: que el patrón tiene la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. La Cláusula Décima Primera menciona que además de capacitarlo le debe de proporcionar - para la ejecución de su trabajo útiles, instrumentos y materiales necesarios que vaya a ocupar, siendo semejante a lo - que expresa el Artículo 132 fracción II de la Ley Federal -- del Trabajo. Continuando con la Cláusula Décima Primera presenta otra obligación que tiene la Compañía de Transporte; - como el de proporcionar seguridad personal para que el trabajador pueda laborar eficientemente, encontrando lo dicho en esta cláusula en el artículo 132 fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: que el patrón tiene la obligación de instalar medidas de seguridad para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.

Otras de las obligaciones que se establecen a cargo del patrón, la encontramos en el artículo 132 fracción -- XVII de la Ley Federal del Trabajo en su mismo Título Cuarto que es el de:

"Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo..."

Encontrando estas obligaciones en la Cláusula Vigé



sima Primera, en donde la Compañía de Transportes se responsabiliza de tener las instalaciones limpias para que el trabajador pueda ingerir sus alimentos, así como, tener aseados los servicios sanitarios para evitar enfermedades.

En las siguientes cláusulas, veremos lo referente a la capacitación y adiestramiento a que tienen derecho los trabajadores, por ello la Cláusula Quinta estipula que la -- Compañía de Transportes, seleccionará al personal proporcionado, posteriormente se encargará de capacitarlo conforme a las necesidades que se le presenten, encontrando relacionada esta cláusula con el artículo 153-A de la Ley Federal del -- Trabajo que dice:

"Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo..."

Continuando con la capacitación o adiestramiento - que debe recibir un trabajador, la Cláusula Décima Quinta di ce: que ellos también tienen como obligación el de sujetarse a los programas de capacitación y adiestramiento que se esta blezcan y posteriormente la Compañía de Transportes se enca gará de seleccionarlos a través de un examen, luego los capa citará para que puedan efectuar las labores requeridas. De - los 18 trabajadores que ya esten capacitados seleccionará -- los más aptos y con mayor potencial de aprendizaje como titu lares comprobando que con la Capacitación o Adiestramiento -

que se imparta a los trabajadores, tendrá como fin:

"Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella."

(Art. 153-F Fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

También tendrá como finalidad, mejorar las aptitudes del sujeto que entrega su energía de trabajo (Artículo - 153-F Fracción V). De igual manera, tiene relación con la -- Cláusula Décima Quinta el Artículo 153-H Fracción III que -- nos dice que aquellos individuos que hayan recibido la capacitación o adiestramiento se obligan a:

"Presentar los exámenes de evaluación - de conocimientos y de aptitud que sean requeridos."

La Cláusula Décima Séptima nos menciona: que los - trabajadores que proporcione la Compañía de Servicios Portuarios, ingresarán a la categoría conocida como nivel H-1, que se encuentra en la Cláusula Séptima, pero no antes de haber sido aprobado por la Compañía de Transportes del Mar, y el - individuo que sea aceptado se le otorgarán las remuneraciones y compensaciones que se señalan en dicha cláusula, encargándose la misma Compañía de Transportes de otorgar los pues

tos vacantes conforme los trabajadores se sujeten a los programas de capacitación y adiestramiento, demostrando igualmente tener la aptitud y capacidad para desarrollar las actividades que requiera la Compañía de Transportes.

La forma de comprobar que un individuo es apto para desempeñar la función que se le solicita y ocupar el nivel que menciona la Cláusula Séptima la encontramos en la -- Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto en su Art. 153-V Párrafo I que dice:

"La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación".

"Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.".

(Art. 153-V Párrafo III de la Ley Federal del Trabajo).

Continúa diciendo el Artículo 153-V Párrafo IV: -- que si en una empresa hay diversas especialidades o niveles que tengan relación con el puesto que se menciona, en la cons

tancia se le hará un examen al trabajador para ver en cual -  
de ellas es apto.

Con los párrafos III y IV, que hemos visto del Artículo 153-V tienen relación con lo que se dice en la Cláusula la Vigésima Tercera, en donde menciona que la Compañía de -- Transportes deberá de proporcionar cursos de capacitación, - para que los trabajadores puedan ir pasando por los diversos niveles que en ella se dan, como es del nivel H-1, al H-2 y al H-3.

En el artículo 159 Párrafo II de la Ley Federal -- del Trabajo Título Cuarto, referente a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso dice: que si el patrón capacitó a sus trabajadores, en el momento que se presente una vacante se le otorgará el ascenso a quien demuestre ser más apto. En el Contrato de Servicios de Maniobras que estamos viendo encontramos lo que se menciona en este artículo en la Cláusula la Décima Octava, donde dice: que la Compañía de Transportes notificará a la Compañía de Servicios Portuarios, los ascensos que los trabajadores vayan logrando.

La Cláusula Cuarta establece que los 18 trabajadores proporcionados por la Compañía de Servicios Portuarios, tendrán que realizar trabajos de carga y descarga de cemento a granel, carga y descarga de carros tolva o pipa y de carro tolva a domo o barco, y de domo a barco, carga y descarga de

cemento de pipa a domo o de pipa a barco, conexión y desconexión de mangueras a buque, operación de silos o domo, operación de trackmóvil para el movimiento de tolvas o góndolas de ferrocarril, bombeo de cemento a domo, trabajos generales y mantenimiento del equipo, al respecto, el Artículo 266 de la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, referente a Trabajo de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo Jurisdicción Federal nos dice que:

"En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos..."

Reiteramos que el contenido de algunas de las cláusulas pactadas en el contrato mercantil que estamos analizando son de naturaleza estrictamente laboral; por tanto, resulta indispensable comparar dichas cláusulas con lo dispuesto en la ley de la materia correspondiente. Al respecto, el artículo 386 nos da la definición de contrato colectivo; el cual "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" la parte que nos interesa es lo referente a que el convenio tiene como finalidad, establecer condiciones sobre las cuales se va a prestar el trabajo en una o más empresas notando esto en la Cláusula Octava, porque a la Compañía de Servicios Portuarios por ser el patrón

tiene la obligación de responsabilizarse del pago de vacaciones de sus trabajadores, así como de su prima vacacional, -- aguinaldo, inscribirlos por su cuenta en el Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit, efectuar las retenciones para pago del Impuesto sobre la Renta, a pagar la prima de antigüedad cuando corresponda, pagar los Impuestos Municipales, Estatales y otros.

Continúa diciendo la Cláusula Décima Segunda, que este contrato podrá darse por terminado, en caso de incumplimiento por cualquiera de las partes, particularmente por la baja productividad por parte del personal proporcionado por la Compañía de Servicios Portuarios, en relación a esto el Artículo 391 Fracción X, dice que el contrato colectivo contendrá:

"Las demás estipulaciones que convengan las partes."

En la Cláusula Segunda, encontramos que los trabajadores que sean seleccionados por la Compañía de Transportes, podrán ser sustituidos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades generales, situaciones que consideramos como riesgos que se tienen en cualquier lugar donde se preste un servicio, afirmándolo el Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno, considerando como riesgos de -- trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores por razones de trabajo. También establece -

esta cláusula que al trabajador se le puede sustituir cuando tenga vacaciones, siendo un derecho que tienen al realizar - un contrato de trabajo según el Artículo 76, encontramos que aquel sujeto que entrega su energía de trabajo a otra persona, tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones - pagadas, lo cual lo encontramos también en el Artículo 391 - Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, en donde dice: que el contrato colectivo contendrá los días de descanso que le corresponden al trabajador así como vacaciones.

En lo que respecta a las autoridades del trabajo, nos dice la Cláusula Décima Tercera, que para poder interpretar y cumplir este contrato de servicios y todo lo que no es té previsto en él; deberán someterse las partes a la conciliación que efectúe la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la Ciudad de México, Departamento de Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la propia Secretaría de Trabajo, es por ello que el Artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo."

En la Cláusula Décima Sexta las partes convienen - que el tabulador pactado en la Cláusula Séptima, será revisa

do el día primero de agosto de cada año, es por ello que el Artículo 399-bis, en su Título Séptimo nos dice: que los contratos colectivos se deben de revisar cada año. Continúa diciendo la Cláusula Décima Sexta que los incrementos extraordinarios que se hagan a los salarios mínimos, se harán siempre y cuando se acuerde a nivel nacional por la propia Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Para entender lo anterior, primeramente diremos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica (Artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, Título Once) y es el Consejo de Representantes a quien le corresponde:

"Fijar los salarios mínimos y profesionales..."

(Artículo 557 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, Título Once).

En el Contrato de Servicios de Maniobras Portuarias que estamos analizando, la "Compañía de Servicios Portuarios de Guaymas, S. A. de C.V." tiene la facultad de proporcionar el personal sindicalizado necesario para los usuarios que los necesiten, como el de realizar los servicios de maniobras marítimo portuarias, dándonos a entender de que realmente ella es responsable del personal, ya que, se encarga de efectuar los pagos correspondientes del personal que suministra a la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz, S.A. de C.V." como sería el de pagar su prima vacacional, a-



guinaldo, darles su periodo vacacional, días de descanso, se compromete también a inscribirlos por su cuenta en el Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit, mientras que la Compañía de Transportes sólo se concretará a recibir los servicios por parte de la Compañía de Servicios Portuarios sin hacerse responsable del personal que le sea proporcionado, - es por ello que la Cláusula Nòvena dice:

"La Compañía de Transportes queda relevada de cualquier relación obrero-patronal con el personal proporcionado por - la Compañía de Servicios Portuarios."

Este Contrato de Servicios de Maniobras Portuarias es de Derecho Mercantil, ya que, en él encontraremos la participación de dos Sociedades Anónimas, que están constituidas con arreglo a las leyes mercantiles (Artículo 3o. Fracción II del Código de Comercio, Libro Primero), cada una con su respectiva denominación y reconocida por la Ley General de Sociedades Mercantiles que según su Artículo 1o. la reconoce en su Fracción IV como Sociedad Anónima, y ya el Artículo 87 nos dice lo que viene a ser una Sociedad Anónima: siendo la que existe bajo una denominación, y esta es diferente a la de cualquier otra (Artículo 88 de la Ley General de Sociedades Mercantiles), comprobando lo dicho en el contrato de servicios que estamos analizando, ya que, una lleva como razón social "Servicios Portuarios de Guaymas, S.A. de C.V." y la otra "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz, S.A. -

de C.V." cada una con diferente función, porque la primera realiza los servicios públicos y maniobras marítimos portuarios que le soliciten los usuarios en el Puerto de Guaymas, en tanto que la otra se dedica a la venta, importación, exportación, distribución, y comercio en general de cemento y otras actividades.

Ahora bien, en cuanto a las condiciones de contratación la Cláusula Cuarta del Contrato de Servicios que seguimos analizando, las partes convienen que los 18 trabajadores tendrán como obligación realizar trabajos de carga y descarga de carros tolva o pipa y de carro tolva a domo o barco, y de domo a barco, carga y descarga de cemento de pipa a domo o de pipa a barco, conexión y desconexión de mangueras a buque y otras complementarias. Para fundar esta cláusula - el Artículo 272 del Código de Comercio, Libro Cuarto de las Maniobras en los Puertos dice: que lo referente a la carga y descarga, almacenaje, transbordo, estiba, desestiba y acarreo y otras actividades que complementen el comercio marítimo son servicios portuarios.

Mientras que la Cláusula Vigésima Segunda, nos dice: que este Contrato de Servicios está sujeto a que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, les entregue la ampliación de la concesión para el uso y disfrute de terrenos, es por ello que el Artículo 4o. Fracción II de la Ley de Vías Generales de Comunicación dice: que los problemas que se lle

guen a presentar sobre interpretación y cumplimiento de las concesiones y toda clase de contratos que estén relacionados con las Vías Generales de Comunicación se decidirán por esta ley.

#### IV. LA EFICIENCIA EN LA PRESTACION DE SERVICIOS

##### 1. Capacitación y Adiestramiento

Nuestra Ley Federal del Trabajo, al emplear los -- términos de Capacitación y Adiestramiento lo realiza conjuntamente, de tal manera que, se puede llegar a pensar que son palabras sinónimas, sin embargo, son distintas en cuanto a -- su alcance tal y como se ve en los conceptos que se dan a -- continuación en donde la Capacitación es la "acción y efecto de capacitar o capacitarse." o sea que convierte a uno en -- apto para algo y el Adiestramiento viene a ser la "acción y efecto de adiestrar o adiestrarse".<sup>(36)</sup>

Etimológicamente "adiestrar" implica que la mano -- izquierda resulta menos hábil que la derecha, pretendiendo -- que la otra alcance las perfecciones de la mano derecha en a quello que le resulta difícil realizar, por lo tanto, al referirse al adiestramiento es para mejorar la actividad normal.

Mientras que la capacitación es para obtener conocimientos nuevos que resulten diferentes a los que se realizan habitualmente. La Ley Federal del Trabajo al emplear las palabras capacitación y adiestramiento no lo hace con la letra "Y" sino con la "O" por lo que hay personas que han lle-

---

36. PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario Para Juristas, Mayo Ediciones S. de R.L., Guanajuato, 1981, Pags. 46 y 219.

gado a creer que tienen el mismo significado, cosa que no es cierto, porque con la capacitación un sujeto va a obtener conocimientos, como aquel caso en donde una persona para aprender a conducir primeramente debe de conocer cual es el volante, los frenos, las velocidades, el cambio de luces, etc., - ya una vez que sabe la función de cada una de las partes se tendrá que adiestrar implicando esto saber dar la vuelta en una esquina y buscar el momento en que deberá usar la reversa a la perfección para no causar un desperfecto, ya sea a - otro coche o a su mismo vehículo, con este simple ejemplo -- pretendemos decir lo que es la capacitación o adiestramiento en donde una sigue a la otra y todo para realizar una actividad lo mejor que se pueda, por lo que deducimos que en ambas se obtienen conocimientos, tanto teóricos como prácticos, -- del cual no se puede negar resultan indispensables para mejorar nuestra producción y porque no, también que pueda realizar un sujeto sus labores con una alta productividad, como - lo establece la cláusula cuarta del Contrato de Servicios de Maniobras Portuarias que estamos viendo.

Con respecto a este punto de la capacitación o a--diestramiento, realizaremos a continuación una vinculación - con las cláusulas del contrato objeto de la tesis, entre las que tenemos a la cláusula quinta, en donde se observa que la capacitación si es importante; debido a los diversos puestos que propone la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz" - al personal que está seleccionando como: el de operador trackmóvil, auxiliar trackmóvil, auxiliares descarga de tolvas, -

auxiliares descarga de pipas, auxiliares mesa de transfer, - el cual debe estar perfectamente preparado para evitar accidentes en la actividad que está desempeñando, se dice esto, porque en el pasado se realizaban contratos de aprendizaje, en donde una de las partes otorgaba sus servicios personales a la otra, a cambio de ello se le enseñaba un oficio y se le pagaba un salario muy bajo. Como esto resultaba injusto, se establecieron disposiciones que podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 153-A que dice:

"Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

En materia laboral, por medio de la capacitación - el trabajador puede mejorar sus ingresos, así como su nivel de vida. Además guarda una estrecha relación con una persona en cuanto éste pretenda mejorar su condición social y económica, lográndolo por medio de una adecuada preparación tal y como lo muestra la cláusula sexta, en donde se argumenta que entre mayor sea su preparación podrá aspirar a mejores niveles, como se observa en el siguiente cuadro:

nidad ya no tendrá porque hacer ningún examen para demostrar su aptitud para el puesto que se le ofrezca.

También nos dice esta cláusula décima quinta, que los 36 trabajadores que propone "Servicios Portuarios de Guaymas", deberán de presentar un examen de aptitudes y conocimientos, posteriormente procederá la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz" a capacitarlos para desempeñar las funciones requeridas, ya que, no se podrá dar el ascenso al trabajador que no presente los exámenes de evaluación que sean requeridos o si reprueba, porque el capacitarse o adiestrarse tiene por objeto según el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar le información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

El punto más importante para nuestro país en relación con este artículo, lo encontramos en la fracción IV en

donde se manifiesta; que nuestra productividad se debe incrementar, cosa que México requiere para alcanzar un número mayor de satisfactores para nuestra gran población, así como - para competir, de igual manera, en los mercados internacionales que son bastante exigentes en relación a la calidad de los productos. Esta parte tiene relación con la cláusula décima segunda, en donde dice: que la vigencia de este contrato será por tiempo indefinido y cualquiera de las partes podrá darlo por terminado, particularmente por la baja productividad del personal que proponga "Servicios Portuarios de - Guaymas."

Referente a quienes deberán de impartir la enseñanza, nos dice la cláusula vigésima tercera: que la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", se compromete a proporcionar cursos de capacitación con la finalidad de ocupar los diversos niveles que propone, por lo dicho nos apoyaremos en - varios artículos de la Ley Federal del Trabajo, como en el - 153-C, 153-P, 153-U.

A continuación daremos inicio con el artículo 153-C, que dice:

"Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán - estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".



Pero para poder hacerlo, deberán antes de cumplir con los requisitos que pide el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo, que son:

"I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional".

La entidad instructora (empresa, instituto o escuela autorizados) son las que deberán expedir los certificados a los trabajadores que hayan aprobado el curso de capacitación o adiestramiento, así como a los que demuestren ser capaces sin haber tomado los cursos respectivos, esto de acuerdo al artículo 153-U en donde manifiesta:

"Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales". (37)

Algo que nos pareció bastante importante y no se encuentra incluido en el contrato de prestación de servicios, sino en la Ley Federal del Trabajo, es que el trabajador deberá asistir puntualmente a los cursos o actividades que formen parte de la enseñanza que se le imparta; deberá de atender las indicaciones que se hagan por parte de los instructores o personas encargadas de la enseñanza, y cuando finalice un curso deberá presentar exámenes de evaluación de conocimientos mismos que deberá aprobar.

---

37. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Porrúa, S. A., México, 1987, Pags. 282, 301, 316 y 317.

Es recomendable hacer la observación que cuando se presente un curso de capacitación o adiestramiento, los trabajadores no podrán asistir al mismo tiempo, pero se debe de buscar la forma de poder distribuirlos por secciones, especialidades o bien por departamentos, con lo que la totalidad de los trabajadores de una empresa o establecimiento recibirán su curso y para lograrlo se deben de fijar fechas exactas para que se les pueda impartir la enseñanza.

Cuando no se pueda impartir la instrucción, debido a que una empresa o establecimiento no cuente con los suficientes recursos económicos para llevarlo a cabo por medio de instructores particulares, se permitirá que una escuela o institución se encargue de ello, pero para ésto se debe de encontrar debidamente registrada y autorizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De todo lo visto, podemos concluir que: se deberá de vigilar el desarrollo de los planes y programas que se esten impartiendo, así como los términos o periodos de cada -- curso, para obtener un adecuado entrenamiento se deberán de instalar instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país, los representantes de los trabajadores y de la empresa, deberán vigilar los procedimientos de enseñanza que se implanten, pero además los integrantes podrán sugerir medidas para lograr el perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores, debe-

rán de cuidar de que la persona que está recibiendo la capacitación o adiestramiento adquieran conocimientos y habilidades que sean actuales, además que correspondan a la actividad que desarrolle en el lugar en que labore, se le debe informar al trabajador de la aplicación de la nueva tecnología que se encuentre relacionada con su actividad profesional, - con la preparación que este recibiendo le deberá permitir no solo mejorar sus aptitudes para cubrir una vacante, puesto - de nueva creación u obtener un ascenso, sino también para -- que tenga mas cuidado para poder prevenir los riesgos en relación al trabajo que está desempeñando y la forma de lograrlo es utilizar correctamente el equipo y herramienta que se le proporcione para realizar sus actividades, el mejorar las aptitudes de los trabajadores los va a preparar para lograr un aumento en la producción, por supuesto estos son los frutos que va a obtener el patrón por capacitar o adiestrar a - las personas que trabajan para él. (38)

## 2. Estímulos a la Productividad

Hubo un tiempo en que aquella persona que entregaba su energía de trabajo a otra, se le obligaba a trabajar - en contra de su voluntad y tenía que sacar adelante la producción porque de lo contrario se le castigaba o golpeaba --

---

38. Diccionario Jurídico Mexicano, Segunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1987, Pags. 404 y 405.

por no hacerlo y esto no podía continuar dándose, porque no era posible que únicamente se beneficiara a una parte, con el paso del tiempo esto cambió y ahora para aquel individuo que produce artículos para beneficio de todos, debe de igual manera, disponer de los medios para gozar de todo en lo que él participa y la mejor manera de conseguirlo es obteniendo un salario que le permita vivir decorosamente, inclusive la misma Ley Federal del Trabajo, dice en su artículo 82:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Para reafirmar lo dicho en la cláusula sexta del contrato de servicios de maniobras portuarias que estamos analizando, se está pagando un salario a los trabajadores para que ejecuten las maniobras portuarias que requiere la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", y el salario que se compromete a pagar es de acuerdo al siguiente tabulador:

N I V E L	SUELDO NETO MENSUAL (PESOS)
H-1	770,000.00
H-2	912,000.00
H-3	1'080,000.00
H-4	1'277,500.00

A este pago se le conoce con diferentes denominaciones como: el de salario, sueldo, jornal, remuneración, etc. Anteriormente, el salario además de pagarse en efectivo

que es una cantidad determinada de dinero que se le otorgaba a una persona por su trabajo, se daba en moneda de curso legal, también se pagaba en especie que eran bienes distintos del dinero, pero esto originó abusos en el pago, ya que siempre querían pagar en especie, por tal motivo nuestra Ley Federal del Trabajo, para no caer nuevamente en esos errores - estableció en el artículo 101, lo siguiente:

"El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal.."

Este artículo da a entender que el salario se debe de pagar en efectivo y no permitir que se pague en mercancia, como sería el de dar a cambio de dinero alimentos, vestido, etc.

Ahora bien, como no existe un criterio para medir exactamente el trabajo que se desarrolla, hay dos formas para calcularlo; teniendo primeramente el lapso de tiempo en que se presta el servicio, el otro es el resultado que se obtiene por su desarrollo. Con estos dos criterios de medida, el artículo 83 adquiere para el cálculo de la retribución -- las siguientes formas:

"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado..."

Por unidad de tiempo, es cuando el salario se cal-

cula tomando en consideración el tiempo que se ocupó para -- realizar un trabajo, ya sea una hora, un día, semana, quincena o bien un mes, este sistema es el que comunmente se utiliza en la mayoría de los casos porque es fácil calcularlo.

Por unidad de obra: para poder calcular este tipo de trabajo se toman en cuenta las unidades realizadas las -- cuales son muy diversas como: metros de cable, pieza, kilómetros recorridos, estiba y desestiba de cajas, botes, paquetes, etc., toneladas de cualquier tipo de material, etc. A - este tipo de trabajo se le conoce comunmente como "salario a destajo". Hace la aclaración el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo:

"Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, - en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que -- pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

El trabajo por unidad de obra, se piensa que perjudica la salud del hombre, porque trabaja muy aceleradamente

para poder sacar adelante la producción y obtener así el pago correspondiente.

Mientras que el salario por comisión, es un porcentaje que recibe un individuo por haber llevado a cabo una operación de venta y ese porcentaje que mencionamos viene a constituir su pago.

El salario a precio alzado: en esta forma de pago el trabajador se compromete a realizar una obra fijando una cantidad de dinero, mientras que el patrón solo se ve obligado a proporcionar los materiales y equipo de trabajo.

El salario se debe de pagar siempre al trabajador el cual deberá ser en efectivo, así como en moneda de curso legal, sólo cuando se encuentre imposibilitado para realizar el cobro personalmente se le podrá pagar a la persona que el mismo designe como apoderado, a través, de una carta-poder suscrita por dos testigos.

Como vimos, el salario asegura un tipo de vida al trabajador conforme a la dignidad humana, proporcionándole satisfactores materiales, sociales, culturales, así como para poder proporcionarle educación a sus hijos.

Como observamos, toda persona que reciba un pago por su trabajo lo vá a estimular a producir más, pero no un



salario raquítico como el que ganan ciertos obreros en la actualidad, digamos un pago como el que se nos muestra en el cuadro de la cláusula sexta del contrato de servicios de maniobras portuarias que seguimos analizando, en donde por estar mejor retribuidos su nivel de producción va a ser mejor.

Referente a los descansos que tiene el trabajador para poder estimularlo a la productividad, siendo notorio -- que el descansar le ayuda a recuperar fuerzas para continuar trabajando con más ganas, pero el descansar no sólo tiene como objetivo la conservación y desarrollo de la vida fisiológica de una persona, sino también para que pueda convivir -- con su familia, aprender cosas nuevas y aumentar sus conocimientos, el Derecho del Trabajo, sabedor de las necesidades de aquella persona que trabaja necesita tiempo libre para -- festejar ciertos acontecimientos, por tal situación empezaremos diciendo que los descansos anuales se dan para cumplir -- con esos fines y también por tal motivo en el contrato de -- servicios de maniobras portuarias que estamos analizando, en la cláusula segunda los 18 trabajadores que sean escogidos -- por la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz", deberán ser sustituidos por "Servicios Portuarios de Guaymas" cuando les toque tomar sus vacaciones.

Con respecto a las vacaciones el artículo 76 dice:  
"Los trabajadores que tengan más de un -  
año de servicios disfrutarán de un perfo

do anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables y que aumentará en 2 días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio.

Después del cuarto año, el periodo de va  
ca ciones se aumentará en dos días por ca  
da cinco de servicios".

Cabe señalar que las vacaciones se deben de tomar en días laborables, teniendo en cuenta que se le proporcionan al trabajador para que en verdad descanse y no se de aquella situación, en donde no se otorgaban por recibir a cambio un poco de dinero más para que no las tomaran, si se presentara este caso, se estaría en contra de lo que nos marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 79 que dice:

"Las vacaciones no podrán compensarse --  
con una remuneración".

Se comenta esto porque el objeto que tiene el descansar a un individuo es para reponer energías, así como distraerse o más bien dicho romper con esa rutina que se le presenta día con día durante un año. El periodo vacacional no podrá ser elegido por el trabajador, sino es común que en las empresas ya se tienen fechas fijas para que los trabajadores elijan el periodo que deseen.

Inclusive, para poder cumplir con las obligaciones que se señalan en la cláusula cuarta del contrato de referencia, como el de trabajar con alta productividad, realizar -- trabajos de carga y descarga de cemento a granel, carga y -- descarga de carros tolva o pipa y de carro tolva a domo o -- barco, y de domo a barco, carga y descarga de cemento de pipa a domo o de pipa a barco, conexión y desconexión de man-- gueras a buque, operación de silos o domo, operación de track móvil para el movimiento de tolvas o góndolas de ferrocarril, limpieza de áreas diversas, etc., las vacaciones que se le -- den al trabajador las debe de tomar obligatoriamente, siendo necesario para que él pueda conservar la salud, y su rendi-- miento y eficiencia en el trabajo sea mayor sin perjudicar -- su equilibrio fisiológico, lo que puede obtenerse a través -- del descanso correspondiente.

Pero además de los descansos anuales existen tam-- bién de otro tipo que, de igual manera, sirven para estimu-- lar al trabajador, como el descanso semanal y su origen tie-- ne una explicación del porque se otorga durante un día com-- pleteo, siendo de tipo religioso en donde se manifiesta que -- se debe de descansar los domingos para cumplir con sus ri-- tos. Posteriormente, el descanso semanal desaparece por el -- surgimiento del maquinismo, en donde se quiere que se traba-- je todos los días de la semana para poder aumentar así la -- profucción, junto con ello abarca nuevos mercados y algo que no podía faltar perseguido por todo industrial, es obtener --

más riqueza. Después en el año de 1891 en Alemania, el descanso semanal se vuelve a establecer no por situaciones religiosas, sino para respetar los principios del derecho del trabajo, en donde se establece la limitación de la jornada de trabajo para que el individuo recupere las fuerzas perdidas y así aumentar la productividad.

En 1917 en México, se estableció en la Constitución en su fracción IV, el descanso semanal en donde dice:

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

Por las causas expuestas en nuestra Ley Federal del Trabajo, bien sea por tradición religiosa o para convivir con su familia se procura que el descanso semanal siempre sea en domingo, aunque podemos decir que no es una regla general, porque no en todos los casos es posible otorgar a las personas ese día para descansar, pudiendo ser cualquier día de la semana.

También dentro de los descansos breves está el descanso durante la jornada, siendo el que se le proporciona por un periodo de tiempo para reponerse y aprovechar para tomar sus alimentos, se hace la observación, de que el tiempo que interrumpió sus labores le será tomado en cuenta como --

tiempo efectivo de la jornada de trabajo. (39)

Hemos venido mencionando, en como el descansar a una persona influye en la producción, pero para estimularlo aún más se dan descansos extraordinarios a una persona que se considera un buen elemento y se otorga al trabajador que se evaluó con un 100% correspondiéndole por ello diez días - notando que este incentivo puede motivar al que labora a ser mejor entre sus compañeros. (40)

Los ascensos, como estímulos a la productividad se prevén dos tipos de puestos:

1. Los que han quedado vacante y
2. Los de nueva creación.

Para poder cubrir un puesto vacante las partes se deben de poner de acuerdo tomando en consideración: preparación, asistencia, antigüedad, etc., como ya se dijo, para cubrir una vacante se establecen ciertas modalidades dependiendo de que el patrón haya cumplido o no su obligación de capa

---

39. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1983, Pags. 130 a 132, 149 y ss.

40. Compilación de la Regulación Laboral Interna de la Secretaría de Salud, S.S.A., México, 1991-1994, Pag. 115.

citar o adiestrar a sus trabajadores de la categoría en donde ocurra la vacante tal y como se establece en la cláusula quinta, en donde dice que la "Compañía de Transportes del -- Mar de Cortéz", capacitará a los trabajadores propuestos por "Servicios Portuarios de Guaymas", para que realicen las siguientes actividades: operador trackmóvil, auxiliar trackmóvil, auxiliares descarga de tolvas, auxiliares descarga de pipas, auxiliares mesa de transfer, si cumplió con este punto entonces el ascenso le corresponderá a quien sea más apto y tenga mayor antigüedad. Cuando sean varios los trabajadores de un mismo oficio o profesión que quieran cubrir el puesto que quedó vacío y todos sean aptos, además con la misma antigüedad se le dará preferencia a la persona que tenga a su cargo una familia, pero si casualmente todos los candidatos cumplen con estos requisitos se realizará un examen, notando que es en este momento en donde se tiene en consideración la aptitud de una persona.

Si el patrón no capacitó o adiestró a sus trabajadores del oficio o profesión en donde se encuentre la vacante, ésta se otorgará al trabajador de más antigüedad.

En relación a los puestos de nueva creación, se observa que existen dos posibilidades: cuando hay trabajadores en la empresa con la misma aptitud y cuando no los hay. Cuando se presente la primera posibilidad se otorgará a quien demuestre ser más apto y cuente con más antigüedad. Cuando en

la empresa no haya trabajadores con aptitudes para cubrir -- los puestos de nueva creación y en el contrato colectivo de trabajo no se especifique ningún procedimiento, el patrón -- tendrá toda la libertad para cubrirlos. Aquí se observa que una persona para obtener un ascenso en cualquiera de los dos puestos, depende mucho el que se capacite o adiestre, sir- -- viéndole de igual manera como un estímulo a la productividad, pero aunque es repetitivo es para que el trabajador aprenda a utilizar adecuadamente la maquinaria con la que trabaja y es natural que al conocer su manejo va a producir más rápi-- do, incrementando con ello la producción pero no sólo eso, -- sino que también es necesario se capacite o adiestre para -- que su trabajo lo desempeñe conforme a las medidas de seguridad para evitar accidentes.

Enseguida veremos porque el limitar la jornada de trabajo interviene en la productividad, ya que, en la anti-- güedad no se tomaba en cuenta la salud de aquellos hombres -- que laboraban, porque lo que determinaba la jornada era la -- luz que producía el sol o sea que se trabajaba desde que sa- lía hasta oscurecer, provocando en el hombre un desgaste fí- sico tremendo, por lo que su cuerpo se enfermaba fácilmente debido a lo prolongado que resultaba su tiempo de trabajo. -- Sin lugar a dudas la jornada de trabajo excesiva afecta el -- organismo del individuo, provocando por un lado fatiga ffsi- ca acompañado esto de falta de atención a lo que está reali- zando, por lo que puede provocar accidentes que afecten su -

cuerpo, por otro lado le puede provocar una muerte prematura. Es por tal motivo, que se limitó la jornada laboral para que el trabajador pueda convivir con sus semejantes. En la actualidad es así, comprobándolo en la cláusula tercera del contrato de servicios de maniobras portuarias que continuamos analizando, en donde se establece que la jornada de trabajo del personal será distribuido en las 24 horas del día, siendo cada turno de 8 horas.

Es necesario que un trabajador tenga una jornada limitada, porque cuando ya se encuentra fatigado produce mal debido a que conforme las horas van pasando se consumen sus energías disponibles, de modo que si se prolonga el trabajo más allá de lo exigible el ser humano tiene que recurrir a sus reservas orgánicas que no actúan con aquella intensidad que uno quisiera para lograr alcanzar el porcentaje de producción que se logró en las primeras horas de trabajo. (41)

Otros estímulos que existen para incrementar la productividad de los trabajadores de acuerdo a las funciones que tengan encomendadas a desempeñar tenemos, los estímulos económicos y los estímulos de reconocimiento; en el primero se otorga cierta cantidad de dinero mensualmente, dándose ya sea, en vales de despensa o bien en especie para reconocer -

---

41. MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob. Cit., Pags. 243 a 245.



su desempeño y productividad en su área de trabajo. Este estímulo económico lo puede obtener un mismo trabajador no importando las veces que resulte triunfador, por contar con la calificación más alta de entre sus compañeros. De tal manera, podemos afirmar que no se le otorgará a aquella persona que goce de preferencia, amistad con la autoridad del centro de trabajo, ni se dejará a la suerte de cada uno, tampoco se dejará de evaluar al trabajador por situaciones de enemistad. La persona que se haga merecedora del segundo se le dará por ello una nota buena, medalla, diploma por no tener durante - cierto tiempo retardos, inasistencias, permisos por días económicos o licencias con o sin goce de sueldo. (42)

Estamos convencidos, de que es necesario se tomen en cuenta estos puntos para incrementar nuestra productividad en cantidad y calidad en las diferentes actividades que se nos presenta, porque es notorio y lamentable de la forma en que hacemos las cosas, restándole importancia a los elementos ya mencionados. Esto deberían entenderlo todos los empresarios que una vez cubierto los elementos requeridos se obtendrá una mayor cantidad en la producción sin dejar a un lado la calidad en el menor tiempo posible, así como menor costo y esfuerzo humano beneficiando a los trabajadores, patrón y a la comunidad.

---

42. Compilación de la Regulación Laboral Interna de la Secretaría de Salud, Ob. Cit., Pags. 112 y 115.

En la actualidad, vemos satisfactoriamente que ya se empieza a tomar en cuenta el querer elevar la productividad y la calidad de lo que hacemos en el "Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad", firmado el 25 de mayo de 1992 por los líderes de las organizaciones campesinas, obreras y empresariales, ante la presencia del Presidente Carlos Salinas de Gortari, éste documento cuenta con diez páginas y tiene como fin: dar un cambio en las relaciones obrero-patronales de un futuro no muy lejano, debido a que pretende establecer una cultura laboral parecida a la de los países desarrollados.

Los puntos que toca este acuerdo son:

1. Comprometer a los trabajadores en las decisiones de las empresas, en todas las ramas de la producción, para mejorar la calidad y la productividad.
2. Promover la capacitación para que, virtualmente, México se convierta en un país de administradores.
3. Establecer fórmulas claras para lograr el mejor clima posible en los centros de trabajo, con cooperación y apertura para evitar los conflictos.
4. Aplicar criterios de remuneración, para que los trabajadores y administradores perciban ingresos adicionales, -

extrasalariales, lo que redundarán en mejores resultados de las empresas por la elevación de la calidad y la productividad.

5. Humanizar el trabajo y superar la práctica de que el capital sólo busca mano de obra barata.

6. Que los trabajadores tengan la oportunidad de poder hacer carrera en la empresa. (43)

### 3. Tiempo Extra

En relación al tiempo extraordinario que labora una persona, el artículo 123 Constitucional, fracción XI dice:

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de -- jornada, se abonará como salario por -- el tiempo excedente un 100% 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 meno--

---

43. Epoca, Epoca de México, S. A., de C. V., México, D. F., 1º de Junio de 1992, Número 52, Pags. 10 y 11.

res de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;"

En cuanto al concepto de jornada extraordinaria observamos lo siguiente:

1. Prolongación de la jornada convenida;
2. La prolongación se da por circunstancias extraordinarias;
3. Estas circunstancias extraordinarias son originadas por una necesidad patronal;
4. Este tiempo extraordinario no deberá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Por tal motivo, en la cláusula décima novena se conviene que el personal proporcionado por "Servicios Portuarios de Guaymas", trabaje tiempo extraordinario conforme a las necesidades de la "Compañía de Transportes del Mar de Cortéz".

En el pasado aquellos hombres que prestaban su trabajo a otro lo hacían de sol a sol, otros sin querer exagerar iniciaban sus actividades desde las cuatro de la mañana, terminando a las diez de la noche sin pensar en pagar más dinero por el tiempo extraordinario que permanecían los hombres en su centro de trabajo, sino que se procuraba obtener un mayor volumen de trabajo posible a cambio de una paga muy baja; sin embargo, por tal motivo han surgido movimientos obreros precisamente para lograr la reducción en la jornada

de trabajo. Hoy en día este problema ya no se analiza con un criterio proteccionista sin apoyarse en nada, ahora con las investigaciones que se han realizado desde el punto de vista médico, psicológico, económico y social se ha logrado comprobar que cuando alguien se encuentra cansado, aparte de que - entorpece su actividad provoca accidentes de trabajo, disminuye las defensas de su organismo, provocando se enferme con más facilidad. Desde el punto de vista económico, cuando la jornada de trabajo se prolonga, se ve reducido su rendimiento afectando considerablemente la producción. El exceso de - trabajo impide que pueda convivir con su familia, asistir a fiestas o reuniones de otro tipo que requiere toda persona - para poder continuar trabajando con entusiasmo. Posteriormente, se propone fijar una jornada de trabajo de ocho horas como en la actualidad, como se muestra en el contrato de servicios de maniobras portuarias en la cláusula vigésima, que a pesar de trabajar día y noche el personal están rolados en - diferentes turnos, siendo el primero de 07:00 a 15:00 horas, de 15:00 a 23:00 horas y de las 23:00 a las 07:00 horas.

Por lo planteado se llegó a considerar como más importante la jornada máxima general de ocho horas diarias, pero como se dijo ya en el inicio del tema, esta jornada puede prolongarse cuando el individuo trabaja horas extraordina- rias por circunstancias especiales que se presentan en la empresa.

Si una persona labora el domingo se le pagará al trabajador por ese día, un doscientos por ciento más del salario, además dice el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo:

"Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una -- prima adicional de un veinticinco por -- ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Este 25% se da, ya que el domingo es un día muy especial porque es cuando la familia se reúne para convivir, asistir a misa, practicar un deporte y por el hecho de no cumplir con los fines señalados se da este porcentaje, el cual se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, ahora bien cuando una persona labora en su día de descanso el artículo 73 dice: una persona no está obligada a -- trabajar en sus días de descanso porque de hacerlo se le o--torgará un salario doble. (44)

La jornada normal de trabajo según lo establece la Ley, es de ocho horas y cuando se pase de ese límite por el mismo convenio que hayan celebrado las partes lo llamaremos jornada extraordinaria de trabajo, advertimos en este punto

que cuando una persona prolonga su jornada laboral no es para perjudicarlo en ningún sentido, sino que se va a favorecer porque con ello se verá un incremento en su salario.

El tiempo extraordinario de trabajo como se dijo, ya debe de ser la continuación de la jornada ordinaria ejemplo: cuando un individuo termina de trabajar su horario normal a las 3 de la tarde supongamos, pero quiere prolongar su jornada hasta las 6 de la tarde, notaremos que ha trabajado 3 horas más, considerándolo como tiempo extraordinario porque su turno lo siguió inmediatamente después de terminar su horario normal, a este tipo de trabajo especial la ley de -- trabajo le asignó por lo mismo una remuneración también especial. Es por ello también que en la cláusula décima novena -- hay una parte en donde se establece que el costo que representa el tiempo extra se pagará conforme a la Ley Federal -- del Trabajo.

Lo importante de la jornada extraordinaria es que debe de haber una continuidad en la jornada ordinaria y no -- podrá ser igual a los que trabajen por turnos, como aquella persona que empieza sus labores a las 5 de la mañana y termina a las 12 del día y esa misma persona empieza a trabajar -- nuevamente de las 6 de la tarde hasta las 2 de la mañana, esas últimas horas que laboró no se podrán considerar como -- jornada extraordinaria porque no se está dando una continuidad de la jornada normal de trabajo, sino que aquí se está --

cubriendo un nuevo turno.

Es importante conocer algunos puntos interesantes en relación con esta figura, en primer lugar este tipo de -- trabajo no es obligatorio o sea que no está obligado un trabajador a prolongar su jornada ni se le puede forzar a otorgar su energía laboral en horas distintas porque él, al cumplir con su horario se puede retirar a descansar aunque hubiera dejado cosas pendientes por hacer, siempre y cuando no se encuentre dentro de algunas de las causales que nos marca la ley, en donde si se le puede obligar a trabajar en contra de su voluntad, como cuando se encuentre en peligro la empresa en donde trabaja, por ello la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 fracción VIII dice que el trabajador tiene - como obligación:

"Prestar auxilios en cualquier tiempo -- que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

Desde el punto de vista económico, podemos decir - que el centro de trabajo debe uno protegerlo hasta donde sea posible porque carecería de lógica el dejar que se destruya la maquinaria o equipo empleado para trabajar, porque si se



destruye se acabaría junto con ello su fuente de ingresos. (45)

Lo que llama la atención en este contrato de servi  
cios es la forma en que se hacen llegar ciertos pagos a los  
trabajadores, así como la misma información porque es noto-  
rio que se está dando una triangulación para hacerle llegar  
lo correspondiente al individuo como su salario, compensa-  
ciones, notificación de ascensos y como lo que estamos vien-  
do es la jornada extraordinaria, se menciona por ello la - -  
cláusula décima novena en donde se afirma que el tiempo de -  
más que está laborando no lo paga directamente la "Compañía  
de Transportes del Mar de Cortéz" por los servicios presta-  
dos, sino para que la parte proporcional llegue a sus manos,  
pasa primero por las de "Servicios Portuarios de Guaymas", -  
porque de acuerdo a lo convenido entre ambas partes es a lo  
que se llegó en donde se expresa que los pagos que le corres-  
pondan no le serán dados por la empresa en donde este pres-  
tando sus servicios, sino de la que depende directamente.

---

45. GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, Cuarta  
Edición, Temis, Bogotá, 1976, Pags. 402 a 404.

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

PRIMERA. En el contrato de servicios que celebran las partes para lograr obtener una mayor eficiencia el trabajador debe realizar su trabajo de acuerdo con su especialidad obteniéndola de la capacitación o adiestramiento, esto es que sean -- aptos para poder manejar adecuadamente la maquinaria para -- que su nivel de producción aumente considerablemente.

SEGUNDA. Para preparar a un individuo a desempeñar mejor la actividad que se le encomiende alcanzando con ello una mayor eficiencia, se le deben de proporcionar los elementos indispensables como el que se le pague un mejor salario y no -- sean tan raquíticos como los que obtienen ciertos trabajadores en la actualidad; conceder los ascensos que merezcan las personas que se encuentren perfectamente preparadas, otorgar estímulos económicos mensuales y estímulos de reconocimiento como medallas, diplomas y notas buenas.

TERCERA. Con las investigaciones realizadas se ha logrado -- comprobar que los descansos otorgados a un trabajador como -- las vacaciones, el concederles un día y los descansos breves durante la jornada aumenta su rendimiento en la producción; por lo que conceder al trabajador descansos extraordinarios como días de asueto, permiten estimularlo aún más.

CUARTA. Uno de los aspectos que provocan un bajo rendimiento

por parte del trabajador lo constituyen los bajos salarios; por lo que el remunerarlo de mejor manera lo estimula para alcanzar el nivel de producción esperado.

QUINTA. La productividad aplicada al trabajador consiste en que éste utilice racionalmente los recursos que le proporcione el patrón y los que estén a su alcance, y participe en los cambios tecnológicos que se presentan.

SEXTA. Para aumentar la productividad y la calidad, no solo se debe de contar con maquinaria moderna, también hay que tomar en cuenta la relación entre las partes, el desempeño, la motivación, la participación de la fuerza de trabajo y aspectos como recursos financieros oportunos, vinculación con proveedores y consumidores.

SEPTIMA. Para trabajar con alta productividad es indispensable capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme a los planes y programas que al efecto se formulen.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS QUE CELEBRAN POR UNA PARTE SERVICIOS - PORTUARIOS DE GUAYMAS, S.A. DE C.V., POR CONDUCTO DEL C. ING. J. ROBERTO - HERNANDEZ CAMALICH, DIRECTOR GENERAL; Y POR LA OTRA, COMPAÑIA DE TRANSPORTES DEL MAR DE CORTEZ, S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR EL C. LICENCIADO GUILLERMO CAMPUZANO ZAMBRANO; APODERADO; A LOS QUE EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARA LA "ENTIDAD" Y LA "COMPAÑIA", RESPECTIVAMENTE, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

## DECLARACIONES

### I. LA ENTIDAD declara que:

a) Es una Sociedad Anónima de Capital Variable, con participación mayoritaria del Gobierno Federal, constituida mediante Escritura Pública 24695 de fecha 27 de Marzo de 1972, otorgada ante la Fé del Notario Público No.46 del Distrito Federal y se rige en los términos de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y de la Ley de Sociedades Mercantiles ambas en vigor.

b) De acuerdo con su objeto social, se encuentra facultada para proporcionar a los usuarios en el Puerto de Guaymas, Sonora, los servicios públicos y las maniobras marítimo portuarias, en los términos de las concesiones y permisos que al efecto le ha otorgado la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

c) Cuenta con el personal necesario de sus Sindicatos que requiere la operación de la Terminal de Cemento de la COMPAÑIA en el citado Puerto por lo que puede obligarse en los términos de este Contrato.

d) El C. Ing. J. Roberto Hernández Camalich es su Director General y cuenta con la personalidad y facultades para suscribir este Contrato, en los términos de la Escritura Pública No. 10449 de fecha 4 de Abril de 1985, otorgada ante la Fé del Notario Público No. 28 de la Ciudad de Hermosillo, Sonora.

e) Señala como su domicilio para los efectos de este Contrato, Recinto Portuario, Zona Franca, Código Postal 85430 en Guaymas, Sonora.

### II. LA COMPAÑIA declara que:

a) Es una Sociedad Anónima de Capital Variable, constituida mediante Escritura Pública No.32 de fecha 09 de Abril de 1968, otorgada ante la Fé del Notario Público Lic. Octavio Rivera Farber de Mazatlán, Sinaloa, inscrita bajo el No.61, volumen cuadragésimo séptimo, libro tercero del Registro Público de Comercio de la Ciudad de Mazatlán, Sinaloa.

b) Tiene por objeto la manufactura, venta, compra, importación, exportación, distribución, y comercio en general de cemento así como, celebrar cualquier otro acto u operación que sea necesario o conveniente para los propósitos de la Sociedad.

c) La Secretaría de Comunicaciones y Transportes, por conducto de la Dirección General de Puertos y Marina Mercante, le ha otorgado permiso en los términos del Oficio No. de fecha de 1990, para llevar a cabo las maniobras de sus propios productos exclusivamente dentro de sus instalaciones portuarias del Puerto de Guaymas, Sonora.

d) Por lo expresado en la declaración anterior; requiere que - la ENTIDAD le proporcione los trabajadores sindicalizados suficientes, para ejecutar las maniobras portuarias que requiere en su terminal de cemento en el Puerto de Guaymas, Sonora.

e) El C. Licenciado Guillermo Campuzano Zambrano, es su Apoderado General y tiene la personalidad y facultades para suscribir este Contrato, en los términos de la Escritura Pública 51740 de fecha 12 de Octubre de 1989, otorgada ante la Fé del Notario Público No.74 de la Ciudad de Monterrey, Nuevo León.

f) Señala como su domicilio para los efectos de este Contrato, el ubicado en Ave. Constitución 444 Pte. en Monterrey, Nuevo León.

Expuesto lo anterior, las partes manifiestan su conformidad de otorgar el contenido de las siguientes:

### C L A U S U L A S

**PRIMERA:** Mediante el presente Contrato la ENTIDAD se obliga a proporcionar a la COMPANIA de su personal sindicalizado a 18 trabajadores para ejecutar las maniobras portuarias que requiere su operación la terminal de cemento en el Puerto de Guaymas, Sonora.

**SEGUNDA:** La ENTIDAD, se compromete a mantener a los mismos 18 trabajadores que previamente sean seleccionados por la COMPANIA y sustituirlos en casos de inasistencias, accidentes de trabajo, enfermedades generales, vacaciones o permisos que otorguen por Contrato Colectivo de Trabajo la ENTIDAD derivados de Comisiones Sindicales, etc.

**TERCERA:** La ENTIDAD, se compromete a proporcionar a la COMPANIA para la operación de su terminal, el personal que se establece en las cláusulas - que antecede los 365 días del año, distribuidos en las 24 horas del día según lo requiera la COMPANIA.

**CUARTA:** Conviene las partes comparecientes en el presente Contrato - que los 18 trabajadores objeto del presente Contrato tendrán las obligaciones siguientes: Trabajar con una alta productividad, realizar trabajos de carga y descarga de cemento a granel, carga y descarga de carros tolva o pipa y de carro tolva a domo o barco, y de domo a barco, carga y descarga de cemento de pipa a domo o de pipa a barco, conexión y desconexión de manijas a buque, operación de silos o domo, operación de trackmovil para el movimiento de tolvas o góndolas de ferrocarril, limpieza de áreas diversas, bombeo de cemento a domo, trabajos generales y mantenimiento del equipo - cuando lo considere prudente la COMPANIA sin embargo estos últimos trabajos de mantenimiento de equipo así como pintura, trabajos de electricidad y reparaciones podrán ser contratados libremente por la COMPANIA.

QUINTA: La COMPANIA, seleccionará el personal propuesto por la ENTIDAD, y hecho que sea procederá a su capacitación conforme a las necesidades que se especifican a continuación:

ACTIVIDAD PRINCIPAL	TURNOS: 1o.	2o.	3o.	TOTAL
Operador Trackmovil	1	1	0	2
Auxiliar Trackmovil	2	2	0	4
Auxiliares descarga de tolvas FF.CC.	2	2	0	4
Auxiliares descarga de pipas	2	2	2	6
Auxiliares mesa de transfer	1	1	0	2
	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>2</u>	<u>18</u>

SEXTA: Conviene la ENTIDAD en pagar a los trabajadores que presten -- sus servicios a la COMPANIA el tabulador siguiente:

N I V E L	SUELDO NETO MENSUAL (PESOS)
H-1	770,000.00
H-2	912,000.00
H-3	1'080,000.00
H-4	1'277,500.00

SEPTIMA: En relación al tabulador anterior, la COMPANIA se compromete a pagar a la ENTIDAD por cada trabajador de nivel H-1 \$1'544,124.00; Por cada trabajador de nivel H-2 la cantidad de \$1'860,477.00; Por cada nivel H-3 la cantidad de \$2'251,572.00 y por cada trabajador nivel H-4 la cantidad de \$2'837,136.00

OCTAVA: Los anteriores pagos se harán mensualmente a la ENTIDAD en forma anticipada, los diez primeros días de cada mes, ajustándose en su parte variable al final de cada mes y la entidad se responsabilizará de la contratación colectiva de los trabajadores y sus repercusiones económicas, así como del pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, se compromete también la ENTIDAD a inscribir por su cuenta en el Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit y absorber los pagos correspondientes de todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en las instalaciones de la COMPANIA. A efectuar las retenciones para pago del Impuesto Sobre la Renta, a pagar la prima de antigüedad cuando corresponda, a pagar los Impuestos Municipales y Estatales y el pago de la Junta del Progreso y Bienestar y a la Universidad de Sonora, a hacer los pagos semanales al personal asignado a la Terminal de la COMPANIA y hacerse responsables de las indemnizaciones que pudiesen reclamar los trabajadores ante las Autoridades competentes.

NOVENA: La COMPANIA queda relevada de cualquier relación obrero-patronal con el personal proporcionado por la ENTIDAD.

DECIMA: La ENTIDAD reconoce y acepta que la operación y supervisión de las actividades de la Terminal de Cemento propiedad de la COMPANIA, estará a cargo única y exclusivamente de la citada razón social COMPANIA, pudiendo ésta efectuar todas las labores de administración y supervisión con el personal que juzgue prudente, teniendo la libertad absoluta para contratar dicho personal, pudiendo establecer los horarios de trabajo para el personal proporcionado por la ENTIDAD en los turnos 1o, 2o y 3o, ajustándose a la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA: La COMPANIA proporcionará el equipo y herramienta necesario, así como el de su seguridad personal, para la eficiente operación en la Terminal de Cemento conforme a las necesidades que ella misma determine.

DECIMA SEGUNDA: La vigencia del presente Contrato será por tiempo indefinido y cualquiera de las partes podrá darlo por terminado mediante comunicación escrita que se efectúe con una anticipación de 30 días, quedando ambas partes relevadas de cualquier responsabilidad al cumplirse el supuesto al que se refiere la presente cláusula. Las partes contratantes acuerdan que el derecho que contiene la presente cláusula podrá ser ejercido solo en el caso de incumplimiento por cualquiera de las partes del contenido del presente Contrato total o parcialmente, particularmente por la baja productividad que pudiese denotar el personal que proponga la ENTIDAD a la COMPANIA.

DECIMA TERCERA: Para la interpretación y cumplimiento del presente Contrato así como para todo aquello que no esté previsto en el mismo, las partes se someten a la conciliación que efectúe la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la Ciudad de México, Departamento de Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la propia Secretaría de Trabajo, renunciando expresamente al fuero que pudiera corresponderles en razón de su domicilio presente o futuro o cualquier otra causa.

DECIMA CUARTA: Las partes convienen que si se dá el supuesto previsto en la cláusula décima segunda la COMPANIA queda en libertad absoluta para con tratar libremente al personal que juzgue conveniente y a tratar con las organizaciones sindicales que también juzgue prudente la COMPANIA.

DECIMA QUINTA: Los trabajadores que proporcione la ENTIDAD deberán sujetarse a todas y cada una de las indicaciones de los Supervisores que designe la COMPANIA y a desempeñar todos los trabajos que se le encomienden mediante el sistema de multihabilidades pudiendo ser cambiado de un puesto a otro conforme a las necesidades de la COMPANIA, teniendo la obligación de sujetarse a todos los programas de capacitación y adiestramiento que establezca. La COMPANIA seleccionará mediante un examen de aptitudes y conocimientos generales a 36 (treinta y seis) trabajadores propuestos por la ENTIDAD y procederá a su capacitación para que puedan efectuar las labores requeridas en el nivel H-1. De todos los trabajadores capacitados la COMPANIA seleccionará a los 18 (dieciocho) mas aptos y con mayor potencial de aprendizaje como titulares. A los demás que aprueben el examen de capacitación la COMPANIA le informará a la ENTIDAD para que ésta a su vez extienda la constancia que le permita cubrir vacantes cuando se produzcan y que sean necesarios cubrir conforme a los requerimientos de la COMPANIA por cada trabajador que se encuentre en periodo inicial de capacitación, la COMPANIA se compromete a cubrir a la ENTIDAD las cuotas establecidas en la cláusula séptima para el nivel H-1.

DECIMA SEXTA: Convienen las partes que el tabulador pactado en la cláusula séptima a cargo de la COMPANIA se revisará el día 10 de Agosto de cada año en la misma proporción en que se incremente el tabulador pactado entre la ENTIDAD y sus trabajadores representados por la Organización Sindical que corresponda. Y conforme al Convenio que suscriban ante las autoridades competentes debidamente requisitado. Por lo cual la ENTIDAD tendrá la obligación de enterar de estos acuerdos a la COMPANIA entregando los Convenios que se pacten en ese sentido. También se harán extensivos a los salarios -

pactados en la cláusula séptima los incrementos extraordinarios a los salarios mínimos en su proporción, siempre y cuando se acuerde a nivel nacional por la propia Comisión Nacional de los Salarios Mínimos o por recomendación de los firmantes del pacto, que estos incrementos se hagan extensivos a los salarios contractuales. Esta será la única forma que podrá modificarse el tabulador establecido en la cláusula séptima del presente Contrato.

Por su parte la ENTIDAD modificará en los mismos términos los salarios con venidos a pagar a los trabajadores según los establece la cláusula sexta.

DECIMA SEPTIMA: Convienen las partes que los trabajadores propuestos por la ENTIDAD ingresarán previa aprobación de la COMPAÑIA a la categoría intitulada en la cláusula séptima como nivel H-1 con las remuneraciones y compensaciones señaladas en la referida cláusula y será facultad de la COMPAÑIA ir otorgando los diversos niveles en la medida en que los trabajadores se sujeten en los Programas de Capacitación y Adiestramiento y en la medida que demuestren tener la aptitud y capacidad para desarrollar diversos trabajos que requiera la COMPAÑIA (ser multihábiles) y como se señala en la cláusula cuarta y quinta del presente Contrato.

DECIMA OCTAVA: Para los efectos que se expresan en la cláusula séptima del presente Contrato la COMPAÑIA se compromete a notificar a la ENTIDAD de los ascensos que vayan logrando los trabajadores, para dar cumplimiento de los pagos que deberá enterar a la ENTIDAD.

DECIMA NOVENA: La COMPAÑIA quedará facultada para solicitar que el personal proporcionado por la ENTIDAD trabaje tiempo extraordinario conforme a sus necesidades, aclarándose que el tiempo extraordinario se pagará por parte de la COMPAÑIA a la ENTIDAD repercutiendo a la COMPAÑIA el costo que representa el tiempo extra conforme la Ley Federal del Trabajo, y en base al salario pactado según la cláusula sexta, conjuntamente con los costos asociados por este pago (se pagará a la entidad solamente el costo directo pagado al trabajador y el costo directo pagado a terceros con motivo de este pago).

VIGESIMA: Convienen las partes que los horarios de trabajo a los que se sujetará el personal proporcionado por la ENTIDAD será el siguiente: de 07:00 a 15:00 horas, de 15:00 a 23:00 horas y de las 23:00 a las 07:00 horas, pudiendo la COMPAÑIA distribuir el personal conforme a sus necesidades; los trabajadores objeto del presente Contrato tendrán la obligación de estar precisamente listos para iniciar la jornada de trabajo en sus puestos conforme a los horarios que señala con anterioridad.

VIGESIMA PRIMERA: La COMPAÑIA se compromete y se limitará su responsabilidad a tener instalaciones adecuadas para ingerir alimentos y a tener servicios sanitarios adecuados.

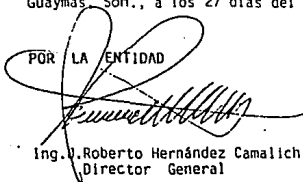
VIGESIMA SEGUNDA: El presente Contrato de Prestación de Servicios, quedará sujeto en todo caso a que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en tregue por escrito el otorgamiento de la ampliación de la concesión para el uso y disfrute de terrenos y permiso de maniobras de servicio particular en Guaymas, Sonora, a la COMPAÑIA para poder operar su terminal de cemento en el Puerto de Guaymas; las partes acuerdan que el presente Contrato entrará en vigor 15 (quince) días después, contados a partir de la fecha de la notificación y entrega por escrito que efectúe la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a la COMPAÑIA a su Representante o Apoderado.



VIGESIMA TERCERA: La COMPAÑIA se compromete a proporcionar cursos de capacitación para pasar a niveles de habilidad y conocimiento superiores a nivel H-1, al H-2 y al H-3 cuando máximo 6 (seis) meses después de que -- existan 3 (tres) trabajadores del nivel anterior. De haber trabajadores -- que por segunda ocasión no aprueben la capacitación dada, estos serán sustituidos por la ENTIDAD a petición de la COMPAÑIA.

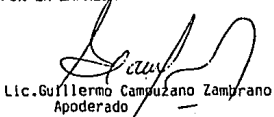
El presente Contrato se firma por cuadruplicado en la Ciudad y Puerto de - Guaymas, Son., a los 27 días del mes de Septiembre de 1990.

POR LA ENTIDAD



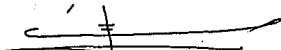
Ing. Roberto Hernández Camalich  
Director General

POR LA EMPRESA

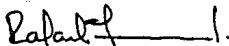


Lic. Guillermo Camuzano Zambrano  
Apoderado

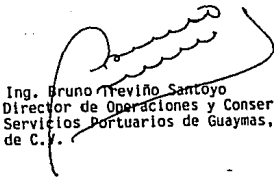
T E S T I G O S



Ing. Enrique Cárdenas Trigos  
Vocal de Operaciones de  
Puertos Mexicanos



Ing. Rafael Moreno Romero  
Gerente de Zona  
Area Pacifico



Ing. Bruno Treviño Santoyo  
Director de Operaciones y Conservación  
Servicios Portuarios de Guaymas, S.A.  
de C.V.



Ing. Agustín Barrios Espino  
Gerente de Distribución  
Area Pacifico

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel, Derecho del Trabajo, Tomo II, José M. Bosch, España, 1960.
2. ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, - Segunda Edición, Casa del Obrero Mundial, México, 1975.
3. BERGHAUS, Erwin, Historia del Ferrocarril, Zeus, España, 1964.
4. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, - Harla, S. A., de C. V., México, 1985.
6. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
7. CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.
8. CASTORENA, J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, México, 1984.

9. CASTORENA, J., Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jaris, México.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Labo--  
ral, Cuarta Edición, Trillas, México, 1985.
11. CRISTOBAL MONTES, Angel, Curso de Derecho Romano, Univer--  
sidad Central de Venezuela, Caracas, 1964.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, --  
Séptima Edición, Porrúa, S. A., México, 1987.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor, La Decadencia del Contrato, Se--  
gunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1986.
14. DE GROOTE, Paul, Tratado de Explotación de los Transpor--  
tes, Aguilar, S. A., Madrid, 1954.
15. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Traba--  
jo, Segunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1974.
16. GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo, Cuarta  
Edición, Temis, Bogotá, 1976.
17. GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo, Los Sindicatos en México, --  
"Atlamiliztli", A. C., México, 1969.

18. MENENDEZ MENENDEZ, Aurelio, El Contrato de Remolque, Tecnos, S. A., Madrid, 1964.
19. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, S. A., México, 1983.
20. ORTIZ URQUIDI, Raúl, Derecho Civil, Porrúa, S. A., México, 1977.
21. RANDLE, Wilson, El Contrato Colectivo de Trabajo, Victorino Pérez, Letras, S. A., México, 1958.
22. REZZONICO, Luis María, Estudio de los Contratos, Vol. II Segunda Edición, Roque Depalma Editor, Buenos Aires, 1959.
23. ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil, Tomo III, Porrúa, S. A., México, 1985.
24. SOTO ALVAREZ, Clemente, Prontuario de Introducción al -- Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil, Tercera Edición, Noriega Limusa, México, 1982.
25. VASQUEZ DEL MERCADO, Oscar, Contratos Mercantiles, Porrúa, S. A., México, 1982.
26. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel, Contratos Civiles, Segunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1985.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - Octagésimo octava Edición, Porrúa, S. A., México, 1990.
2. Ley Federal del Trabajo, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1987.
3. Código Civil Para el Distrito Federal, Quincuagésima quinta Edición, Porrúa, S. A., México, 1986.
4. Código de Comercio y Leyes Complementarias, Quincuagésima Edición, Porrúa, S. A., México, 1988.

DICCIONARIOS

1. CABANELLA, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Decimacuarta Edición, Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1979.
2. Diccionario Jurídico Mexicano, Segunda Edición, Porrúa, S. A., México, 1987.

OTRAS FUENTES

1. CASTILLO, F., Apuntes del Primer Curso del Derecho del Trabajo, México, s.a.p.

2. Compilación de la Regulación Laboral Interna de la Secretaría de Salud, S.S.A., México, 1991-1994.
  
3. Estatutos Sociales de la Empresa de Servicios Portuarios de Guaymas, S. A., de C.V.