

851

29

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EL CONTROL DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES

T E S I S
QUE PARA OPTAR AL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A .
ROBERTO ROMERO LUNA

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA GENERAL DE
EXAMENES PROFESIONALES



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.

INTRODUCCION

El trabajo que se presenta es un estudio de la forma en que reglamenta nuestra legislación laboral la duración de las relaciones individuales de trabajo, desde su forma de contratar o inicio hasta causas y formas de darla por terminada.

Todo ello a efecto de esclarecer la legalidad de la forma en que se lleva en la vida diaria en nuestro país, las relaciones individuales de trabajo, por que hemos conocido el sistema de diversos patrones pertenecientes a diferentes industrias y todos al igual que la mayoría de los de nuestro país, lo hacen arbitrariamente, generando una gran cantidad de trabajadores eventuales, sin respetar sus derechos laborales elementales.

Por lo que el presente trabajo persigue dos fines el inmediato es someterlo a la consideración de las autoridades académicas de la Universidad Nacional Autónoma de México en examen profesional, para la obtención del título de Licenciado en Derecho; el mediato ha sido el estudio de la eventualidad en las relaciones individuales de trabajo y proponer algunas ideas a efecto de resolver la problemática de la eventualidad desde el punto de vista jurídico.

La estructura del trabajo se inicio estudiando en el I capítulo los conceptos básicos como son trabajador, patrón intermediario, empresa estabilidad. En el capítulo II se menciona los antecedentes del trabajo eventual en México y algunos países de

Europa.

Continuamente en el capítulo III se analiza cual es el acto que le da origen a la relación individual de trabajo y como consecuencia la duración de la misma y en base a ello los tipos de contratos y la forma de su terminación. El capítulo IV se comenta como se maneja la duración de las relaciones individuales de trabajo dentro de las empresas quienes mantienen un gran número de trabajadores eventuales y la falta de apego a la Legislación Laboral, considerando que varias de las normas laborales ayudan a dirigentes sindicales y patronos para que negocien con la estabilidad, como derecho de los trabajadores, por lo que se sugiere la abrogación y/o derogación de algunos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo y se hace notar la importancia económica para el país de las empresas que más generan trabajo eventual.

De igual manera se analiza en el capítulo V las condiciones en que laboran los trabajadores eventuales, las cuales son en su mayoría al margen de nuestra legislación laboral, sin que nadie se preocupe realmente por proteger esa gran fuerza de trabajo que ayuda a la economía de nuestro país por lo que se propone un capítulo especial que debería contener nuestra Ley Federal del trabajo.

CAPITULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

Es necesario iniciar el presente trabajo estudiando cómo nuestra legislación laboral, la doctrina y los Tribunales Laborales definen cada uno de los sujetos y/o Figuras Jurídicas que se crean con motivo de la relación de trabajo, así como el principio de estabilidad y el concepto de empresa que son básicos para el desarrollo del trabajo.

Además por qué se considera que existe una serie de confusiones al manejar cada uno de ellos en la vida diaria de nuestro país.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones, presuponen la presencia humana, de tal manera que las personas se diferencian según la participación que tengan en las relaciones individuales y colectivas.

Pero al lado del hombre existen las personas creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina denominada personas jurídicas, y en ocasiones morales, de donde concluimos que la persona física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y

obligaciones.¹

1.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Se cree necesario, en primer lugar, aclarar en los términos que lo hace el maestro Mario de la Cueva al señalar que "Las normas de la declaración de los Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro por lo que no existe, ni pueden existir diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado".²

Por ello la comisión que se integró para la elaboración de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, uniformó la terminología de trabajador para designar el sujeto primario de las relaciones de trabajo.

Así entonces, el artículo 8° de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, considera que trabajador es: la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo en 1931 determinaba que trabajador era: toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros, en virtud de un

1 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México, 1978. Pág. 152.

2 Ibidem. pág. 154.

contrato de trabajo.

Este último concepto, como se aprecia, ha sido superado por el que nos da nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que la de 1931 contiene aspectos que actualmente van en contra de nuestra realidad jurídica, como son:

1. Que fue creado dentro de un marco de concepción contractuales que prevalecían en esa época, al señalar que debe ser en virtud de un contrato de trabajo.

2. No precisa que sólo una persona física puede ser trabajador, ya que una persona moral no puede serlo.

3. Establece diferencia entre trabajador material e intelectual, lo que a simple lógica, por el hecho de prestarlo el hombre, implica intelecto independientemente del grado de preparación que es necesario para desarrollar determinado trabajo, ya que por trabajo, y de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, artículo 8° segundo párrafo, se debe entender: toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.³

Además, hay que señalar que otra situación que ha superado nuestra actual Legislación Laboral, es el hecho que, trabajador lo

³ Ibidem, pág. 157.

puede ser tanto la mujer como el hombre equiparados en sus derechos, como está consagrado en su artículo 4°.

Surge la pregunta, si un sindicato puede ser trabajador, respecto al análisis hecho anteriormente, y en el entendido de que si un sindicato es un conjunto de trabajadores que se asocian para la defensa de sus intereses, no se da la individualidad que se requiere para ser trabajador, y por el contrario, se convierte en una persona moral; es por ello, que no puede ser trabajador un sindicato, ya que no se dan los supuestos del concepto del trabajador.

Así también, hay que recordar que para el Derecho del Trabajo, persona física, se puede considerar aquel individuo que se encuentre en plenas facultades físicas y que sea mayor de 16 años, como lo dispone el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Por los anteriores razonamientos, se concluye que una persona se debe considerar trabajador, cuando reúne los requisitos de:

a) Que sea una persona física, mayor de 16 años en plenas facultades físicas o personas mayores de 14 años y menores de 16 años con autorización a que se refiere el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Que exista una subordinación, entendiéndose como que el trabajo que desarrolle sea guiado o de acuerdo a las instrucciones del patrón y estando a disposición de su empleador durante el tiempo que presta los servicios, con la limitación de que siempre y cuando se trate del trabajo contratado.

c) Que sea personal la prestación del servicio, ya que se ha dicho que sólo las personas pueden ser trabajadores; en virtud de que una compañía de servicios especializados por medio de otras personas, no puede, ser trabajador.

Para Guillermo Cabañellas, "el trabajador característico desde el punto de vista laboral, es el sujeto a un contrato de trabajo y los requisitos que lo delimitan como tal son: La prestación de una actividad personal, la subordinación al patrón o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre partes, la percepción de una remuneración y una continuidad al menos relativa".⁴

Es importante hacer una clasificación de los trabajadores de acuerdo a la duración de su relación individual de trabajo, considerándose la más apropiada la siguiente:

4

Cabañellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo 1, Edit., Omega, Buenos Aires Argentina 1968, Pág. 275.

a). Permanentes

1. De Planta o Base

b). De temporada

Trabajadores

a). Eventuales

b). Ocasionales o
Accidentales

2. Transitorios

c). Intermitentes

d). Sustitutos o
Interinos

1. De Planta o Base. Son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa.

a) Permanentes. Si la actividad es continua.

b) De Temporada. Si la actividad se realiza sólo durante determinadas épocas del año , como ejemplo; trabajadores cortadores de caña, sólo lo hacen una vez al año, pero es una actividad permanente de la empresa o ingenio azucarero que requiere.

2. Transitorio. Es aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa.

a) Eventuales. Es aquél que realiza temporalmente una labor continua, destacándose por la manera circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa, ejemplo de ello

sería el trabajador que es contratado por una empresa para sacar adelante la producción de un pedido extraordinario.

b) Ocasionales o Accidentales. Son aquellos cuya actividad que realizan por una sola vez para el patrón sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro. Podemos citar como ejemplo a los trabajadores que se encuentran para pintar el local de una empresa.

c) Intermitentes. Aquellos cuya labor que realizan es con intervalos de tiempo, sin uniformidad, se trata por lo general de aquellos trabajadores contratados por día, ejemplo: Serían los trabajadores maniobristas o cargadores que son contratados sólo cuando en una empresa se recibe o entrega mercancía.

d) Sustitutos o Interinos. Son aquellos que desempeñan temporalmente una función de naturaleza permanente ocupando el lugar de un trabajador de planta o base, es el caso concreto a que se refiere el artículo 37 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, ejemplo de ello es el caso de la trabajadora que es contratada para suplir a otra trabajadora que esta incapacitada.⁵

⁵

De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México., 1974, pág. 320.

1.2. CONCEPTO DE PATRON

El patrón es el segundo sujeto de la relación de trabajo en orden; es tan importante que se dé de la figura de patrón como la de trabajador, para que pueda existir una relación de trabajo.

Patrón para Guillermo Cabañellas, "es quien mantiene remuneradamente y con cierta permanencia trabajadores subordinados a él, tal vínculo jurídico puede proceder de un contrato de trabajo, naturalmente, o resultar de hechos de disposiciones de la autoridad".⁶ La terminología que se utiliza para designar al sujeto que en nuestro Derecho Laboral se le conoce como patrón, es amplísima, y a éste respecto, Ramirez Gronda menciona los nombres de "Acreedores de Trabajo", "Empleador", "Dador de Trabajo", "Dador de Empleo", "Empresario" y "Locatario".⁷

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario aquella persona que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que se le preste servicios; rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.⁸

Krotoschin nos indica que el patrón es la persona física o

⁶ Cabañellas, Guillermo. Obra citada. pág. 277.

⁷ Citado por De Buen L. Néstor. Obra citada. pág. 450.

⁸ Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985. pág. 139.

jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y cuyo interés o para cuyos fines éstos presenten servicios.⁹

Para Manuel Alfonso García, el patrón es toda persona física o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.¹⁰

"Sánchez Alvarado nos dice, que patrón es "La persona física y jurídica colectiva, que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".

No se está de acuerdo con esta última definición, toda vez que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros, se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que en apariencia sea un servicio por el solo hecho que lo preste una persona , tiene algo de intelectual.

Cabe hacer notar que los representantes del patrón dentro de una empresa, de acuerdo al artículo 11 de Ley Federal del Trabajo, lo son: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas

⁹ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I, 4a. Edición. Ed. Deplama, Buenos Aires, 1961. pág. 42.

¹⁰ García, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Ed. Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973. pág. 30.

que ejerzan funciones de dirección o de administración en la empresa o establecimiento, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Ahora bien, por el hecho de ser representantes del patrón, no quiere decir que no existe relación de trabajo entre ellos y el patrón.

El concepto de representantes del patrón no excluye la condición de trabajador que durante mucho tiempo se discutió si los directores, gerentes generales y demás funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de su participación en los resultados, podrían o no tener el carácter de trabajadores y se afirmó que era suficiente que fueran socios de las empresas, aún cuando fueran minoritarios, para que quedaran excluidos, tanto de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, como del Seguro Social.

Sin embargo, el criterio actual es diferente, la relación mercantil o civil existe entre un socio y la empresa, es ajena a la laboral que pueda establecerse paralelamente entre ellos.

En realidad la Ley actual que sigue en esta materia el modelo de la anterior, lo único que intentó al confirmar el concepto de representantes del patrón, en su artículo 11, fue eludir el fraude frecuentemente cometido por las empresas en el sentido de

desconocer cualquier conducta de un funcionario que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenía el carácter de mandatario".¹¹

Se considera que el artículo 11 de la Ley, evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil para las relaciones jurídicas laborales, contratación, despido, cambio de condiciones de trabajo, etc.

No debe olvidarse, sin embargo, otro efecto de la norma es el que en todo caso, los trabajadores deberán cumplir las órdenes que reciban de los Representantes del Patrón, según se dispone en el artículo 134, fracción III, que le obligaba a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.

Nuestra Legislación en el artículo 123 Constitucional y particularmente en el inciso "A" relativo al trabajo en empresas no estatales, se emplean diferentes expresiones, si bien es obvio que unos casos con una intención evidente, así se habla de "Patrones", expresión preferentemente de "Patrón", "Empresarios" y de "Centro de Trabajo".

La Ley Federal del Trabajo antes de las reformas de 1970, señalaba que patrón era: "Toda persona física o jurídica que emplee

¹¹ De buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, S.A. México, 1976, pág. 55.

el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo en vigencia en su artículo 10 señala que patrón es: "La persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Como se puede observar, nuestra antigua Ley Laboral se encontraba influenciada por una concepción contractualista ya que presume para que exista la figura de patrón debe existir un contrato de trabajo, lo que a todas luces resulta contradictorio con nuestro Derecho Laboral actual, ya que no podemos pensar que una persona física bajo su subordinación y dirección, por el sólo hecho de no haberse dado esa relación mediante un contrato, no existe relación laboral y en consecuencia, la persona utilizadora que recibe beneficios con el trabajo, no tuviere el carácter de patrón de quien le preste los servicios.

El concepto actual que es producto de los nuevos lineamientos de nuestro Derecho Laboral, cambia, ya que no es necesario que exista por escrito un contrato de trabajo, basta que exista una relación jurídica laboral para que en consecuencia, se de la figura, lo que es confirmado en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Al respecto tenemos el siguiente criterio de las autoridades laborales:

RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA

Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre patrón y el trabajador a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajador, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las ordenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que precisamente por los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases

del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por lo consiguiente para determinar si existe relación de trabajo, debe entenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición la voluntad patronal.

Amparo directo 9442/83, Rogelio Gutiérrez 18 de Septiembre de 1980. 5 votos ponentes, José Martínez Delgado Hernández de Mozqueda.

Precedentes:

Amparo directo 1455/64, Abel Porras Rodríguez 9 de Octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos.
Ponentes: Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo directo 3339/64. Marcelo de la Cueva y Foucade. 10 de Febrero de 1965. Ponente; Manuel Yañez Ruiz.

Acerca del patrón, la corte ha sostenido los siguientes criterios: Entidad Laboral. La integran las personas físicas o

morales y el conjunto de bienes que forman el negocio o empresa. De esta relación de personas y bienes no puede hacerse abstracción en el Derecho Obrero Mexicano, porque daría margen a innumerables simulaciones de contrato, tendientes a eludir las responsabilidades legal de los patrones.

Publicado en la Revista Mexicana del Trabajo Tomo IX. Pág. 92.¹²

1.3 CONCEPTO DE LA EMPRESA

Es en el sistema capitalista donde adquirió la empresa una fisonomía propia y donde concibió como una acción conquistadora, fue así como surgieron las ideas y acciones como las de Charles Moranzé (Paris 1958), que consideraba a la empresa la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios para la lucha de la destrucción de la empresa, o como hacen los pueblos vencedores, para la anexión de las empresas, es decir, la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gastos de los hombres y de los mercados.

En el capitalismo una empresa es primero una idea que bulle en la mente de un hombre y luego como producto del genio y de la voluntad de su creador, aparece como una unidad económica lanzada

¹² La Gaceta Laboral. No. 3. Extraordinario. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 1982, pág. 22.

a la ejecución de idea.

El artículo 123 constitucional se refiere en las fracciones XIV y XVI prácticamente a los empresarios como sinónimo de patrón en relación con los responsables de los riesgos de Trabajo y Al derecho de coalición y en general dicho precepto se refiere a la empresa sin definirla, tomándola como una noción en la Legislación Común.

La concepción de Empresa no estaba configurada en la Ley Federal en 1931 y hasta la Ley de 1970 en su artículo 16 introdujo el concepto de Empresa y también el de establecimiento explicado este último en el apartado II de la Exposición de Motivos, que el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes independientes unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre Empresas y Establecimiento. El proyecto recogió estas ideas en el artículo 16; la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior.

Sin embargo, finalmente, quedo en los siguientes términos el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo:

"Para los efectos de las normas del trabajo se entiende por empresa la unidad económica y por establecimiento la unidad técnica como sucursal, agencia u otra unidad semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". Este precepto define para los efectos técnicos correctamente los conceptos de la empresa y establecimiento, pero el proyecto encierra una definición más amplia que ayuda a entender lo que es una empresa, puesto que no sólo son los objetos y/o maquinaria los que forma una empresa, ya que también lo forman los trabajadores y el capital entendiéndose como inversión económica que a su vez puede o no abarcar la maquinaria y local y todo bajo una sola dirección para la realización de un fin, elemento este último que es esencia porque, si falta la dirección única encaminada a un fin, los trabajadores y el capital no podrían por si solos generar una empresa e inclusive cuando los trabajadores no encaminan sus esfuerzos al fin de la empresa no es posible que se logre las metas fijadas.

Así, la ley de Quiebras en su artículo 204, fracción I, alude a la empresa como unidad económica y destino jurídico de los bienes que la integran.

Existe confusión entre los términos Empresa, Patrón y

Empresario, los cuales se supone erróneamente que pueden emplearse indistintamente.- Cuando se trata de una Empresa unipersonal, la empresa, el patrón y el empresario se identifican en una persona física, pero en el caso de personas morales o jurídicas se pueden incurrir en situaciones equivocadas al no distinguirlas. Así, la Ley Federal del Trabajo los involucra a veces en un mismo precepto, en ocasiones como sinónimos y en otras como distintos, por ejemplo: el artículo 386 define el Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre un sindicato y un patrón, que establece las condiciones en la empresa o establecimiento, es decir, el patrón que es titular de la empresa suscribe el Contrato Colectivo de Trabajo obligando a la misma. El artículo 41 al establecer que "La substitución de Patrón no afectaría las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento", distingue entre patrón titular de la empresa, y la empresa como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las obligaciones laborales, en cambio el artículo 921 en su párrafo segundo, señala que la notificación del Emplazamiento de huelga produciría el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso en depositario de la Empresa o Establecimiento afectado por la huelga; o sea que aparece como entidades distintas, el patrón titular de la Empresa y la Empresa como patrimonio.

La Empresa actúa en el Derecho Laboral a través de una persona física o moral, como titular de la misma, en que es el patrón, y esa titularidad lo identifica como centro de imputación de los

derechos y obligaciones laborales. La empresa es el sujeto de la relación de trabajo y el patrón como titular de la empresa, tiene la personalidad representativa en esa relación. De igual forma el patrimonio de la empresa queda sujeto a las responsabilidades laborales y es independiente del titular de la misma, por lo que el cambio del patrón no puede afectar las relaciones de trabajo tal y como lo dispone el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

La proyección de la empresa en el Derecho Laboral presenta dos aspectos fundamentales:

1. La empresa como sujeto de la contratación, que conduce a determinar si tiene o no carácter de patrón, de lo cual depende de la relación laboral y de las responsabilidades inherentes, en este caso se equipararon los términos Empresa-Patrón que en definitiva concluyen en la noción jurídica esencial del patrón, como titular de la Empresa en las relaciones laborales.

2. La empresa como patrimonio que se puede afectar y el titular de la empresa y/o representante legal, aparecen como dos entidades distintas toda vez que el titular sólo responde hasta el total de patrimonio de la misma, siendo independiente su patrimonio particular.

El Dr. Baltasar Cavazos Flores, estima que la empresa es un complejo jurídico económico y social donde existe pluralidad de

intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada. En la Empresa convergen el interés del trabajador de ganar más y trabajar menos, con el patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido.¹³

Se considera que la definición del Dr. Cavazos puede levantar controversia puesto que habla de intereses opuestos, ya que si bien es cierto que el trabajador desea ganar más, para elevar su nivel de vida, no siempre quiere trabajar menos por lo que es un poco atrevido generalizar. Ahora bien, no se puede llevar a la empresa una productividad adecuada por dos partes que tienen intereses opuestos, ya que en realidad el interés debe ser común en esencia, como es el de una productividad adecuada para ganar más, es decir, el trabajador un mayor salario y el empresario una mayor utilidad.

El Derecho del trabajo influyó y lo seguirá haciendo en la transformación de la empresa, porque es un derecho para la clase trabajadora, porque ha sido producto de lucha contra la clase capitalista del estado y porque su función principal es apoyarla y asegurar a sus miembros una existencia decorosa. Las normas del derecho del trabajo destruyeron la soberanía empresarial e igualó la fuerza del trabajo con la del capital y que, en cierta medida, colocó los valores del trabajo en un plano superior; ejemplo de

¹³ Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 1982, pág. 38.

ello tenemos las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que las empresas no pueden suspender, reducir o dar por terminadas sus actividades, sino en los casos y observando ciertos requisitos de Ley. Así también tenemos la disposición del Derecho del Trabajo que proclamó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y que se encuentra elevada a nivel constitucional en su artículo 123, la cual busca que los trabajadores sientan en su presente y futuro económico.

Las condiciones de la Empresa nueva pretende humanizar el capital, porque, dejándole su espíritu de aventura, le imponen como deber la consideración del hombre y del trabajador.

Para Guillermo Cabañellas, se concreta así la evolución experimentada en la esfera del Derecho del Trabajo, donde el patrono no es ya la persona física del propietario del establecimiento, sino la propia empresa, esto es: "Su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la integran, y que, por tanto, puede pasar de uno a otro propietario de la continuidad del contrato de trabajo, donde sin necesidad de considerar a la empresa como persona jurídica, se le concibe como Persona Económica".¹⁴

Para el Lic. Alberto Briseño Ruíz, empresa es: "El lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital

¹⁴ Cabañellas, Guillermo. Obra citada. pág. 281.

y se lleva la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o la elaboración de bienes; entendiéndose así el concepto aporta interés a nuestra materia, es decir, empresa es: "El Centro de Trabajo".¹⁵

Consideramos que "La Empresa no es sólo conjunción de personas humanas, cada una con su función propia dentro de la empresa, pero además con sus aspiraciones personales, fuera de la misma. La Empresa, pues, se convierte por este hecho, en un grupo de hombres a quienes es necesario ver en sus necesidades, examinar sus inquietudes, colaborar en sus esfuerzos, darles en definitiva, un medio de vida superior a través de los grupos intermedios, si a ellos están afiliados o de los individuos separadamente".

1.4 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 60., consideraba intermediario a quien contrataba los servicios de otra persona para ejecutar algún trabajo, en beneficio de un patrón. No serán consideradas como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que conraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

En la iniciativa de la Ley vigente al tratar el tema, se argumentó que desde hace más de un siglo los trabajadores y las legislaciones se han esforzado por restringir la intermediación,

¹⁵ Briseño Ruiz, Alberto. Obra citada. Pág. 162.

pues ha sido una de las fuentes de explotación del trabajo. Recoge las observaciones en pro y en contra, llegando a la conclusión de que quienes contraten obras o servicios para realizarlos en beneficio de una persona son intermediarios si no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores; cuando falten elementos, el beneficiario de las obras o servicios serán considerados patrón.

Con frecuencia se organizan empresas que son prolongación de otra, para que le presenten en forma exclusiva o principal obras o servicios, mediante este procedimiento y a pretexto de que son empresas pequeñas, dan a los trabajadores prestaciones inferiores a cambio de su trabajo y con frecuencia no disponen de elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones. El hecho de una constitución de una empresa y de que se le reconozca su capacidad jurídica, no debe utilizarse como un procedimiento para burlar los derechos de los trabajadores.

La Cámara de Diputados, Cámara de origen para la iniciativa, estimó conveniente modificar el artículo 13, a fin de precisar la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores que sin este nuevo concepto, podía quedar desprotegidos. Estimamos que de esta manera se respeta la intención de la iniciativa, dejando a salvo los derechos de los trabajadores

de la iniciativa, dejando a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no sólo son insolventes, sino además irresponsables.

El artículo 15 también se modificó para atender las exigencias de la Industria que obliga a la diversificación de trabajos, de tal manera que es frecuente la formación de empresas especializadas en un producto que será utilizado por otra y otras. Cuando estas empresas disponen de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, no existe razón alguna para que se establezca una responsabilidad solidaria de la Empresa que adquiere una parte o todos sus productos.

En cambio, cuando la empresa que se constituye para la producción de un objeto determinado, no dispone de elementos propios, tal como lo dice el artículo que se propone, surge la responsabilidad solidaria. Ahora bien, tomando en cuenta la intervención del régimen de la Revolución para realizar la justicia geográfica, procurando que la industria cubra todo el país y no se concentre sólo en las principales ciudades, se establece en la nueva redacción de la fracción II, que los trabajadores disfrutarán de condiciones de trabajo proporcionales a las de aquellos que prestan sus servicios en las empresas beneficiarias.¹⁶

Quedando finalmente reglamentado el intermedianismo en la Ley

¹⁶ Ibidem p. 156 a 158.

Federal del Trabajo en los términos de los siguientes artículos:

ARTICULO 12. "Intermediario es la persona que contrata en la Ley Federal del Trabajo en los términos de los siguientes artículos:

ARTICULO 13. "No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

ARTICULO 14. "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados".

ARTICULO 15. "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionales a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentran instaladas las empresas y las de circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

En la forma anterior se ha pretendido dar solución a un problema que ha provocado muchas dificultades, pues en ocasiones algunos patronos, indediblemente, se han valido de interpositas, simulando que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y para negarles las prestaciones adicionales correspondientes. Por otra parte, también algunos sindicatos obreros han protestado la existencia de una verdadera relación de trabajo, cuando en realidad se trataba de un simple enganche de trabajadores.

Es normal que una empresa se dedique al fin para el que fue creada, como hacer zapatos, dulces, muebles o transportar personas o cosas, o generar electricidad, etc. pero al realizar su cometido necesita contar con otros bienes o servicios que no son materia de su finalidad o actividad propia, por ejemplo: necesitan trabajos de

pintura, lavar los vidrios del exterior de edificios, ahora bien por lo que sería absurdo suponer que la empresa pueda realizar todos estos trabajos con sus propios elementos, pues para ello necesitaría contar con maquinaria y trabajadores calificados, ajenos, repetimos, a su actividad básica.

En realidad la figura del intermediario se puede producir en distintas hipótesis: en la primera, un tercero ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas; es el caso de la agencia de colocación a las que se refiere la fracción XXV, del inciso "A" del artículo 123 constitucional, en la que se dispone que: El servicio para la colocación de los trabajadores principales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial a particular.

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

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea ante él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la Ley.

Por otra parte, es importante hacer notar, a fin de que no se

confunda lo que nos señala en el artículo 10 de la Ley de la Materia en vigor: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos", en este caso el que sirve de intermediario, como se comprende, es el propio trabajador.

La Ley contempla una tercera figura, se trata de los llamados "Contratistas", los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del patrón la mano de obra sino que, además, aportan los materiales y el equipo necesario para la realización de la obra. De todas maneras su condición de contratistas queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes, ya que de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo en forma directa e inmediata, de la empresa principal sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del "Contratista" intermediario.

Es evidente que el concepto de "Empresa" excluye que pueda pensarse en un simple intermediario. Sin embargo, el tratamiento es semejante ya que se plantea la posibilidad de que una de las empresas nos sea solvente. El supuesto normativo se integra, además con el hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, según se determina en el artículo 15, de la Ley Federal del Trabajo antes citada.¹⁷

Desde el punto de vista personal y concluyendo se puede decir:

¹⁷ De Buen L. Néstor. Obra citada Tomo I. pág. 445.

intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, y aunque la misma quiera aparecer como patrón del trabajador o de los trabajadores contratados.

Encontramos que las autoridades laborales dictaron las siguientes resoluciones:

- INTERMEDIARIO EN LA RELACION LABORAL, lo es el que se ostenta como patrón de ciertos trabajadores, no obstante que reconocer que el taller en que prestaron sus servicios se encuentra ubicado dentro de las propiedades de determinada negociación, que las herramientas y maquinaria usadas en el trabajo, pertenece a esta empresa y que el propio supuesto patrón, trabaja a contrato, con dicha negociación.

Amparo directo. 3994658. Antonio González y Coags.

24 de marzo de 1950. Ponente: Ministro Martínez

Adame. Cuarta Sala. Boletín 1960. pág. 195.

- INTERMEDIARIO LO ES, con respecto a sus ayudantes, el chofer que los contrata directamente. El que un patrón se excepcione, en el sentido de que determinada persona no puede considerársele como su trabajador, ya que su contratación se hizo por conducto de uno de los choferes de su negociación, quien se encarga de arreglarse con los "macheteros", las veces de intermediario; con mayor razón si se prueba con el dicho de este

mismo, que tales contratos no los lleva a cabo a nombre propio sino por cuenta y riesgo del patrón para quien trabaja, el que a su vez cubre los salarios respectivos y da las órdenes concernientes a las actividades que debe desempeñar cada uno de estos "macheteros".

Amparo directo. 65648/58. Tomás y D.
Arcangelis 28 de septiembre de 1959. Ponente:
Ministro Carbajal. Cuarta Sala Boletín 59.
pág. 570.

Para Guillermo Cabañellas, en términos generales, intermediario, es el que enlace o sirve de enlace entre dos o más personas y más especialmente, entre productores y consumidores, o entre importantes empresas y los trabajadores. Contratistas es el que toma a su cargo, por contrato, la ejecución de una cosa, una obra o un servicio.¹⁸

1.5 CONCEPTO DE ESTABILIDAD

La idea de la estabilidad en el trabajo surgió en la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente entre otra legislación ni tomada de alguna idea doctrinaria, nació en Querétaro, sin que pueda precisarse quien fue su autor, como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga

¹⁸ Cabañellas, Guillermo. Obra citada. Pág. 348.

carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan posible su continuación. Esta descripción pone a relieve, con la más diáfana claridad, por una parte que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo quinto de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; por otra parte que es su deber para el patrono, porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas.

La estabilidad en el trabajo aparece en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad inmediata es preparar a vivir al trabajador en la adversidad y en la vejez. Se desprende que la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y el futuro.¹⁹

Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país extensivo al mundo en función de su universalización; los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la calidad de personas, sino que les confirió el Derecho de conservar su trabajo, salvo que diera motivo de

¹⁹ De la Cueva, Mario. Obras citadas. Pág. 297.

consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato del trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto o bien ejercer la acción de indemnización de 3 meses de salario, en caso de que así se conviniera.

La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, la cual se traduce en la conservación del empleo y siempre que subsistan las condiciones indicadas en que se reprodujo la prestación del servicio y que cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.

De lo anterior se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicio, tiene el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual asegure que durante el período contratado no tendrá el riesgo de ser separado arbitrariamente, entre lo que implica la pérdida de sueldos que les permite subsistir, sin embargo, si no subsiste la causa del motivo del contrato, sería absurdo obligar al patrón a sostener a un obrero en el puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el titular o bien no existe materia de trabajo para ocuparlo; por lo tanto se obligará a la aceptación de un servicio innecesario y

no existe materia de trabajo para ocuparlo; por lo tanto se obligará a la aceptación de un servicio innecesario y consecuentemente al pago de un salario injustificado. En caso contrario si la causa de la contratación subsiste, no existe razón legal para la separación, puesto que se requiere el trabajo de una persona para su desempeño.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicios; aun en los casos de labores temporales debe atenderse a las causas que los motivaron y no a la voluntad de las partes y así el artículo 35 dice:

ARTICULO 35. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresadas, la relación será por tiempo indeterminado".

Entonces es inevitable citar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que interpone de manera atinada la finalidad de nuestra Legislación Laboral:

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LAS MODALIDADES:

Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la

realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprenden dos modalidades: la Permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causa, razonable de disolución, en primer lugar la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada pues sería ilógico que celebrase el contrato únicamente para ejecutar la obra determinada y una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por un desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación de una consecuencia natural de la satisfacción no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existe materia para el mismo se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizan. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato

celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron con el trabajo para obra determinada pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39: "Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias". Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado a un obrero de su ocupación. Jurisprudencia. A su apéndice de 1917-1965. 5a. parte tesis 201, pág. 188 y 195.

En el caso de labores temporales, la urgencia del contrato no se deja a voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio; por esta razón constituyen circunstancias excepcionales; el tiempo determinado, la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado en casos de explotación de minas, es por

ello que en la Ley Federal del Trabajo en vigor se estableció:

ARTICULO 37. "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

ARTICULO 38. "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la reestructuración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

Al considerar que los patronos podrían violar los preceptos que se transcriben con anterioridad y que pretenden garantizar a los trabajadores su trabajo en forma indefinida o mientras duren las circunstancias que motivaron su contratación y con el objeto de que las causas de la rescisión no fueran motivo de abuso y quedaran justificadas en su ejercicio, se establecieron consecuencias para todos aquellos casos en los que se despidiera a un trabajador, al amparo de una supuesta causal.

Ya las primeras reglamentaciones del artículo 123

constitucional hasta el texto en vigor se ha establecido que el despido injustificado da derechos a que el trabajador pueda reclamar una indemnización o el cumplimiento del contrato y, siendo aún más la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48, y que a la letra dice:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Por lo anterior podemos definir a "El trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

El patrón: es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Empresa: La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Intermediario: Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que preste servicios a un patrón.

La estabilidad en el trabajo: es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL TRABAJO EVENTUAL

En este capítulo mencionaremos antecedentes del trabajo eventual que se ha dado en México, desde la época de Mesoamérica hasta la época actual en donde en diferentes actividades ha estado presente por ser inevitable, asimismo, comentaremos como en algunos países de Europa se reglamento el trabajo eventual.

2.1 EN MEXICO

La actividad del hombre siempre ha estado ligada a los factores naturales, sociales y económicos del tiempo, por ello en el inicio de la Historia del hombre dependió de los cambios y desde entonces su actividad ha sido eventual y variada.

En Mesoamérica donde apareció hace más de 2 mil años la llamada familia campesina encargada de producir los bienes y servicios que requerían los diversos grupos aldeanos en la unidad doméstica, y que tenía la función vital de reproducir a los individuos, a diferencia de la caza y la recolección de frutos, que fueron formas de explotación de la naturaleza que no implicaban una inversión previa de energía humana para obtener los animales y frutos, la agricultura exigió la terminación de grupos humanos compactos y solidarios, permanente o casi permanentemente establecidos en un lugar y adaptados a un proceso de producción

claramente delimitado en el tiempo (el ciclo agrícola), que obliga a una continuidad de las tareas agrícolas durante un período de varios meses, antes del momento de recoger y consumir los productos de la cosecha.

Así, el ciclo de las actividades agrícolas uniforma a la familia campesina y convirtió a las temporadas de roza o quema de las malezas, siembra, desyerbe y cosecha, en el régimen que calendarizó y distribuyó las actividades humanas.

De igual manera, el carácter repetitivo y cíclico de las tareas agrícolas, forjaron una relación necesaria entre una y otra generación de cultivadores, pues quienes sembraban y cosechaban primero formaban las reservas, y la siguiente de quienes participarían en el próximo ciclo agrícola.

Pero aún cuando las tareas agrícolas absorbieron las mayores y mejores energías del hombre, el cultivo del maíz sólo exigió 90 días útiles de trabajador a lo largo del año, lo cual produjo un sobrante de tiempo y energía para edificar una sólida economía familiar. Sobre esta base los agricultores crearon una economía autosuficiente, apoyada en el cultivo del maíz, el chile, la calabaza, el amaranto y frijol, en la manufactura de sus propios vestidos e instrumentos de trabajo, y, secundariamente en la pesca, y en la recolección de frutos silvestres.

Al igual que otras economías domésticas, la de las familias campesinas de Mesoamérica más que generar grandes excedentes en productos, creó grandes excedentes de energía humana. Los altos rendimientos del maíz y la división de las actividades agrícolas en épocas que requerían gran inversión de energía y temporadas de poco trabajo, permitió a estos pueblos disponer de un excedente de energía que originó las primeras aglomeraciones de civilizaciones y dió paso a estructuras económicas, políticas y sociales más desarrolladas.

La disponibilidad de grandes cantidades de energía humana, una característica del llamado "despotismo asiático", llevó a los grupos dominantes a crear complejos sistemas administrativos dedicados a organizar y dirigir esta fuerza de trabajo de manera de concentrar el calendario agrícola, que determinaba la ocupación de la mayor de esta energía en épocas fijas, con las necesidades del apartado administrativo, militar y ceremonial. Así, a la especialización temporal que imponía el calendario agrícola (épocas de roza o quema de los campos, siembra y desyerbe, cosecha), se adoptó un calendario administrativo religioso y ceremonial, de manera que durante todo el año tenían ocupados a los macehuales, u hombres comunes, desempeñando trabajos en tiempos y lugares precisos.

Este sistema conocido en los tiempos coloniales con el nombre de Coatlique o Cuatequil, administró centralmente la fuerza de

trabajo disponible en un territorio y en épocas determinadas, mediante la organización en cada jurisdicción territorial de cuadrillas de trabajadores encargadas de cumplir tareas definidas (Tequitlotequio en el espacio de la colonia), por períodos también determinados, los cuales eran sustituidos; otras tandas de trabajadores organizados en la misma forma, de manera que "por su tanda y rueda" toda la fuerza de trabajo activa de los pueblos se aplicaba a las tareas asignadas por el sistema central.

A través de la Historia de México se puede subrayar que el trabajo eventual, no sólo ha sido originado por las empresas como patrón, sino también quien ha influenciado en ello, son los propios trabajadores debido a sus costumbres y factores sociales y económicos que se dieron en la época; un claro antecedente de ello lo encontramos en los siglos XVI y XVII, en que la ocupación española del altiplano Norte de la nación, se inició por los años de 1546-1548.

A raíz del descubrimiento de yacimientos de planta, en las minas de Zacatecas que significó riqueza, una corriente de colonos españoles se orientaron hacia aquellos territorios en buena medida desérticos y que se sabían habitados sólo por bandas nómadas; siendo en un inicio la base de la economía, la cual con el tiempo se fue consolidando con otras fuentes a través del impulso de la colonización de esas tierras.

La potencial minera del norte novohispano quedó pronto manifiesta con los sucesivos hallazgos de nuevos minerales, pero también se advirtió desde un principio que el rendimiento de las minas dependía no sólo de la riqueza de los minerales sino también de otros factores, en primerísimo término de la fuerza de trabajo disponible. Bien poco significaba descubrir un mineral, por rico que fuera, si no que se contaba con otros auxilios, como el de un proporcionado número de operarios, cosa nada fácil, por otra parte en una región como la del altiplano norteño de tan baja densidad demográfica y, sobre todo, cuya población autóctona habría de ofrecer una casi invencible resistencia a toda tentativa de sometimiento a un régimen de explotación directa.

La mayoría de los trabajadores que integraron la fuerza de trabajo de este sector, lo fueron los inmigrantes y otros vagabundos, empero, con el tiempo, los indios, esclavos, negros y mulatos constituyeron el sector más numeroso y dinámico de esta masa trabajadora, y fueron incorporándose a la sociedad nortea de gente que se empleaba a jornal sin que fuese compelida más que por su propia conveniencia económica.

La más importante e impresionante por sus dimensiones, el tiempo que duró su construcción y el número extraordinario de trabajadores que absorbió, fue la obra del desague de la Cuenca de México.

En el siglo XVI miles de indígenas trabajaron en la construcción de bordos y retenes, pero sólo después de las grandes inundaciones en 1605 y 1607, se emprendió el ambicioso proyecto de construir un túnel para drenar las aguas del Lago de Zumpango y del Río Cuautitlán, más allá de las montañas de Huehuetoca, esta obra gigantesca se terminó en 11 meses.

En 1637 se inició la desmesurada empresa de convertir el estrecho túnel anterior en canal, proyecto que duró más de un siglo, utilizando 2 y hasta 3 mil hombres diariamente.

Así, una a una de las consecuencias de esta obra fue incrementar la competencia por la escasa mano de obra disponible, lo cual llevó a muchos agricultores y mineros a tratar de fijar a los trabajadores en sus propiedades, mediante anticipos en dinero, ropa y otras ofertas.²⁰

De manera que, en cierta medida, la obra del desagüe apresuró en el Valle de México la convención del repartimiento forzado de trabajadores en peonaje.

Para obtener esta fuerza de trabajo adicional, los hacendados enviaban a sus mayordomos a reclutar trabajadores en los pueblos cercanos, aunque a veces tenían que recorrer grandes distancias

20

Instituto de Investigaciones Sociales. El Movimiento Obrero en la Historia de México. Unico tomo, Edit. UNAM., México, 1961, pág. 48 a 60.

para obtenerlos. La gran demanda de trabajadores estacionales en la región central del Virreinato y en zonas como las de Puebla y Tlaxcala, elevó sus salarios, que con frecuencia eran de 8 pesos al mes. Pero carecían de un lugar apropiado donde alojarse; como su trabajo era temporal, frecuentemente eran alojados en la tlapixquera de la hacienda o en el cuarto donde se guardaban las herramientas de trabajo, no tenían derecho a recibir ración adicional, ni tenían crédito en la tienda de raya.

Una región surtidora de mano de obra eventual en abundancia, fue la zona de Tlaxcala. Sus trabajadores eran requeridos por los hacendados de Hidalgo, del Valle de México y de Puebla, a quienes se denominaba hacendados foráneos.

Los pueblos que proporcionaban más trabajadores eran: Santo Toribio Xicontezingo, Santa Ana Chiutempan, San Tuxco, Santa Isabel Xiloxostla, San Mateo Ayeano y Santa Inés Zacatengo Tlaxcala.

En 1748, ante los problemas económicos que enfretaban las haciendas de Tlaxcala, su Gobernador comunicó urgentemente a una reunión de Diputados de Provincia, formada por hacendados, para que le informaran las causas de deterioro económico que estaban padeciendo las fincas de la región. Los hacendados señalaron como causa grave y principal de la decadencia de la agricultura, las salidas en cuadrillas de indios trabajadores a las haciendas extrañas a su región natural y pidieron ponerle urgente remedio.

¿Cuál fue realmente el efecto que causaron los trabajadores eventuales en la economía de su región natural?.

¿Serían ellos, con sus salidas sin regreso los causantes de que en 1762 hubiera propiedades que tenían 10 años de no cultivarse? Un informe de 1773, mandado recoger por orden de Virrey Bucareli en toda la Jurisdicción de Tlaxcala, es muy revelador: los indios no poseían tierras, pues éstas les habían sido arrebatadas por los hacendados ¿Qué incentivos podrían tener entonces los trabajadores eventuales para regresar a sus pueblos, si no tenían tierras para sembrar, porque no eran dueños más que del pedacito donde se levantaban sus chozas?. Otros trabajadores más afortunados poseían pequeños terrenos, pero éstos eran de tierra arenizcas o de tepetate, impropias para la siembra, en fin, otros tenían que alquilar pequeños pedazos de terreno en las haciendas, pero no para sembrar, sino para vivir.

Los estados costeros de Veracruz, Tabasco, Yucatán y Quintana Roo, no obstante ser una de las regiones con menor población y con menos gente ocupada dentro de ella, revela la más abrupta creación de empleos de todo el territorio nacional. Viene a ser la única región en la que el número de ocupaciones ganó terreno dentro de la totalidad local de habitantes. Es imperioso hacer destacar que áreas tan distintas entre sí como lo son Veracruz y Yucatán han quedado incluidas en esta región. El enfatizar las especialidades de cada una de ellas resulta, por lo tanto, imprescindible. En este

sentido, es más bien el estado de Veracruz entidad del puerto más importante -el de mayor progreso económico del Golfo. La producción y el embarque de productos agrícolas tropicales, el trazo de líneas férreas y el desarrollo de la industria textil, hicieron que este estado contara con las fuentes de trabajo más abundantes del país, de la materia prima y no a la siembra y cosecha. Lo anterior por razones de rentabilidad de mano de obra dedicada a esta actividad, el trabajo eventual se sostuvo dada la presencia de una fuerza de trabajo en constante formación.

En primer lugar, la escasez de mano de obra hizo que los hacendados yucatecos tuvieran que recurrir a algunos mecanismos compulsivos para solventar este problema: deportaciones de indios bárbaros, que el Estado porfirista efectuaba desde el Norte y el Pacífico Norte para sofocar rebeliones; contratación de "enganchadores" particulares que recolectaban indígenas libres -de una forma impositiva' para enviarlos a las haciendas; soborno de autoridades locales y estatales para abastecer a las unidades productivas de mano de obra y perseguir a trabajadores "fugitivos", milicias estacionadas en la hacienda que aseguraban una vigilancia a la producción y un control inmediato de brotes de descontento.

Como última región tenemos al Pacífico Sur. La región formada por Colima, Guerrero, Oaxaca y Chiapas, cuenta con la población económica activa (PEA) más alta del país. No obstante, los estados del Pacífico Sur (Oaxaca y Chiapas principalmente) tienen en su

seno a la población más miserable de todo el territorio nacional y la economía más atrasada y marginada del proyecto económico liberal.

En agosto de 1929 los artículos 73 y 123 de la Constitución fueron reformados, concediendo a los poderosos federales la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo y Portes Gil envió su proyecto a la Cámara de Diputados, adicionándole con los resultados del debate, el 2 de septiembre. En su exposición de motivos, el Presidente hacía hincapié en la necesidad de la legislación laboral federal para la estabilidad del país": "Cada día es más urgente -observaba- y se siente más palpablemente la necesidad de una Ley del Trabajo Nacional, que defina de una vez por todas los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, así como el papel y el funcionamiento coordinador del Estado.²¹

Cuatro meses antes de que Portes Gil concluyera su mandato, en octubre de 1929, estalló la crisis mundial, la mayor catástrofe experimentada por el mundo capitalista a lo largo de toda su historia. México, devastado por la guerra civil durante la segunda década del siglo y por la costosa rebelión militar de 1923.

Para 1930 el producto interno bruto había descendido en un 12.5% y sólo hasta cinco años volvió a los niveles de 1928. El

²¹ Ibidem pág. 70 a 78.

valor de las exportaciones para 1932 había bajado en un tercio respecto a las de 1929, y las importaciones se habían reducido hasta ser inferiores a las de comienzos del siglo. El ingreso público bajó en los mismos años de 322 a 212 millones de pesos; la inversión pública se redujo de 103 a 73 millones, afectando sobre todo los renglones de comunicaciones y transportes. El peso fue devaluado año tras año y de 2.648 por dólar en 1931, pasó en 1933 a 3,498 por dólar.

Para el 13 de septiembre los reajustes de personal en las empresas mineras, que continuaban ininterrumpidamente, afectaban ya a 7.267 trabajadores. El primero de octubre la fábrica El Bueno Tono cesaba a 357 obreros. El 17 del mismo mes las fábricas de botones La Corona y la Betunia cerraron dejando en la calle a 300 trabajadores. El 18 se autorizaba el cierre de la Compañía Minera Mazapil, de Concepción del Oro, Zacatecas. El 30 del mismo octubre, con autorización del gobierno, el mineral de El Boleo, Santa Rosalía, Baja California, reajustó puestos de trabajo y salarios y efectuó despidos en masa unos meses después. El 20 de febrero de 1931 la otra poderosa unión de Mecánicos denunciaba despidos en masa que se sucedieron en todo el país. Al día siguiente la Compañía de Petróleo el Aguila comenzó los reajustes de personal.

El desconcierto de los trabajadores, como podrá imaginarse, era total y los líderes corrompidos y oportunistas forzaron la adhesión de los trabajadores desesperados y desesperanzados que lo

único que deseaban era encontrar un puesto de trabajo, sea vendiendo sus servicios a políticos personalistas y faciosos, cuya carrera consistía en aprovechar para su beneficio las dificultades de un Estado que había perdido la brújula.

La resistencia de los trabajadores fue inmediata en las empresas que comenzó a golpear la crisis: las mineras, y se extendió prácticamente por toda la plana industrial del país. El 8 de junio de 1930 las compañías mineras de Pachuca solicitaron de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo les autorizara a reajustar su personal. Sin medir las consecuencias, el gobierno autorizó a las empresas mineras, mediante la circular 251 de dicha Secretaría, una reducción del 50% de su personal y ésta se llevó a cabo de inmediato. La respuesta de los trabajadores no se hizo esperar.

Una de las empresas más golpeadas por la crisis lo fueron en ese tiempo la de los Ferrocarriles Nacionales y las que administraban los sistemas ferroviarios secundarios, en especial la primera, ligadas como estaban a las actividades dedicadas a la exportación principalmente la minería, esas empresas estuvieron entre las primeras que efectuaron despidos y reajustes de salarios en masa. Al comenzar la crisis 4000 ferrocarrileros fueron despedidos de su trabajo. A mediados de 1930 la suma era de 7000 trabajadores sin empleo y seguiría aumentando sin cesar.

Los empresarios, pues, se han desinteresado y no buscan la reinversión, sino la mera ganancia. Ante tal situación, el gobierno trató de intervenir; Porfirio Muñoz Ledo informó que se haría un estudio para el desenvolvimiento de la industria, el cual analizaría las condiciones de trabajo, los niveles de cumplimiento de los contratos-ley, la eventual forma de contratación obligatoria, las condiciones de seguridad e higiene de trabajo, las condiciones del comercio internacional y del mercado interno. En junio de 1974 se creó una comisión intersecretarial para realizar el estudio, pero 6 meses después se reportaba su falta de funcionamiento; se reportaba asimismo la importación de 30 millones de sacos de fibra sintética, que había causado estragos a la industria textil; la importación había sido autorizada por la Secretaría de Industria y Comercio a sabiendas del daño que causaría y muestra la descoordinación existente en el seno del gobierno.²²

Una de las industrias que en México ha propiciado un mayor índice de trabajo temporal y/o eventual es la de la construcción, ya que ella sola ha contribuido constantemente desde 1950 a más de 50% de la formación neta de capital fijo, mientras que el valor agregado por la misma representaba en 1970 un poco menos del 5% del producto interno bruto, lo que equivale al 4% del valor agregado por el conjunto de la industria.

22

El Colegio de México y University of Arizona Press. El Trabajo en la Historia de México. Ed. UNAM. México 1979, pág. 59 a 85.

Se estima además, que en 1970, la industria mexicana de la construcción considerada en su conjunto, englobaba directamente un poco menos del 5% de la población activa, lo que representaba más de la quinta parte de la población activa ocupada en el conjunto del sector industrial. La parte de la población activa en la construcción progresó desde 1950 a un ritmo constante y particularmente elevado (si se compara con el de las otras industrias). Es así que su aumento durante 1950, 1960 y 1970 fue del orden del 30% para cada uno de los centros.

La industria de la construcción ha sido constantemente el refugio preferido de los obreros migratorios del sector agrícola, sin olvidar la importancia de otras actividades, como por ejemplo las del sector de servicios.

Sin embargo, tanto en México como en otros países de nivel económico y estructuras socio-demográficas diferentes, la industria de la construcción está considerada como una etapa transitoria antes de que los obreros migratorios se integren a otras actividades industriales.

Esta concepción de transición que atribuye el empleo en la construcción un aspecto "accidental" con tantas consecuencias económicas y sobre todo sociales para los trabajadores, es estimada por otra característica concerniente a la situación del mercado de trabajo en esa industria. En efecto, esta última, se identifica más

bien como una fuente de oferta ilimitada de trabajo, no obstante los puntos de estrangulamiento -exporádicos y temporales- comienzan a hacer su aparición principalmente con respecto a ciertas categorías de mano de obra especializada.

Pero junto a estas razones de orden económico, las condiciones estacionales contribuyen igualmente a la inestabilidad de las actividades de la construcción. En lo que concierne más particularmente a México, 30 de los 44 contratistas interrogados declararon que las variaciones climáticas estacionales afectan sus actividades. Esto no es así en Mérida, donde en razón de un clima sin cambios estacionales, los contratistas han declarado no sufrir por variaciones climáticas; en todas las otras ciudades donde la encuesta ha sido llevada, las respuestas no han sido homogéneas. Es decir, esta inestabilidad se refleja sobre la situación del empleo en la industria en cuestión.

De 19 de los 44 contratistas entrevistados declararon sufrir el contra golpe de una escasez de mano de obra que, sin embargo, no es más que un fenómeno estacional o el resultado de ciertos acontecimientos excepcionales, como por ejemplo los últimos años de un período presidencial, al menos en las regiones donde se realizan obras públicas.

Este fenómeno es más extendido en la región de la capital (donde más de las dos terceras partes de las empresas entrevistadas

acusar esta escasez de mano de obra) que en la provincia. Esta penuria concierne sobre todo, si no es exclusivamente a la mano de obra calificada. De todas las especializaciones, son principalmente la de trabajos interiores, y muy particularmente los carpinteros y los electricistas, los que hacen más y más falta.

Así como en general las empresas hacen frente a esta situación eventual de penuria en parte, por la transferencia de la mano de obra calificada de regiones vecinas, en donde tales tensiones no se manifestaban y, por la otra, la explotación de cientos de sus elementos monopólicos en el caso de las empresas cuya importancia es muy considerable en el marco local de la industria de la construcción.²³

2.2 EN EUROPA

A través de la historia, en los países Europeos ha existido y existe el trabajo temporal y/o eventual en contraposición y al margen del principio de estabilidad, ya encontramos así el Código de Trabajo de 1926 en España, el cual era liberal, confería a la voluntad de las partes plena libertad para elegir la duración del Contrato de Trabajo que pretendieran convenir, señala que el contrato se podría celebrar sin tiempo fijo, por cierto tiempo o por obras o servicios determinadas, no atribuía carácter indefinido al contrato en que se hubiera omitido tal pacto, ya que se

²³

Dimitri A. Germidis y Ma. Dolores de la Peña, El Trabajo y las Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción. Ed. Colegio de México, México, 1974. Pág. 110 a 119.

estableció que a falta de duración expresa, concertado: por día, cuando la remuneración sea diaria, aún cuando su pago se efectúe por semanas o quincenas; por meses, cuando la remuneración sea mensual, y anual, es por años.

Más adelante, en 1931 en el texto legal español en materia laboral en su artículo 88 establece la prórroga procedente cuando al vencimiento del contrato o término no mediara denuncia.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944, parece suponer que difiere a la libre voluntad de los pactantes la elección del tipo de contrato a celebrar; sin embargo muestra también preferencia por el Contrato por Tiempo Indefinido, lo cual se pone de manifiesto al expresarse el criterio de los Tribunales y el de la Doctrina, se manifestó de una manera clara en tales términos; y así la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de diciembre de 1947, decía al respecto: Si bien el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo otorga validez al contrato a término, es claro, no obstante, según se deduce tanto de la redacción de dicho precepto cuando fundamentalmente de los establecidos en los apartados 1o. y 2o. del artículo 76 del propio cuerpo legal, así como de numerosas disposiciones sectoriales complementarias del precepto primeramente aludido, la decidida preferencia de nuestro ordenamiento jurídico por los Contratos por Tiempo Indefinido, en cuanto que mediante ellos se consolida el objetivo último y supremo de estabilidad en el empleo; tan es así que estos contratos han venido a constituir

la regla general y aquellos la excepción, consagrándose doctrinal y jurisprudencialmente la presunción del carácter indefinido de la relación laboral, destructible, como es obvio, mediante prueba contraria.²⁴

Al respecto, la Doctrina resalta las conclusiones sentadas por M. Alonso Olea, en la ponencia presentada en el IV Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Sao Paulo, 25 y 29 de septiembre de 1972), en las que dice, de un lado, que los ordenamientos jurídicos deben tender a que los Contratos de Trabajo por Tiempo Limitado se celebren única y exclusivamente en aquellos casos en que el trabajo que constituye su objeto sea real y verdaderamente limitatado en el tiempo; y de otro, que las necesidades medidas del trabajo en las mismas, deberá cubrirse con personal permanentemente contratado por Tiempo Indefinido.

Sin embargo, la situación indicada resulta alterada, con perjuicio del principio de estabilidad en el empleo, a partir del propio año de 1976. La quiebra de tal principio, que se inicia en la Europa Occidental en la década de los setenta, coincide con la crisis económica que entonces también comienza.

Así, se inicia el fenómeno indicado en España con el real

24

Martínez Emperador, Rafael. Documentación Socio-Laboral, Serie Empleo. La contratación temporal como medida del empleo en el Estatuto de los Trabajadores. Ed. I.E.S. Argentina 1970, pág. 12 y 13.

Decreto Ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas que, si bien con urgencia para un período de tiempo determinado, amplía el ámbito de la eventualidad previsto en el artículo 15, 1, b), de la Ley Real al permitir la celebración de contratos de tal clase, con duración de hasta 6 meses, para atender incluso necesidades normales y permanentes de la empresa, cuando los contratos fueran personas en situación de desempleo o que accedieran a su primer empleo.²⁵

Asimismo, en los llamados "Pactos de la Mocoal", dentro del Acuerdo sobre el programa de saneamientos y reforma de la economía, se manifiesta por todos los partidos políticos presentes en la reunión su coincidencia con el gobierno "en la necesidad de una serie de medidas de empleo, predominantemente a corto plazo, que permitieran restablecer en un período de dos años los equilibrios fundamentales de la economía Española, reduciendo el pago".²⁶ Por lo que se propugnan la adopción de Medidas paralelas que aseguren una prestación eficaz y rigurosa del seguro de desempleo y un tratamiento prioritario de las modalidades de creación de puestos de trabajo, atendiendo especialmente al empleo juvenil, contratación temporal de los acogidos al subsidio de paro sin pérdida de sus derechos y a las áreas geográficas de mayor índice de desempleo. Para los casos de contratación temporal de acogidos al subsidio de desempleo a partir del 1 de enero de 1977, el Estado

25 Ibidem. pág. 25.

26 Ibidem. pág. 26.

con cargo a los recursos de la Seguridad Social satisfecerá el 50 y 100 de las cotizaciones que se devenguen. Al objeto de fomentar el empleo juvenil, se autoriza, dentro de un programa experimental que se concretará, la contratación temporal por un plazo máximo de dos años para los empleos derivados de los nuevos puestos de trabajo que se creen a partir del 1 de noviembre de 1977, siempre que los mismos se cubran con personas que desempeñen por primera vez un trabajo. Para estos empleos, empleó el Estado con cargo a los recursos de la Seguridad Social - satisfecerá el 50 y 100 de las cotizaciones que se devenguen.

Por otra parte, el Decreto de Ley de 26 de diciembre de 1976 expresamente declara que "los Contratos de duración determinada a que se refieren las citadas disposiciones adicionales tendrán siempre este carácter, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar".²⁷

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el Contrato de Trabajo debería ser celebrado por Tiempo Indefinido, salvo en los supuestos siguientes en que es permitida la contratación temporal:

- Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicios determinados.

27

Ibidem. pág. 19

- Cuando se trate de trabajadores eventuales, entendiéndose por tales aquellos que, aún referidos a la actividad normal de la empresa, hayan de realizarse para atender una coyuntura, intensificación de dicha actividad, debido a circunstancias del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos o razones de temporada.

- Cuando la contratación recayere en trabajador de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleado o que accediere a su primer empleo, siempre que se realizará acogiendo las partes al sistema de contratación temporal que para el fomento del empleo de tales trabajadores hubiera establecido el gobierno, en virtud de la autorización que la Ley le confiere.

- Por otra parte en 1974 cuando comienza a hacer estragos las consecuencias de la crisis económica en la que aún estamos inmersos, en Suecia el Contrato de Trabajo se puede celebrar para una forma determinada o indeterminada, exigiéndose únicamente que en el primer caso, así conste expresamente el acuerdo en tal sentido, de igual manera en Portugal y Bélgica 1976 comienza a parecer una legislación en distintos países Europeos en la que de manera mucho más clara comienza a ser perceptible que la crisis económica impera y exige cada vez más flexibilización del empleo.²⁸

²⁸ Ibidem. págs. 15 y 17.

En relación con la eventualización de la contratación, se puede señalar que ésta se da en contrase con el mercado de trabajo que se presenta para las empresas. De los países de la Europa Occidental las previsiones de contratación del personal en las empresas, se encuentran íntimamente ligadas a la actividad empresarial económico-financiera, estando obviamente condicionadas por los planes de inversión y de producción de las mismas. Y sucede que entre este sector de actividad la participación de los trabajadores se presenta con grandes dificultades en el panorama comparado, siendo, en general, una mínima o nula, encontrándose frecuentemente la libertad para contratar del empresario, en contrapartida, origen de limitaciones por estar de la participación obrera, institucional o negocial. El capital tiende a asegurar la rentabilidad de sus inversiones mediante el control de la gestión económica y, por ende, asegurándose paralelamente el control de las planillas y, en general, de la contratación del personal.

- No obstante, es fácilmente comprobable la realidad tendencial, existen antecedentes concretos en distintos países que avalan aún todavía tímido proceso de intento de control por parte de los trabajadores de los programas de contratación laboral de las empresas, utilizando para ello una doble vía de participación obrera: la vía de la participación institucional en cualquiera de sus niveles y la vía de la negociación colectiva.

Así, en Alemania Federal, los Consejos de establecimiento (o

de empresas o de grupos de empresas, según los casos) poseen ciertas competencias en materia de contratación de los trabajadores, por ejemplo: sobre la Organización de la empresa, señala que el empleador informará al Consejo de Empresa oportunamente y en forma detallada, con los documentos necesarios al efecto, sobre los planes relativos al personal.

Que en las empresas de más de 20 trabajadores, todo contrato nuevo, toda reforma o reorganización de personal está subordinada al acuerdo del Consejo del establecimiento.

En Francia, las funciones que tiene atribuidas el Comité de Empresa en esta materia, son de carácter informativo o consultivo. Así, el Comité de Empresa deberá ser informado y dar opinión respecto de los asuntos relativos al personal en general y en particular sobre los programas de producción y situación de empleo en la empresa, sobre aquellas medidas que puedan afectar al volumen o a la estructura de los efectivos o a las condiciones de empleo del personal.

En Bélgica, el Consejo de Empresa está facultado para examinar los criterios generales a seguir en caso de contratación de los trabajadores. El convenio colectivo del 9 de marzo de 1972, concluido en el seno del Consejo Nacional del Trabajo prevee diversas medidas destinadas a asociar más directamente a los trabajadores a la marcha de la empresa y a la política empresarial

en materia de empleo, a través de una mejor organización del derecho de información y consulta de los representantes del personal en el Consejo de Empresa.

En Italia, la vía de participación obrera en estas materias segunda en estos últimos años, ha sido la de la negociación colectiva. En este sentido ha sido frecuente el establecimiento en los convenios colectivos de "clausulas de empleo" relativas a muy diversos temas, colocación en caso de crisis en otras empresas del sector, formación profesional a costa del empresario, etc., y entre ellos, el de la negociación de las planillas.

A partir de 1968, especialmente a nivel de empresa, la contratación colectiva abandonó aspectos tradicionalmente reservados a la decisión unilateral del empresario, erocionando progresivamente los poderes empresariales en el mando de intensas luchas obreras. En este contexto hay que estimar la negociación de aquellos convenios colectivos de empresas que preveen la obligación empresarial de realizar nuevas inversiones, especialmente en el mezzogronno, estipulados entre 1973 y 1975 en empresas tales como la Fiat la Alfa Romeo, en el Sitsiermeros Italsider, La Neròssi, contaron con otras muchas empresas del nivel de ocupación existente. Esta política reivindicativa ofrecía, sin embargo, inconvenientes tales como: la ausencia de racionalidad desde una perspectiva de desarrollo económico global a la ausencia de posibles mecanismos sancionadores del empresario, incumplidor,

faltando, en este sentido, intervenciones estatales, administrativas o judiciales, que impidiesen efectivamente la evasión de las obligaciones contraídas por los empresarios con los trabajadores en la contratación colectiva.²⁹

El trabajo eventual no es una situación que se haya dado a últimas fechas, ya que como se ha visto, la actividad del hombre siempre ha estado ligada a los factores naturales, sociales y económicos del tiempo, por ello en el inicio de la Historia del Hombre dependió de los cambios y desde entonces su actividad ha sido eventual y variada. Así encontramos que inclusive otros países de Europa enfrentando la realidad han reglamentado el trabajo eventual, por lo que se debe de tomar en cuenta a efecto de que en nuestro país la legislación laboral sea más acorde a la realidad que se vive.

²⁹

De la Villa Gil, Luis Enrique y Juan Antonio Sagredo y Bengoechea. El Derecho del Trabajo en España Tomo I. Ed. Instituto de Estudios Sociales. España 1964 Pág. 486 a 489.

CAPITULO III

NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Estudiar cuál es el acto que le da origen a la relación Individual de Trabajo y como consecuencia la duración de la misma es el objetivo del presente capítulo lo que nos llevará a entender cómo reglamenta nuestra Ley Federal Del Trabajo la estabilidad en el trabajo, iniciando con los elementos del contrato de trabajo y analizando los tipos de contrato de acuerdo a su duración y la forma de su terminación.

3.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como ya hemos visto, para que se dé el nacimiento o inicio de las relaciones individuales de trabajo no es necesario que haya un contrato escrito de trabajo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 21 de la Ley Federal de Trabajo, pues basta que haya una subordinación de quien presta el servicio, hacia quien lo recibe, ya que con ello se da la relación jurídica.

En realidad, la relación jurídica se halla pues, en forma hipotética en la norma, lo cual no quiere decir que, de modo forzoso haya de estar antes en la norma que en la vida. Hay relaciones vitales que lleva dentro de si mismas el germen de una norma todavía no declarada, y que se extrae, en definitiva, de la

realidad misma. La propiedad, las relaciones familiares, el vínculo obligatorio existiendo antes de que ninguna norma la estableciera, aún en nuestros días se han dado hechos sociales, por ejemplo, los derivados de las relaciones colectivas de trabajo que han ejercido una eficacia normativa por razón de su propia virtualidad.

Puede afirmarse, que los elementos esenciales del contrato de trabajo, son los mismos que corresponden a los demás contratos y que han delineado los civilistas, sin embargo, el contrato de Trabajo aporta otros peculiares, la suma de unos y otros permite trazar este cuadro de elementos:

- a) Sujetos de la relación jurídica, de una parte el trabajador y de la otra el patrono;
- b) Capacidad, distinta a la del derecho común;
- c) Consentimiento de las partes, para formalizar la relación de trabajo;
- d) Vínculo de dependencia o subordinación, el que presta el servicio debe estar directa o indirectamente bajo la dirección del que lo recibe;
- e) Prestación personal, por el trabajador, de un esfuerzo físico o intelectual;
- f) Salario, retribución económica por parte del patron o empresario de los servicios prestados por el trabajador;
- g) Licitud del trabajo objeto del contrato;
- h) Exclusividad en cuanto a trabajar para un sólo patrón y en virtud de un sólo contrato de trabajo.

Sujetos de la relación jurídica.- Como ya lo hemos señalado en el capítulo I de este trabajo y de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 80. trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Y en su artículo 100. del mencionado ordenamiento define que patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Capacidad distinta a la del Derecho Común.- En el campo estrictamente jurídico, la capacidad es la aptitud e idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. También la suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas, en principio, la capacidad laboral se adecúa a las disposiciones generales de Derecho Común, aunque con características especiales, entre las que destacan, en primer término la igualdad contractual reconocida a hombres y mujeres en el derecho de trabajo y el establecimiento de una mayoría de edad anticipada con respecto a la civil, que es de 16 años según lo menciona el artículo 23 de la Ley Federal Del Trabajo.

Consentimiento de las partes para formalizar la relación de trabajo.- Puede definirse como el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo.

El consentimiento se manifiesta de dos maneras:

- 1) Expresamente. Cuando las partes en forma verbal o

escrita proponen y aceptan mutuamente las condiciones.

- 2) Tácitamente. Cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación; V.gr:La prestación del servicio subordinado y el pago de un salario, lo que es contemplado por el artículo 21 de la Ley Federal Del Trabajo al reglamentar que: Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Vínculo de Dependencia o Subordinación.- Es aquél que se establece entre el patrón y el trabajador a cuya virtud el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajador, siempre que se trate del trabajo contratado. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón.

Prestación Personal por el trabajador.- Que el trabajador sea quien se encuentre bajo esa subordinación y que realice el trabajo, sin que pueda ser a través de otra persona, ya que una persona física que contrata con otra física o moral y realiza el trabajo contratado por medio de otra, no puede ser considerada como

trabajador.

Salario.- Conforme al artículo 82 de la Ley Federal Del Trabajo en vigor es: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Se considera que dicho concepto no del todo refleja la realidad, pues entiende el salario como una contraprestación por el servicio prestado, lo cual no siempre es cierto, ya que en los días de descanso semanales y obligatorios, vacaciones, etc. que no habiendo prestación de servicio existe de todos modos el pago del salario. .

Por lo que se considera que una mejor definición es la de que el salario es: la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado.

Licitud del trabajo objeto del contrato.- Cabe mencionar lo que nos dice el artículo 4o. de la Ley Federal Del Trabajo y que a la letra señala: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos". Inclusive se encuentra una excepción que hace particular a este elemento del contrato de trabajo al reglamentar en el segundo párrafo que: "El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan

los de la sociedad:

I.- Se atacan los derechos de terceros en los casos previstos en la ley y en los casos siguientes:

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

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores, y,

II.- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trata de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

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

La exclusividad.- La exclusividad de trabajar para un sólo

patrón en virtud de un sólo contrato, es decir, que el contrato de trabajo puede únicamente celebrarse para prestarle servicios a un patrón ya que no es posible que derivado de un contrato tuviera que prestarles servicios a varios patrones, ya que es personal el compromiso que se adquiere, sin que ésto limite al trabajador de poder celebrar otro contrato con otro patrón aunque sea a la vez pero en distinto horario.³⁰

3.2 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

Como antecedente se puede mencionar que en el Derecho Civil, bajo el nombre de contrato de obra, tomó las formas del Derecho Romano y distinguió el servicio por jornal del contrato de obras, a destajo y a precio alzado. Para el receptor del trabajo, la relación que se establecía no quedaba en la legislación laboral, por estimar que no se daban las características de dirección y dependencia.

La Ley Federal Del Trabajo en vigor nos dice en el artículo 36 que: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Hay actividades, según hemos dicho, que constituyen una necesidad permanente del patrón; esta situación dá lugar al contrato por tiempo indeterminado. Pero hay ocasiones en que, en adición o al margen de esas actividades se presentan otras

³⁰ De Buen L. Néstor; Obra citada. pág. 517 a 530.

perfectamente determinadas e identificables; en tales casos, serán por obra determinada los contratos celebrados con el trabajador para la realización de dichas actividades. Y hemos dicho que en adición o al margen de las actividades normales, porque la obra determinada puede referirse a los trabajos propios del negocio o a trabajos que ninguna relación tienen con las actividades a las que el mismo se dedica.

Aún cuando el contrato en un principio por alguna circunstancia o para evadir responsabilidad se hubiese fijado por tiempo determinado, y si en realidad se trata de un contrato por obra determinada, finalmente se prorrogará por el tiempo que dure la naturaleza del trabajo, como lo establece la Ley Federal Del Trabajo en su artículo 39 que dice: "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Cabe aclarar que, según las reformas procesales de 1980, en el nuevo artículo 784 en su fracción V impone al patrón la carga de la prueba sobre la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado; por lo que, si el trabajador impugnase esa terminación y reclamase la subsistencia de la materia del contrato, y por tanto la prórroga del mismo, el patrón deberá exhibir, además del contrato escrito, las constancias que acrediten la terminación de la obra, o que ya no subsiste la materia del trabajo.

Un ejemplo de lo anterior sería el contrato celebrado para manufacturar artículos para surtir un pedido extraordinario y específico. Asimismo, podemos señalar otro ejemplo en el que la actividad es al margen de las habituales, y lo sería el caso de una ampliación de una bodega para almacenar el producto ya elaborado.³¹

En ambos casos, desapareció el objeto o materia del contrato, éste termina de una manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón.

3.3 CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

De acuerdo con el artículo 37 de la Ley Federal Del Trabajo en vigor, el contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

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

III.- En los demás casos previstos por la ley.

Analizando los anteriores supuestos de procedencia, tenemos en cuanto al primer caso, que lo exija la naturaleza del trabajo que se vá a prestar, lo que significa sujetar el contrato a un plazo, o sea, a un acontecimiento futuro y cierto, es el caso del contrato

³¹ Briseño Ruiz Alberto, Obra citada, pág. 173.

celebrado por una cooperativa de producción pesquera con un trabajador que vá a prestar sus servicios en la captura de camarón durante la zafra respectiva, al concluir la zafra, es decir al establecerse la veda, concluye el plazo pactado y, automáticamente el contrato termina.

En el caso del contrato para sustituir a algún trabajador, estamos en presencia de una condición para que se termine el contrato porque es incierta la realización del acontecimiento que de realizarse resolvería la obligación, ésto es, daría por terminado el contrato. En esta hipótesis sería por tiempo determinado el contrato que celebráramos para sustituir a un enfermo.

En ese caso, si el trabajador regresara terminaría el contrato y en el caso contrario el contrato celebrado por tiempo determinado se convertiría por tiempo indeterminado.

Por lo que se refiere a los demás casos previstos por la ley, al respecto se considera que no existen claramente dichos casos porque siguiendo el principio de que el origen de la relación de trabajo es de acuerdo a la naturaleza del mismo en sí, generalmente se puede dar por obra determinada o tiempo determinado, sin embargo, existen casos dudosos que podrían ser los que encuadran a dicha disposición, comò es el caso de la contratación de trabajadores de los buques por viaje prevista en la fracción IV del

artículo 195, dada la incertidumbre característica de los viajes marítimos que bien pudiera pensarse que en realidad la terminación del contrato depende de una condición y no de un plazo, aún incierto. Pero además podría estimarse que se trata, no de una contratación a plazo, sino de la realización de una obra determinada, ya que más que el tiempo lo fundamental consiste en la tarea a realizar. Y la realidad es que las embarcaciones salen a la pesca para lograr un objetivo y es muy difícil determinar el tiempo en que consiga determinado cargamento.

Una situación semejante se produce en la contratación de deportistas profesionales para la celebración de uno o varios eventos o funciones como lo dispone el artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo y el caso de los trabajadores actores y músicos que son contratados por película o función o por una o varias actuaciones, que aunque parece sencillo pensar que al término de la función se daría por terminada la relación de trabajo, sin embargo, aún cuando esté programada la función o funciones para determinada fecha, existiría el caso fortuito de no poderse llevar a cabo en las fechas indicadas y no se cumpliría con el tiempo determinado y/o fecha estipulada para la terminación de la relación de trabajo, por lo que lo fundamental es la tarea y no el tiempo que se estipule para realizarla.

En virtud de lo anterior y reiterando que la característica que determina la duración de la relación de trabajo es la

naturaleza del mismo, ya que como se ha dicho, es por excepción que se permite la contratación temporal y así lo establece claramente nuestra Ley Federal Del Trabajo en vigor en el artículo 39 que a la letra dice: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".³²

Conviene hacer hincapié de que en la realidad existeⁿ en forma ilegal contratos por tiempo indeterminado, con la careta de contratos por tiempo determinado, al respecto es aplicable el contenido de la jurisprudencia que a continuación transcribimos:

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL. DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACION.

"De conformidad con los artículos 24 fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal Del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez del contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato según se corrobora en el artículo 39 del mismo ordenamiento, que

³² Morales S. Hugo Italo. Obra citada, pág. 51.

consagra el principio de permanencia del contrato, emergido de él, el derecho de que el trabajador continúe en el servicio mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación". Amparo directo 931/63.- Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de 4 votos. Amparo directo 4787/63.-Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de 4 votos. Amparo directo 1172/62.-Petróleos Mexicanos.- 5 votos. Amparo directo 2415/61.- Aurelio Pérez Díaz y Coags.- 5 votos. Amparo directo 4620/62.- Juan y David Ferral Amaro.-Unanimidad de 4 votos. Informe 1965. Cuarta Sala, pág.18.

3.4 CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Como se ha mencionado, el ideal y como principio del Derecho del Trabajo lo es la estabilidad, la cual apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del Trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato en medio de la seguridad social, y su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, porque la certeza del futuro dignifica al trabajador.³³

Así entonces, el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo nos

³³ De la Cueva, Mario. Obra citada. pág. 196.

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

La duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende de su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas. Si se penetra hasta el corazón de estos principios se descubre que su precisión en la ley es otra consecuencia magnífica de la teoría de la relación de trabajo, ya que el empresario no puede desplazar sino por una causa justificada al trabajador, por lo tanto, si la actividad de la empresa continúa, lo que quiere decir que persiste la materia del trabajo.

Hacemos notar que la ley dice, que la falta de estipulación expresa no crea una presunción sino que, de manera categórica, otorga a la relación de trabajo la categoría de duración indeterminada, y dicha estipulación debe entenderse en relación al artículo 24, 25 fracción II y 26 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el primero de ellos impone la obligación de que las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito, y el segundo de los preceptos mencionados obliga que el escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá de contener la duración de la relación de trabajo, es decir, si es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, y finalmente, el último de los preceptos antes mencionados establece que a falta del escrito referido, no

priva al trabajador de los derechos de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y se imputará al patrón la falta de la formalidad. Es decir, que obliga al patrón a establecer mediante contrato la duración de la relación de trabajo y al no haberlo se debe de entender en forma categórica que es por tiempo indeterminado.

3.5 CONTRATO DE TRABAJO TEMPORANEO O EVENTUAL

No se tenía la experiencia suficiente cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo que explica la falta de precisión en sus normas, sin embargo, a través de la celebración de los contratos colectivos de trabajo, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, afinaron lentamente los conceptos, lo que facilitó grandemente la redacción de la nueva ley.

La ley de 1931 mencionaba que en el caso de los trabajadores accidentales o temporales que no excedieran de 60 días no sería necesario la forma escrita del contrato.³⁴ La doctrina y la práctica se orientaron en el sentido de que esos preceptos serían a un sólo grupo de trabajos, los que siguiendo una terminología general, principió a llamarse trabajo eventual, una excepción más de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo denominado trabajo de planta. Pronto se observó que existe una tercera especie de actividades a la que se da el nombre

³⁴ Ibidem pág. 201.

de trabajo de temporada, con lo cual se contempló una trilogía de conceptos.

En brillante ejecutoria la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936) fijó el sentido de los conceptos trabajo de planta y eventual:

"Para la existencia de un trabajo se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, ó lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta pero no lo será si sólo por circunstancias accidentales, descompostura de

una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido este trabajo queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán ó no a ser utilizados sus servicios.

Fueron muchas las ejecutorias que se dictaron en el mismo sentido (selección de ejecutorias, por María Cristina Salmorán de Tamayo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1956, T. V).

Asimismo, partiendo de las ideas de las ejecutorias mencionadas y precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los contratos colectivos la doctrina precisó los conceptos de la siguiente manera: a) Los trabajadores de planta son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa ó establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos ó servicios proyectados, por lo tanto, sin los mismos no podría alcanzar los fines la negociación; b) La doctrina marcó una segunda característica, los trabajadores de planta permanente, es decir, los que constituyen los trabajos de la vida de la empresa y los trabajadores de planta de temporada que son aquellos que realizan actividades que por temporada constituyen una actividad permanente de la empresa ó fuente de trabajo como son la zafra de los ingenios azucareros, la afluencia de los turistas a los balnearios, que se efectúan únicamente en meses determinados de

cada año y finalmente los trabajadores eventuales que por exclusión son aquellos a los cuales les faltan las características apuntadas, es decir, que ocasionalmente se presentan a la empresa a realizar actividades que no forman parte de las funciones principales de la empresa o fuente de trabajo.

Inclusive algunos contratos colectivos de trabajo por lo aleatorio de las actividades clasifican a los trabajadores eventuales en:

a) Eventuales de planta, que aunque parezca contradictorio son aquellos trabajadores que realizan actividades que no son permanentes de la empresa ni constituyen actividades principales y tampoco son cíclicas, ya que no se sabe cuándo serán necesarias realizarlas pero son actividades que continuamente se necesitan en la empresa, el caso que se conoce es el que se dá en la industria pesquera que utiliza trabajadores para soldar y/o pintar los barcos o cubrir faltas de trabajadores de planta o cuando se tiene exceso de cargamento en los barcos para descargarlos y es necesario mayor número de trabajadores y éstos son determinado número que deberán ser llamados antes de que cualquier otro trabajador, lo que es así en virtud del derecho de que han sido llamados y prestado el servicio constantemente.

b) Los eventuales son aquéllos que por primera vez prestan servicios a la empresa en actividades que no son permanentes y/o

sin que haya secuencia cuando han llegado a prestarle servicio a la empresa.

Cabe hacer notar que el término de planta como base de la determinación de la estabilidad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, por lo tanto, el concepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, así a ejemplo la regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada, asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores en la misma forma que se compute la de los trabajadores continuos, es decir, el período de vacaciones ó la prima de antigüedad tendrá que computarse en proporción al trabajo prestado.

Los trabajadores eventuales son aquéllos que son contratados por tiempo u obra determinada lo que se podrá hacer, como ya se ha mencionado en el presente capítulo, cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo, en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad de trabajo, y si no se hace, el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

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

Cabe resaltar que la Ley Federal del Trabajo en vigor menciona únicamente a los trabajadores eventuales, sin que los defina en los artículos 49 fracción V, 127 fracción VII y 156, en el primero se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo, el segundo de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades, y el tercero, del derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo.³⁵

3.6 EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO

CLASIFICACION:

I. Terminación ordinaria

a) Unilateral.

1. La renuncia

2. Jubilación

b) Por voluntad de la partes.

1. Por mutuo consentimiento

³⁵ Ibidem pág. 223 a 225.

2. Vencimiento del término
3. Conclusión de la obra
4. Causas estipuladas en el contrato

c) Causas ajenas a la voluntad de las partes.

1. Fuerza mayor o caso fortuito
2. Muerte del trabajador
3. Incapacidad del trabajador
4. Cesión o quiebra del patrón
5. Las demás causas de extinción de los contratos o imposibilidad (colectivas)

II. Terminación extraordinaria

Por voluntad de las partes

1. Despido (rescisión del patrón)
2. Retiro (rescisión del trabajador)

III. Causas sui generis de terminación

1. Cláusula de exclusión
2. Insometimiento al arbitraje

Renuncia.- Se entiende como el derecho que tiene el trabajador para separarse definitivamente de su empleo, ya que se trata de un deseo del trabajador para no continuar prestando sus servicios y dar en forma unilateral por terminada la relación de trabajo. Por lo que solamente en el caso de que tenga más de quince años de

prestar servicios al patrón, tendrá derecho a la prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de servicios prestados, tal como lo dispone la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

La ley no consigna la renuncia del empleo y ésta sólo sería impugnabile si se lograra existiendo un vicio de voluntad del trabajador, determinado por mala fé, dolo ó violencia del patrón, ya que el artículo 123 inciso h, fracción XXVII, del apartado "A" constitucional, sanciona con nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún derecho del trabajador.

Jubilación.- Es el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando han cumplido cierto período de servicios y llegan a una determinada edad. Este derecho no está contemplado expresamente por la ley laboral, su reconocimiento se encuentra generalmente en la contratación colectiva y por ende, cuando las empresas no tengan consignado un régimen contractual de jubilación, no podrán obligar a los trabajadores a obtener la pensión de vejez que otorga el régimen del Seguro Social.

Aún cuando hay criterios de la Corte que sostienen que los jubilados continúan vinculados a la relación de trabajo, se considera que un jubilado no es ya un trabajador, toda vez que ha dejado de prestar el servicio y únicamente recibe el beneficio de la jubilación por el derecho adquirido en virtud de los años que le

prestó servicios al patrón.

El mutuo consentimiento.- Como su nombre lo indica es el acuerdo de voluntades y es diferente a la renuncia, ya que aquélla es una decisión unilateral.

Esta causa se admite universalmente, partiendo del principio de que el contrato es un acuerdo de voluntades, y asimismo, si dichas voluntades coinciden, es lógico que se pueda dar la disolución del vínculo. Cabe señalar que para que el mutuo consentimiento como convenio o liquidación tenga validez, requiere la ratificación y aprobación ante las juntas, de acuerdo con el artículo 33, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Causas estipuladas en el contrato.- Al respecto tenemos los casos de terminación de obra, vencimiento del término ó inversión del capital, contemplados en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo en vigor ya mencionada; por tratarse de contratos por tiempo determinado, por obra o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Hay que recordar, que si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, quedará prorrogada la vigencia durante todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El patrón debe de comprobar en juicio las causales de terminación, ya que de lo contrario el trabajador tiene el derecho de pedir su reinstalación si es que subsiste la obra o indemnización y de acuerdo al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, consiste en que:

1.- Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe de pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario.

2.- Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, de igual manera el pago de tres meses de salario. En ambos casos procede también el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones y la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados.

Fuerza mayor o caso fortuito.- El acontecimiento de naturaleza o fuerza mayor que motiva la desaparición de la fuente de trabajo, imposibilita el desarrollo normal y, por lo tanto, también es motivo de la conclusión del vínculo laboral.

La muerte del trabajador.- Es por sí sólo explicativo, ya que

el servicio contratado debe desarrollarse personalmente por parte del trabajador y es imposible el cumplimiento del contrato con el fallecimiento, y es obvio que la relación de trabajo concluye. Los derechos que tienen los beneficiarios del trabajador, consisten en la prima de antigüedad de acuerdo al artículo 162 fracciones V y VI, y a las prestaciones que haya devengado, es decir, salarios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y demás que se deriven del contrato individual ó colectivo de trabajo. En el caso de que el fallecimiento sea por un riesgo de trabajo y no se encuentre asegurado ante el I.M.S.S el patrón deberá de pagar a los beneficiarios 730 días de salario más dos meses de sueldo para gastos de funeral y también la prima de antigüedad y las prestaciones devengadas, tal como lo disponen los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Cabe mencionar que en el caso de que se encuentre asegurado el trabajador que fallezca, los beneficiarios tendrán derecho por parte del patrón ya sea por muerte natural o por un riesgo de trabajo únicamente al pago de las prestaciones devengadas y a la prima de antigüedad de acuerdo al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y por parte del I.M.S.S. a una pensión de viudez y/u orfandad.

Incapacidad del trabajador.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, es decir, la pérdida de la aptitud que haga imposible la prestación del servicio, también es una causa de extinción de la relación de trabajo. En el caso de incapacidad

derivada de un riesgo de trabajo, el trabajador puede exigir que se le proporcione un puesto compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación adeudada o bien, a su elección, que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicios prestados como prima de antigüedad, de acuerdo a lo previsto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, tendrá derecho a las prestaciones que le otorga el I.M.S.S. si se encuentra inscrito, y en caso contrario, es decir, de no estar inscrito tendrá también derecho a que se le indemnice por el patrón, y la misma consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que deberá pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total y que significa el equivalente al importe de 1095 días de salario, lo anterior se deriva de lo dispuesto por los artículos 492, 495 y 514 de la Ley Federal del Trabajo.

Cesión, concurso o quiebra.- Consiste en que la autoridad competente resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos por un estado de insolvencia para continuar con el desarrollo de sus actividades normales, y como consecuencia, la terminación individual y colectiva de trabajo, y en dicho caso, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y además los salarios y prestaciones devengadas de acuerdo

a lo dispuesto por los artículos 433, 434 fracción V y 436 de la Ley Federal del Trabajo.

Causas colectivas de terminación.- El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala que también constituyen los casos previstos en el artículo 434 de la misma, llamados causas colectivas y al respecto tenemos que el mismo señala que: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38, es decir, la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o la terminación de la inversión del capital destinado para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre

definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos a la que ya hicimos referencia en el concepto inmediato anterior.

Despido.- Podemos afirmar que es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral con base en una causa ó violación grave de incumplimiento imputable al trabajador.

La rescisión, según criterio de la corte, no termina por sí misma con la relación de trabajo, sino que queda suspendida a la calificación o confirmación de las juntas de conciliación y arbitraje cuando se demanda; por lo que no debe confundirse el derecho de dar por terminada la relación mediante el despido, con la simple terminación del contrato, ya que en el primer caso existe una condición procesal, que suspende la relación de trabajo mientras las autoridades laborales decidan sobre la justificación del despido. Si el tribunal confirma la medida, se dará por terminada la relación de trabajo, en caso contrario, todos los derechos del trabajador se actualizan y se reactiva la relación de trabajo. Ahora bien, si el trabajador reclama indemnización, se confirma la conclusión del vínculo responsabilizando al patrón de los daños y perjuicios que le cause, condenándole al pago de la indemnización y de los salarios caídos, de acuerdo a lo previsto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y asimismo tendrá derecho a la prima de antigüedad en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra legislación laboral en su artículo 47 señala las causas generales de la rescisión sin responsabilidad del patrón, las cuales se consideran que son enunciativas más no limitativas, es decir, que no son las únicas que existen porque la fracción XV de dicho precepto así lo establece al señalar que: "serán también las análogas a las establecidas en las demás fracciones."

Retiro.- Es un acto unilateral del trabajador, que rompe con la relación de trabajo en virtud de la conducta patronal, cierta o supuesta, de violación o incumplimiento de las normas de trabajo; sin embargo, esta ruptura deja sub-judice la determinación de responsabilidades, ya que al igual que el despido debe ser calificada dicha responsabilidad por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en caso de que se determine que fué responsabilidad del patrón, el mismo deberá de cubrir al trabajador en concepto de indemnización de acuerdo a lo que dispone el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo antes transcrito.

Hay que agregar que también tendrán derecho en todos los casos señalados por el precepto mencionado a la prima de antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Laboral en vigor, y que el artículo que señala que el trabajador tendrá derecho a dicha indemnización es el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula de exclusión.- Una de las disposiciones que hasta la fecha es discutida y que se señala en la Ley Federal del Trabajo en

su artículo 395 es el cual consagra la cláusula de exclusión, que consiste en el derecho de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, para que el patrón admita únicamente como trabajadores, a sus miembros, y el de exigir, si así fué acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados del mismo.

Si el trabajador demanda la nulidad de la aplicación de la cláusula de exclusión y la junta resuelve procedente dicha nulidad la responsabilidad del patrón se reduce a reinstalar al trabajador en su empleo, sin la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fué por propia voluntad como lo separó del trabajo, sino por la cláusula pactada y por decisión del sindicato. Dicha causal se considera anticonstitucional en virtud de que atenta contra la garantía individual que todo ciudadano tiene consistente en el derecho al trabajo según el artículo 5o. de nuestra Carta Magna.

También se considera que el sindicato deberá de pagar los daños y perjuicios que le ocasione al trabajador por haber propuesto la separación del mismo, criterio que es compartido por las autoridades laborales.

El insometimiento al arbitraje.- Es otro de los casos de terminación de la relación de trabajo que lo consigna los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que a la letra dicen:

Artículo 947.- "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la junta:

I - Dará por terminada la relación de trabajo;

II - Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III - Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II; y

IV - Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162".

Artículo 948.- "Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la junta fuera de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo. Y el citado precepto a que nos remite menciona que: "Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

Consideramos que efectivamente el contrato individual de

trabajo tiene características especiales que lo distinguen, lo que se vé reflejado en las normas que lo reglamentan, ya que persiguen la protección social a efecto de que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y que se les garantice condiciones económicas para cubrir sus necesidades elementales como serían de alimentación, educación, vivienda y recreación, es decir, que no se puede negociar las condiciones mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo.

Si, como se ha estudiado, lo que determina la duración de la relación individual de trabajo es la naturaleza del trabajo prestado, y en base en ello puede ser por tiempo indeterminado, obra y tiempo determinado, en consecuencia pensamos que es equivocado y contradictorio lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley Federal Del Trabajo que dice: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año", ya que si se interpreta a contrario-sensu, se infiere que un trabajador si está obligado a prestar los servicios durante un año, lo que obviamente vá en contra de la garantía constitucional a la libertad de trabajo que consagra el artículo 5o.

Así también consideramos que las normas que reglamentan la duración de la relación individual de trabajo en nuestra legislación laboral, a las que ya nos hemos referido, resultan insuficientes para la vida cotidiana, toda vez que en el avance económico de nuestro país, surgen mayores necesidades que dejan al

margen la ley y, sobre todo, el caso de los trabajadores de temporada y eventuales que ni siquiera existe una definición de los mismos, mucho menos las normas que con certeza reglamenten este tipo de relación individual de trabajo, que cada día se prolifera y que confunden a los trabajadores y patronos, ocasionándoles perjuicios a ambos.

Derivado de lo anterior, consideramos de acuerdo a lo estudiado y a la práctica que se ha tenido dentro del Derecho Laboral, que es poco usual que los patronos en caso de despido indemnizen correctamente a los trabajadores eventuales, ya que generalmente se indemniza como si se tratara de trabajadores contratados por tiempo indeterminado.

CAPITULO IV

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Lo que motivó el tema del presente trabajo es, precisamente, la forma como se maneja la duración de las relaciones individuales de trabajo dentro de las empresas que, en su mayoría mantienen a gran parte de sus trabajadores como eventuales, es por ello que después de estudiar en los anteriores capítulos, las normas que regulan la duración de las relaciones individuales de trabajo, en el presente capítulo se expondrá el caso práctico de los problemas de alguna de ellas, en los que se hace notar la falta de apego a las leyes laborales.

Asimismo, las normas laborales han ayudado a los dirigentes sindicales y empresas a negociar con la estabilidad laboral de los trabajadores, contrariamente al objetivo para el que fueron establecidas y por consiguiente se hace la propuesta de otras que deroguen y/o abroguen las anteriores referidas.

Finalmente, se menciona con datos específicos la importancia económica para el País, de las empresas que generan mayor número de trabajadores eventuales y que resulta ser el freno para que el estado no haya buscado que se apliquen las normas laborales, sin que esto pueda justificarlo.

4.1 LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA EPOCA CONTEMPORANEA.

En la época actual la mayoría de las empresas generan trabajo temporal, algunas de ellas por la naturaleza de sus actividades y otras porque lo hacen aparecer así, por convenir a sus intereses o porque tienen conflictos laborales, así, podemos señalar el caso de Petróleos Mexicanos, empresa del Estado donde se encuentra el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que es uno de los más poderosos tanto económica como políticamente del País, pero al mismo tiempo es uno de los más conflictivos. Al nacionalizarse la industria petrolera con la participación del sindicato, empezaron a lanzarse acusaciones de que tanto líderes como funcionarios actuaban como si el gobierno les hubiera traspasado la propiedad de las empresas, existiendo sueldos elevados para ellos, contrataciones de personal innecesario, y fué entonces cuando surgió el incontrovertible Joaquín Hernández Galicia (La Quina), cuyo poder se remontaba al sexenio de Adolfo López Mateos (1958-1964).

La faceta más visible de la corrupción en PEMEX, es la venta de las plazas que tienen su sustento en la llamada cláusula de exclusividad, derecho que concede la Ley Federal del Trabajo para que los sindicatos tengan la prioridad para presentar a la empresa a las personas que han de ocupar puestos como trabajadores, lo que convierte a los líderes en dueños del mercado de trabajo. El mal no es exclusivo de PEMEX, pero en esta empresa se agudiza debido a que

los sueldos en ella son de los más elevados en el País.

En 1973, aunque no se tiene a ciencia cierta el número, se estimó que existían entre 100 mil y 90 mil plazas según la fuente, y su existencia es inexplicable porque desde la expropiación el número es sumamente alto, al grado que la nómina de PEMEX se hallaba sobrecargada y por lo tanto, la productividad era baja, el origen del problema no se encuentra pues en las necesidades de producción, sino en vicios de administración cuya manifestación obvia es la corrupción, tanto de funcionarios como de líderes sindicales. Así, los empleos creados han sido asignados a gente sin derechos, que los han comprado o que tienen relaciones amistosas o de parentesco con algún personaje de la empresa o del sindicato.

En el mismo año (1973) se presentaron signos de inconformidad entre los transitorios, lo que fué ocasionado ante la iniciativa de quitarles algunos derechos que el propio sindicato les había concedido, como el de tener la categoría de socio supernumerario; los transitorios hicieron gestiones ante los líderes, las autoridades de PEMEX y las de la Secretaría del Trabajo, a fin de que se rechazaran las reformas proyectadas. Dos años después, comenzaron a presionar a la empresa para que se les concediera 2,524 plazas cuya creación había anunciado el Director General, a ello se oponían los líderes sindicales porque según señalaba el dirigente de los transitorios, los representantes de las zonas norte, centro y sur las retenían para venderlas o entregarlas a sus

amistades.

Ante tal situación, los transitorios efectuaron una manifestación en el centro de la ciudad el día 8 de abril del citado año y fueron escuchados por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Procurador, sin que fuera resuelto el problema. Sin embargo, el 6 de mayo del mismo año, se reunieron 2,000 transitorios estableciendo un campamento en la ciudad de México para presionar a favor de su causa, como represalia, se les negó a los manifestantes el trabajo eventual.

El Director de PEMEX, había querido desterrar el problema y el sindicato se había opuesto, a su vez las autoridades encontraban difícil de solucionar el caso porque los trabajadores no tenían sus papeles en regla o no tenían dinero para pagar asesorías, la Procuraduría de La Defensa del Trabajo encontraba que muy pocos de los casos que habían llegado a ella eran defendibles.

El Sindicato anunció entonces que el problema se resolvería con base a un plan de 4 puntos que había elaborado, de los cuales el primero se refería a la creación de nuevos puestos en PEMEX y el último, al compromiso de esa organización de buscar la forma de acomodar a transitorios que hubieran cumplido con las normas estatutarias como militancia sindical, cívica y moral y que no se habieren presentado en contra de los intereses del sindicato o de México, estos requisitos no los llenaban los descontentos, cuyos

nombres fueron anotados en una lista negra que se hizo circular.

Finalmente, la Secretaría del Trabajo hizo saber que el problema se resolvería de la manera siguiente:

- 1) Identificación de los trabajadores que se encontraban en el campamento manifestándose;
- 2) Verificación por el sindicato de esos trabajadores;
- 3) Decidir la distribución del trabajo de acuerdo con las condiciones de cada sección y los trabajadores. Con esto se firmó el convenio respectivo con el sindicato y los trabajadores empezaron a retornar a sus lugares de origen.

Considerando que el número de transitorios era más elevado que el que se mencionaba y que el convenio se refería a todos, era seguro que el asunto no iba a quedar ahí y en efecto, cuatro meses después aparecía una unión de trabajadores petroleros transitorios que volvía a repetir las mismas acusaciones. Situación que hasta la fecha no ha sido resuelta a pesar de que existen en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre sindicato y empresa cláusulas que han tratado de reglamentar la relación de trabajo de los trabajadores llamados transitorios.³⁶

36

Reyna Jose Luis y Miguel Marcelo. Cien Años de Lucha y Clases de México, Tomo 2. Ed. Quinto Sol, S.A. México, 1979. Pág. 243 a 246.

El problema del trabajo temporal que se da en esta empresa de Petróleos Mexicanos, es uno de los más notados públicamente, sobre todo por los intereses económicos del sindicato que, al igual que muchos otros son opuestos a lo que según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo debería de tener por objetivo y que a la letra dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Ha llegado el sindicalismo a una de sus máximas expresiones de manipulación, en busca del poder jurídico y económico para los líderes, negociando la estabilidad de los trabajadores con la venta de plazas, contratando por 28 ó 60 días las empresas y renovando su contratación cada que lo deciden los líderes sindicales en forma arbitraria y unilateralmente, sin respetar los derechos de preferencia que van acumulando de acuerdo a la continua contratación de algunos de ellos.

Una de las causas de que un sindicato tenga el poder de negociar la contratación de los trabajadores es la llamada cláusula de exclusión por admisión, la cual consiste en que el contrato colectivo de trabajo establece que "Cuando la empresa necesite contratar trabajadores, se lo solicitará al sindicato", en razón de que el sindicato contratante, es el titular de la plaza de trabajo que se da en la empresa, lo que se apoya en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y cuyo texto es el siguiente: "En el

contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quiénes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Tal parece que este precepto legal se contrapone con el derecho al trabajo que tiene todo ciudadano y que como garantía individual consagra el artículo 5o. constitucional, toda vez que el mismo en su parte medular señala que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...", lo anterior es ratificado por la Ley Federal del Trabajo que menciona en sus artículos 3o. y 4o. lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber social..." y "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos...", respectivamente.

Asimismo, cabe preguntarse dónde queda el principio de estabilidad que prevalece como piedra angular en el Derecho Laboral y que lo reglamenta, como ya hemos visto en el capítulo I del presente trabajo, los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, y el derecho individual de los trabajadores a formar o dejar de formar parte de un sindicato tal como lo reglamenta el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, con la cláusula de exclusión por admisión se obliga a la persona que desea cubrir una vacante de trabajo ya sea temporal o permanente dentro de una empresa, tal es el caso de Petróleos Mexicanos, a pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Lo que hace pensar que existe contradicción entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo y resultara inclusive anticonstitucional el artículo 395 del ordenamiento citado.

Ahora bien, primero es necesario recordar que el derecho colectivo de trabajo que es representado por un sindicato, ya que el mismo es formado por el conjunto de trabajadores que prestan servicios en una o varias empresas, se antepone al derecho individual de trabajo de cada uno de los trabajadores, ya que en el caso que nos ocupa el titular de la plaza o fuente de trabajo en general en una empresa lo es el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. De igual manera, analizando cuál fué el fin del legislador al establecer el concederle el privilegio que le

otorga el artículo 395 del citado ordenamiento al sindicato como es la llamada cláusula de exclusión por admisión, se considera en lo personal, que el fin que se persiguió fue otorgarles a los sindicatos una protección a efecto de que el patrón contratara trabajadores que en un futuro llegaran a ser mayoría y previa constitución de un nuevo sindicato ostentaran la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

A pesar del análisis anterior y sin que parezca una contradicción, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo literalmente sigue contraponiéndose en su texto con la primera parte del artículo 395 del ordenamiento legal antes citado, por ello se propone a efecto de que no exista duda y/o sea más clara nuestra Legislación Laboral, que debe de modificarse el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo en su parte conducente que dice: "...A nadie...", ya que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo es un conjunto de normas que se crearon para que sean aplicables a la relación laboral entre trabajadores y patrones para conseguir el equilibrio y la justicia social, también es cierto que como principio de toda norma es necesario que las mismas sean lo más claro y adecuado para no crear confusiones al momento de la aplicación, por lo que se propone cambiar la palabra antes indicada por la siguiente: "...A ningún trabajador...".

Retomando el tema de la temporalidad de las empresas, hay que insistir -sin caer en contradicción con lo anterior- que el

privilegio que se ha concedido a los sindicatos en relación a la cláusula de exclusión por admisión, ha sido mal utilizado por los líderes, para beneficio de unos cuantos como son los integrantes del comité, ya que al solicitar la empresa trabajadores para cubrir vacantes eventuales o de planta, lo hace en forma arbitraria como se ha mencionado, sin respetar como es en la mayoría de los casos los derechos de preferencia de los trabajadores, derivado de otro privilegio que se le concede por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 154 segundo párrafo al señalar lo siguiente: "Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical", lo que a su vez inclusive se contradice con el primer párrafo de dicho precepto pues señala que: "Los patrones están obligados a preferir en igual de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quiénes no lo sean, a quiénes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quiénes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quiénes no lo estén".

Por lo que se considera que debe de suplirse el párrafo segundo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de evitar que se maneje arbitrariamente la antigüedad de los trabajadores eventuales y asimismo ampliar y/o modificar el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo con el siguiente texto: "Las empresas y los sindicatos que tengan consignados en los

contratos colectivos cláusula de admisión, están obligados a llevar un registro de antigüedad de los trabajadores a que se refiere el artículo 156 y de los de planta, a fin de utilizar sus servicios o de proponerlos a la empresa en el orden que correspondan de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 154".

De igual manera y como consecuencia debe de ser modificado el texto del artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo para que concuerde con la anterior propuesta en términos del siguiente texto: "Toda cláusula de admisión que contenga un contrato colectivo no puede contravenir lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 154, en el caso de los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

Otra fuente de malversación la constituye la existencia de contratos para realizar obras de ampliación o de construcción, tal es el caso de Petróleos Mexicanos, que inclusive en su cláusula 36 del contrato colectivo establece que los contratistas deben preferir, en igual de condiciones a los trabajadores que para realizarlas proporcione el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, y que la organización ha de recibir además el 5% del costo de la obra. Tal es el origen del conflicto que se

presentó durante la construcción de la refinería de Tula.

Para empezar, se exigió una cuota para tener derecho a ser inscrito en la lista de posibles trabajadores, lográndolo aproximadamente unos 3 mil, los cuales fueron contratados en forma desventajosa; es decir, sin tener prestaciones, pero con descuentos por servicios que no se les prestaban, como Seguro Social, cuota sindical sin pertenecer al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y cooperaciones para obras sociales que no se realizaban.

Victimas de esta situación eran los obreros electromecánicos de la liga de soldadores, quiénes iniciaron una labor de convencimiento entre el resto de sus compañeros para lograr mejores condiciones de trabajo. En septiembre de 1973, las empresas contratistas (unas 15) prometieron un aumento general que no se hizo efectivo, por lo que el 15 de febrero del año siguiente la liga de soldadores emplazo a huelga demandando la firma de un contrato colectivo de trabajo, aumento de salarios y devolución de lo descontado; respecto al derecho a organizarse, reconocimientos de sus dirigentes y desaparición de los contratistas y subcontratistas que semanariamente huían con los salarios de los trabajadores. El 6 de marzo siguiente, la junta local de Tula se declaró incompetente para tratar el asunto y decidió turnarlo a la Junta Federal, aunque no remitió el expediente. Ante esto, se realizaron mitines y manifestaciones y el 26 de ese mes estallo la

huelga. Las empresas respondieron despidiendo a mas de 100 trabajadores y urdiendo intrigas para dividirlos, y el sindicato se sumo a la resistencia empresarial alegando que esa fuente de trabajo le pertenecía conforme al contrato colectivo.

El 10 de mayo siguiente se celebró un convenio en la Secretaría del Trabajo, el cual no fué cumplido debidamente, por lo que la huelga no se levantó; el 21 del mismo mes se concluyó otro arreglo con la circunstancia de que la liga de soldadores renunció a su reconocimiento oficial como representantes de los trabajadores. La huelga se levantó el 22 de mayo, pero nuevamente volvió a violarse el convenio; en esta ocasión, sin embargo, la presencia del ejército en las puertas de la refinería vino a poner término al problema con lo que la primacía del sindicato se salvaguardó, lo mismo que los intereses de la empresas constructoras, a costa de algunos cientos de trabajadores. Es de hacerse notar la similitud de comportamiento de empresarios y líderes sindicales, convertidos éstos en patrones con la misma mentalidad que aquellos.³⁷

Lo anterior es un problema mas que se genera dentro de las empresas y que provoca la eventualidad de los trabajadores, sistema que siguen muchos patrones para evadir la responsabilidad, lo que les genera un ahorro económico. Ya que si bien es cierto que muchos

37

Instituto de Investigaciones Sociales. La clase obrera en la historia de México, Tomo 1, Ed. UNAM. pág. 179.

de los contratistas patronos subsisten gracias a la obra determinada que se les encomienda y de ahí que en ocasiones sea justificado legalmente que se contrate a los trabajadores por obra determinada, sin embargo no es legal que no se les pague las prestaciones que le corresponden, ya que al igual que el caso de los trabajadores del Petróleos Mexicanos, muchos otros también según su contrato colectivo de trabajo son trabajadores y de acuerdo al artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

Además, como se ha visto en el ejemplo señalado, generalmente cuando la empresa quiere realizar trabajos que encomienda a otra empresa y/o contratista ya sea para mantenimiento de las Instalaciones, ampliación y en general trabajos que no son la actividad a que se dedica la Empresa, ésta última tiene que negociar con el sindicato titular del contrato colectivo un porcentaje de la obra y/o el pago de cuotas por el número de trabajadores que vaya a contratar y que no proporcione el sindicato.

En virtud de que, como hemos comentado, es el titular del contrato colectivo de trabajo y como consecuencia el titular de la plaza de trabajo, es decir, que es el que ostenta los derechos de admitir a un nuevo trabajador como miembro suyo para que pueda presentar servicios en la empresa, por lo que se considera que debe establecerse un artículo en la Ley Federal del Trabajo de acuerdo al texto siguiente:

"Las empresas que realicen trabajos para otra podrán contratar trabajadores libremente, sin que sea obligatorio que se los soliciten al sindicato titular, siempre que se trate de trabajos exclusivamente temporales y que no sean la principal actividad dentro de la que recibe el servicio".

En igual forma, el problema de la eventualidad se da en la mayoría de las empresas y hay casos en que se llega a la manipulación extrema por parte de los patrones y el sindicato como se puede apreciar en los siguientes ejemplos.

Los obreros de la empresa laminadora Kreimerman, se dice en una publicación, " estuvimos 10 años en la sección de la C.T.M. 'dirigidos' por Enrique G. Suzán y José Ma. L. A. Ruíz. Nunca conocimos nuestro contrato, menos intervenimos en su revisión, jamás elegimos a nuestros representantes, nunca supimos qué destino se daba a nuestra cuota, no celebramos asambleas, nunca recibimos aumento de salario, todos éramos eventuales y los primeros tres años el patrón no nos daba vacaciones. Cuando hacíamos la menor

reclamación nos aplicaban la cláusula de exclusión, despidiéndonos sin responsabilidad para el patrón.³⁸

Pero tal situación no podía durar indefinidamente, a principios de 1974, los Kreimerman iniciaron una serie de maniobras para deshacerse de sus 450 trabajadores y sobre todo, del sindicato independiente. Primeramente cambiaron de razón social por Acero Estructural Mexicano y a fines del año la cerraron sin sujetarse a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores presentaron una demanda, pero la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje determinó que no podían afectarse las propiedades de la empresa para pagar la indemnización correspondiente porque no aparecían registradas a nombre de ella sino a nombre individual del dueño o bien, en el caso de la maquinaria, porque se tenía un adeudo con el Banco de Comercio. Tuvieron que conformarse, pues, con sólo una parte de su indemnización, pero, temiendo que todo fuera una maniobra para deshacerse de ellos, celebraron un convenio en el que se estableció que si la empresa volvía a laborar, por sí o por interpósita persona, ocuparían a los miembros de ese sindicato. En efecto, un año después, considerando que el sindicato se había ya desintegrado, los Kreimerman volvieron a abrir su fábrica, se instalaron en el mismo domicilio, utilizando la misma maquinaria el mismo personal de confianza y siguieron produciendo el mismo metal, pero ahora la fábrica se llamaba Omega Manufactura y los Kreimerman no aparecían como dueños sino como

³⁸ Ibidem pág. 181.

apoderados de la empresa. Se realizó además otro cambio, se llamó a Jesús García Lobera, líder cetemista y a la sazón diputado federal por el estado de México, y con él se celebró un contrato colectivo en el que se perdieron todas las prestaciones que padecieron en su anterior paso por la C.T.M.

A la postre, mediante el sacrificio de algunos trabajadores más activos, pudieron liberarse del sindicato cetemista y formar otro que durante 11 años acabó una política que significó logros evidentes: asambleas democráticas, revisión real de contrato colectivo, mejoría de las penosas condiciones de trabajo que privaban en esa industria donde se laboraba manejando metal fundido al rojo vivo sin contar con el equipo adecuado; utilizaron las cuotas sindicales para beneficio de los agremiados, obtuvieron becas para ellos y para sus hijos, Aprendimos, -dicen-, que los sindicatos educan a los obreros y los enseñan a defenderse de los patrones, de los falsos líderes y de la autoridades.³⁹

El patrón utiliza la eventualidad para evadir el principio que lo obliga a proporcionar iguales condiciones para trabajos iguales, que señala la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por su artículo 56 antes transcrito.

No existe en la Ley Federal del Trabajo disposición alguna en

³⁹

EL Colegio de México y University of Arizona Press, Obra citada. pág. 129.

la que se pueda fundar la práctica de muchas empresas al no otorgarles a los trabajadores eventuales prestaciones que otorgan a los trabajadores de planta, por lo que resulta a todas luces una manipulación de parte de las empresas, como ya se dijo, para evadir responsabilidades.

Asimismo no es posible pensar que todos los trabajadores de una empresa sean eventuales, cuando su objeto principal es la producción de bienes permanente y continuamente, por lo que cabe preguntarse que ha pasado con el principio de estabilidad que como uno de los fines fundamentales del derecho laboral se plasmó en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si la Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fué, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la Industria y de sus productos no puede beneficiar a un solo grupo sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un

país, consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la legislación de trabajo tiene que ser un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos y permita el desarrollo de la industria. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la revolución mexicana y están inscritos en nuestra Constitución y como consecuencia en la Ley Federal del Trabajo.

En los primeros cuatro años del gobierno de Luis Echeverría, la producción de autos y camiones había aumentado de 166,844 unidades con valor de 6,657 millones de pesos en 1971 a 308,392 unidades con valor de 13,431 millones de pesos en 1974. Estos es, un 65.2% en volumen y un 101.1% en valor.⁴⁰

Tenemos por otra parte que Spicer era prácticamente la única empresa que produce ejes traseros para autos, y ella sola surte a las marcas de automóviles más importantes del País. Al parecer era el momento propicio para aumentar la producción y, en consecuencia, Spicer anunció en junio de 1974, su decisión de crear un cuarto turno de trabajo, lo cual implicaba desde luego la desaparición de las horas extras, además de que alteraba los días de descanso, las vacaciones y las jornadas regulares de trabajo; esa decisión permitía también suprimir las vacaciones para los trabajadores eventuales, puesto que éstas se harían coincidir con el término de

⁴⁰ Ibidem pág. 132.

su contrato.

De 815 obreros que ocupaba la empresa, más de 300 eran mantenidos como eventuales a pesar de tener antigüedad de 6, 7 y hasta 8 años en ella, lo cual permitía su despido en cualquier momento y sin causa justificada; además, la empresa no había cumplido con el reparto de utilidades desde 1970 y los obligaba a trabajar en otras fábricas propiedad de los mismos dueños de Spicer.

Ante las múltiples arbitrariedades de la Empresa y del Sindicato se formó un grupo desidente que era mayoría y buscaron destituir al Comité, sin embargo las autoridades del Trabajo opositorían indefinidamente la solución, dando pábulo al afianzamiento del Sindicato Minero Metalúrgico que paulatinamente había ido colocando a sus esquiroleros en contubernio con la empresa, en consecuencia los dirigentes decidieron hacer estallar una huelga para presionarlas.

Obviamente, tanto la empresa como el Sindicato y Autoridades involucradas intensificaron las medidas contra los independentistas a los eventuales, por ejemplo, la empresa les ofrecía la planta a condición de que renunciaran al nuevo sindicato, amenazando los (a trabajadores) inclusive sacando la pistola y cortando cartucho por medio de su policía especial. La semana que ellos calculaban les llevaría vencer a la empresa se alargaba y duraba ya un mes. Por

ello es que, al cabo de conversaciones realizadas durante 20 días en la Secretaría del Trabajo con la empresa, aceptaron regresar al trabajo, si bien en condiciones precarias y sin haber logrado la solución al problema causa del movimiento, esto es, la titularidad del contrato colectivo y el reconocimiento de su sindicato. Los logros obtenidos, no obstante eran considerados importantes desde el punto de vista de la moral de los participantes, ellos eran:

1) Reinstalación de todos los trabajadores que habían sido injustificadamente despedidos;

2) Prórroga por 180 días de los contratos individuales a trabajadores eventuales por 120 días y aquellos cuyos contratos como eventuales fueran menos de 180 días;

3) Compromiso de la empresa de no ejercer represalias ni reservarse acción ni derecho alguno en contra de los trabajadores y sus representantes, admitiendo la empresa expresamente el reingreso a las labores a los trabajadores que venían prestando sus servicios con anterioridad a la fecha del estallido del movimiento de huelga.

En el resto de las empresas automotrices, cuyos sindicatos pertenecen a la C.T.M. o a la C.R.O.C., se presentaron también algunos conflictos, pero ninguno de trascendencia en el terreno que nos ocupa, esto es, la independencia sindical. En Chrysler de México, por ejemplo, el 23 de agosto de 1973 estalla una huelga

para lograr mejoras salariales, la cual es reprimida, y el 5 de junio de 1975, un grupo de más de mil trabajadores se posesiona del edificio de la C.T.M. con el objeto de exigir la destitución del líder del Sindicato, acusado de corrupción, usura con los fondos sindicales y venta de plazas. La empresa despidió a 300 trabajadores que habían participado en la protesta.

En 1973 se demandó de aumento salarial y 600 plazas de planta, esto último en razón de que el 45 % de ellos trabajaba desde hacía más de diez años trabajaban como eventuales desprovistos de todo derecho; en este rubro, el sindicato obtuvo 250 plazas, que fué la cuota fijada por la Junta de Conciliación con la anuencia de la empresa.⁴¹

Invariablemente, las empresas directamente y/o a través de los Sindicatos han manejado la estabilidad de los trabajadores, haciéndoles sentir que el trabajo temporal puede estar sujeto a lo que decidan, y ello hace que tengan que soportar las arbitrariedades y se les crea un ánimo de que son los trabajadores los que deben ganarse la plaza por ser eventuales, no tienen derecho a prestaciones, sin que el gobierno busque la solución al problema y tal parece que no ha dejado de crecer, haciéndose a un lado.

Ahora bien, como ya se ha comentado, de acuerdo a lo dispuesto

⁴¹ Ibidem, pág. 135.

por los artículos 35 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, primordialmente se persigue que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, es decir, que el trabajador tenga una estabilidad, sin embargo, permite la contratación por obra o tiempo determinado lo cual solo puede ser de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o que se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador. Empero no existe fundamento legal para que se haga distinción a los trabajadores eventuales para el pago de prestaciones, ya que por el contrario el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo como se ha comentado anteriormente establece el principio de la igualdad en cuanto a condiciones de trabajo y que no puede haber diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso ó doctrina política, salvo las expresamente señaladas por la Ley Federal del Trabajo. Por lo que al estudiarse la Ley Federal del Trabajo resulta que la única diferencia que puede establecerse en las condiciones de trabajo es por motivo de la antigüedad, que es de acuerdo al principio de equidad y justicia que prevalece en el Derecho Laboral.

Considerándose que cualquier estipulación que se establezca en un contrato individual y/o colectivo de trabajo, en cuanto a que un trabajador no pueda gozar de las prestaciones económicas que en el mismo se contienen, por la simple condición de ser trabajador eventual, es nula, ya que existe fundamento legal para ello, porque es una estipulación que va en contra de los principios establecidos

en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente citar el criterio de los altos tribunales laborales y para ello se transcribe la siguiente jurisprudencia:

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL,

DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA

MOTIVADORA DE SU LIMITACION

De conformidad con los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergido de él, el derecho de que el trabajador continúe en el

servicio mientras subsistan las causas que dieron origen a la contratación.

6a. Epoca. 5a. parte.

Vol. LXXXVI, pág. 17 A.D. 931/63 Petróleos Mexicanos.

Vol. LXXXVI, pág. 17 A.D. 4787/62 Petróleos Mexicanos.

Vol. LXXXV, pág. 12 A.D. 1172/62 Petróleos Mexicanos.

Vol. LXXXVIII, pág. 12 A.D. 2415/61 Aurelio Pérez Díaz.

Vol. LXXXVI, pág. 12 A.D. 4620/62 Juan Antonio y David

Ferral Amaro.

Sin embargo, el aplicar la ley en su estricto sentido no resolvería el problema, porque tal vez se encontraría la forma de obligar al empresario a mantener a los trabajadores permanentemente, lo que podría acarrear problemas económicos y políticos dentro del País y a que, como ya ha sucedido, los empresarios verían lo rentable de sus negocios y muchos de ellos buscarían la forma de poner a salvo sus capitales sacándolos del País o en último de los casos, evitarían la contratación de trabajadores eventuales reduciéndose la plaza de trabajo, lo que también repercutiría en la economía nacional. Es por ello que lo importante es adecuar las normas de trabajo a la realidad económica, política y social del país.

Como se puede ver en los ejemplos que se han mencionado al igual que muchos otros casos que se dan en nuestro País, no se

respetar la antigüedad de los trabajadores, lo que es de gran valor para ellos, toda vez que repercute en posibles ascensos, los derechos que se van acumulando, en los términos de la ley del Seguro Social, los que le confiere la ley del Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, el pago de la prima de antigüedad que a la fecha se ha quedado obsoleta, la cantidad que se recibe, sin embargo, es un derecho más y otras prestaciones que los contratos colectivos de trabajo reglamenta de acuerdo a la antigüedad.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo establece que es improbable el despido de un trabajador con antigüedad mayor a los 20 años de servicio, con sus excepciones, tal como señala el artículo 161 que a la letra dice:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón solo podrá recindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan un causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."

Así entonces, respetar la antigüedad de los trabajadores equivale a otorgarles una estabilidad y que trae aparejado el derecho de preferencia, como es el de ingreso de acuerdo al artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo al cual ya nos hemos referido y transcrito. Cabe mencionar que es obligación que la empresa lleve el cuadro general de las antigüedades, que se formulan por los representantes de los trabajadores y del patrón y podrá ser objetada por los trabajadores inconformes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tal como lo dispone el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en pocas empresas se lleva a cabo dicho cuadro de antigüedades.

Para hacer efectivo el derecho de preferencia consignado en el artículo 154, ha de atenderse al artículo 155: "Aquellos que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, presentarán una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio, nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a efecto de que el patrón no incurra en responsabilidad, es conveniente que llame a los aspirantes al ocurrir alguna vacante o crearse un puesto nuevo, o que tome en cuenta las solicitudes que al respecto se hubieran formulado con la creación del nuevo puesto o la existencia de una vacante."

Cuando se desconoce el derecho del aspirante, el artículo 157 le faculta para acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar el otorgamiento de la plaza, o su indemnización con tres meses de salario y los salarios vencidos, es decir, los que debía haber recibido a partir de la fecha en que estuvo vigente la plaza, hasta el cumplimiento de la resolución que dicte la Junta.

A pesar del derecho que la ley confiere a los trabajadores, no señala el término dentro del cual pueden reclamarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que debe aplicarse la regla general de prescripción del artículo 516, de un año.

En situación similar se encuentran los trabajadores que sin ser de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales, así como que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada, ajenas a la actividad normal de la empresa. Deben satisfacer los mismos requisitos, cuando aspiren a ocupar una plaza vacante o de nueva creación y podrán reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje sus derechos, con el pago de las prestaciones ya señaladas, dentro de término prescripto a que se ha hecho mención.

Una de las principales preocupaciones del trabajador es su posibilidad de ascenso. De ello depende su mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencia. Desde luego que el ascenso debe ir al

parejo de la capacidad. No es lógico entender que la promoción obedezca sólo al aspecto unilateral del trabajador; tampoco que se limite a complacer a los intereses del patrón.

En nuestra legislación la norma general para el ascenso la encontramos en el artículo 159: "Las vacantes definitivas o por una duración mayor de tres días o cuando se cree un puesto, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un

procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Sin embargo, a pesar de que la anterior norma es clara, las empresas y sindicatos no respetan la antigüedad de los trabajadores eventuales ya que los manejan a su antojo y hacen aparecer que después de cada contratación y/o vencido el término, se termina la relación de trabajo y el nuevo contrato no toma en cuenta la antigüedad o las anteriores contrataciones, mucho menos los capacita y es manejada la contratación al arbitrio e intereses del comité sindical y de la empresa.

De igual manera, los ascensos, en gran número de empresas, son manejados por los intereses personales de los miembros del comité sindical. Ahora bien, según la exposición de motivos de la Ley de 1970 en la formulación del artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo se adoptó un criterio intermedio entre el sistema de escalafón ciego, que se basa exclusivamente en la antigüedad, y el que se apoya también en forma exclusiva en la capacidad.

Sin embargo, consideramos que no fue lo suficientemente intermedio, ya que se tendió a la cuestión social al mencionar al

que tenga mayor familia y además se le impone una norma para que los comités sindicales no sean los que determinen la capacidad de los trabajadores, sino que sea por un comité de los trabajadores y la Empresa.⁴²

4.2 LA RESPONSABILIDAD DE LOS CONTRATANTES

Como ya hemos mencionado, existe una responsabilidad jurídica, aún cuando no sean contratados los trabajadores eventuales directamente por las empresas y más cuando tratan de disfrazarlos por intermediarios, evidentemente para evitar responsabilidad y riesgos laborales. Sin embargo, el aspecto social no se ha mencionado y no hay que olvidar que es uno de los fines que persigue nuestro Derecho del Trabajo Mexicano, ya que muchas de las empresas que generan trabajadores, éstos se han pasado mas de 20 años con el carácter de eventuales, laborando en un mismo grupo de empresas sin que logren el total de las prestaciones que los llamados trabajadores de planta tienen, sin que tengan derecho a una indemnización legal.

Es el caso que al dejar de prestar servicios porque término su contrato individual de trabajo, sin que nadie los respalde, tienen los trabajadores eventuales que empezar a buscar en diferente empresas y conformándose con otra eventualidad de trabajo, a pesar de que hayan laborado entregadamente para otras hasta en ocasiones ni carta de recomendación les llegan a dar cuando salen no existe

⁴² Ibidem pág. 138 a 156.

para ellos un apoyo por parte de ningún sector como lo son Estado, Empresa ni Sindicato, la seguridad social muchas veces les es negada por el propio Instituto de Seguro Social, porque no encuentran registradas sus cotizaciones que han aportado los patrones a los que prestó servicios o no las hicieron, el caso más común es el de la industria de la construcción donde son contratados a través de los llamados "contratistas", personas que reclutan trabajadores y se hacen aparecer como patrón y quien cubre los salarios de los trabajadores y quien muchas veces no los da de alta al IMSS.

Por lo que, las empresas que reciben esos servicios tienen además de una responsabilidad jurídica, un compromiso social con los trabajadores eventuales, ya que si gracias al trabajo e integridad física de esos trabajadores han podido seguir creciendo sus empresas y además les siguen siendo útiles sus servicios en un futuro, es responsabilidad de ellas organizar esa fuerza de trabajo, ayudando a los trabajadores a tener mayor oportunidad al empleo constante, a mejorar su calidad de vida, que ni sólo cumplan con pagarles sus salarios y prestaciones legales, sino que cumplan con la seguridad social que se encuentran obligadas a procurar a través del cumplimiento de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y que realmente se presten los servicios a los trabajadores a que esta obligado ese Instituto y que sus cotizaciones estén debidamente registradas y se expida constancia, organizando la capacitación de los trabajadores y procurándoles una

vivienda más decorosa, ya que en la medida que tengan mayor número de mano de obra calificada, en esa medida resultarán beneficiados y evitarán los problemas jurídicos laborales en los que gastan gran parte de sus presupuestos. No se pretende imponerles mayores cargas legales y económicas a las empresas generadoras de trabajo, sino de que miren que, de resolver el problema laboral depende el destino de la Nación, para ello es necesario que se den cuenta que estamos en presencia de cambios importantes originados por los avances técnicos y científicos que inciden necesariamente dentro de los factores de la producción y en general, en nuestra organización política, económica y social.

Por ello es necesario que las empresas tomen conciencia y consideramos que deben formar asociaciones por industria a efecto de que busque la estabilidad laboral a los trabajadores eventuales, lo que repercute favoreciéndoles, porque al encontrar trabajadores con experiencia y otorgarles mejores condiciones de trabajo, el resultado de sus labores es mejor y aunado a eso si dicha asociación tiene como objetivo también la capacitación, habrá encontrado un beneficio en lugar de una carga.

4.3 LA IMPORTANCIA ECONOMICA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL DESARROLLO DE PAIS

En nuestro País la mayoría de las empresas generan trabajo temporal, en forma justificada o en forma injustificada, pero lo cierto es que constituyen una gran fuerza de trabajo que impulsa

día con día la economía del país y, como se ha comentado, la mayoría de las empresas están al margen de la Ley Federal de Trabajo, en cuanto a la contratación y relación de trabajo que mantienen con sus empleados, ya que no deberían de ser trabajadores eventuales, toda vez que realizan actividades permanentes y/o principales a las que se dedica la empresa.

Para visualizar lo anterior empezaremos por comentar algunas empresas que se desarrollan en el campo y una de la industrias más populares que es la que se refiere al azúcar y según los datos investigados, se trata de un producto de principal demanda del consumo nacional, empero no hay suficiente producción para satisfacerla.

"En 1971, de seis de los productos agrícolas de mayor importancia en nuestro País (maíz, arroz, frijol, sorgo, trigo y caña de azúcar), haciendo al 100% la superficie cultivada con ellos, el primer lugar lo ocupa por supuesto el maíz, con más de 7 millones de hectáreas, equivalente al 62%, el segundo lugar corresponde al frijol con el 16%, el tercero al sorgo con el 9%, y le siguen el trigo con el 6%, la caña de azúcar con el 5% y el arroz con el 2%. Viendo su producción en términos de valor, sin embargo, la participación de estos productos es notablemente diferente. El maíz sigue ocupando el primer lugar aportando más de 8 mil millones de pesos, pero esto solo equivale al 46% de nuestro total, mientras que en segundo lugar, con cerca de tres mil

millones cada uno de ellos aporta 16% de nuestro total.

Por otra parte, según los datos del Banco de México, el valor total con el renglón "Agricultura, Ganadería, Sicultura y Pesca" participó en el producto interno bruto a precios de mercado, ascendió a 35,236 millones de pesos en el año de 1971, de los cuales la agricultura aportó 61%, es decir 21,517 millones. Resalta, pues, la importancia del cultivo de la caña, una vez que la luz de los datos anteriores hemos observado que sólo dos de los productos mencionados (maíz y frijol), la diferencia con este último es insignificante, hicieron una mayor aportación en términos de valor".⁴³

AÑOS	PARTICIPACION DE LA PRODUCCION DEL AZUCAR EN LA PRODUCCION AGRICOLA
1960	12.75 %
1965	9.35 %
1966	9.15 %
1967	10.31 %
1968	9.54 %
1969	10.36 %
1970	9.26 %
1971	13.74 % Provisional
1972	13.20 % Provisional
1973	14.30 % Estimado

Fuente: Estadísticas azucareras, CNIA, UPASA, 1969 y 1973, Dirección General de Economía Agrícola, S.A.C. y Banco de México, S.A., Informes anuales, 1970 y 1977.

⁴³ Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM. Ensayos sobre el Problema Cañero Ed. UNAM México, 1968, pág. 59.

Está claro que, sin embargo, que el azúcar es el producto, ya industrializado, y es esa precisamente una de las peculiaridades de la producción de la caña, que no puede divorciarse de ninguna manera de la inmediata necesaria transformación industrial.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DEPENDIENTE DE LA INDUSTRIA AZUCARERA				
	1970-71	1971-72	1972-73	1973-74
Personal del campo	273,686	244,984	251,394	243,935
Personal de Fábrica	37,899	40,655	41,247	42,199
T O T A L	311,585	285,639	292,641	286,134

PERIODO DE EMPLEO DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA EN MEXICO 1970 (Porcientos)				
MESES DE TRABAJO	SECTOR AGROPECUARIO FORESTAL Y PESQUERO	CONSTRUC- CION	OTRAS ACTIVI- DADES	EL CONJUNTO DE LA POBLACION
De 1 a 3	4.57	6.24	6.24	4.48
4 a 6	10.13	11.41	6.36	8.07
6 a 9	8.33	11.43	4.78	6.47
10 a 12	76.97	70.92	84.57	80.98
T O T A L	100	100	100	100

Fuente: Dirección General de Estadística por Censo General de población 1970, México, 1972, citado por Urquidía H. García Rocha en "La Construcción de la Vivienda y el Empleo en México". Demografía Económica Vol VII N-1, 1973.⁴⁴

44 Ibidem pág. 82.

Aunado a lo anterior, como ya se ha comentado dependen de la Industria azucarera gran número de trabajadores del campo que aún cuando es cíclica su producción, es su principal fuente de ingresos y son varios los grupos de trabajadores que se forman para la producción.

Se inicia por el grupo que siembra la caña, siendo el segundo el que forman los cortadores y que cargan los camiones que transportan el producto a la fábrica y el tercer grupo es el que maneja las máquinas que transforman la caña en azúcar en los ingenios y por último, sería el cuarto grupo, los que ayudan a la venta del azúcar en el mercado.

Como se puede apreciar, son varios los grupos de trabajadores que intervienen en la producción y consecuentemente gran número de trabajadores que se emplean en forma cíclica en la Industria azucarera que conforman las empresas que se dedican a ello y obviamente varios los problemas laborales que tienen que afrontar para que la producción se realice y continúe la economía de la nación.

Asimismo, en forma genérica mencionaremos que las empresas que se dedican a la producción e industrialización del maíz, arroz, frijol, sorgo y trigo producen trabajo en forma cíclica y eventual y gran número de empleos tanto en el campo como en la ciudad y dicha producción agrícola, como ya se ha mencionado, es la mas

importante de nuestro País, pues de ella depende en gran medida la alimentación de los mexicanos.

A pesar de lo anterior, existe falta de atención por parte de los empresarios y gobierno en el manejo de los trabajadores del campo, y como es del conocimiento público, hasta la fecha no se les dá salarios remuneradores ni mucho menos se les coordina en los empleos cíclicos que van desarrollando durante el año, ya que ni siquiera existe un adecuado transporte y/o reclutamiento de trabajadores, pues el trasladarse de un lugar a otro les lleva gran tiempo y la contratación se hace a través de personas que lucran con el trabajo de los trabajadores del campo, siendo los beneficiados en su mayoría. La reclutación es de los sistemas más antiguos en la historia de la humanidad, sin contar con lugares adecuados para la estancia de los trabajadores, lo que ocasiona que no haya suficiente mano de obra a pesar de la demanda de trabajo que existe en nuestro país y obviamente repercute en la producción y economía nacional.

Por lo que se propone que el gobierno y los empresarios deben de poner más atención en organizar esa fuerza de trabajo de la cual depende la economía nacional, de tal manera de que en lugar de que el reclutamiento de los trabajadores lo hagan los contratistas sean las propias empresas las que organicen directamente y conjuntamente procuren porque los trabajadores a través de una agencia, tengan trabajo continuo durante todo el año y se eviten los problemas

laborales, asimismo procuren otorgarles prestaciones que mejoren la calidad de vida de los trabajadores del campo, porque consecuentemente existirá una producción de mayor cantidad y calidad que se reflejará en la economía de país.

Hemos tenido la experiencia de varias empresas que generan un gran número de trabajadores eventuales, como lo es el Grupo Ingenieros Civiles y Asociados, S. A., donde la mayoría de las empresas que lo forman se dedican a la industria de la construcción, entre las que están: Constructora Metro, S. A., empresa que se constituyó exclusivamente para construir el Sistema de Transporte Metro, para ello esta empresa necesitó de un sinfín de trabajadores que contrata por obra determinada, en virtud de que se les contrata por la construcción de cada estación o tramo, ya que es así como contrata la empresa con el Departamento del Distrito Federal, por lo que jurídicamente se encuentra bien establecida la relación de trabajo, sin embargo, la mayoría de esos trabajadores prestan sus servicios en varios tramos, lo que genera un gran tiempo de trabajo, pero conforme al último contrato de obra determinada, se les liquida y posiblemente lleguen a trabajar en otras de las empresas de grupo.

Esta empresa, además de ser una de las que genera un gran número de trabajo eventual, también es una de las que desarrolla alta tecnología que ha sido y sigue siendo la que ha hecho posible que la Ciudad de México tenga un sistema de transporte colectivo de

tal magnitud, lo que la ha hecho ser también una gran fuente de trabajo.

Otra de sus empresas lo es, la que inició el Grupo y que lleva el propio nombre (ICA) Ingenieros Civiles y Asociados, S. A., construye las más importantes obras de México, e internacionalmente ha realizado varias obras por citar algunos ejemplos es el hecho que construyó parte de la avenida conocida como el Viaducto de esta Ciudad de México. Desde su creación, hasta las últimas fechas, una de sus obras de gran tecnología la constituye el "Puente Coatzacoalcos", precisamente ubicado en los límites de la ciudad del Estado de Veracruz; dicha obra es orgullo del país, sin embargo, al igual que muchas obras que realizó ésta empresa, fue necesario la mano obra de cientos de trabajadores, los cuales fueron perdiendo el empleo a medida que se terminaba la obra, y otros perdiendo la vida durante su realización.

Sin dicha fuerza de trabajo no hubiera sido posible su realización, algunos de ellos seguirán trabajando, como lo es el personal administrativo, pero no así los trabajadores con categorías de peón, albañil, soldadores y todo aquel que realiza las tareas físicas en sí, porque ellos fueron contratados como eventuales, es decir, por obra determinada, inclusive por tramos o especialidad de la obra, lo que es permitido, y tal vez algunos se les despide antes del término real de su contrato y otros aunque se haya dado por terminada su relación de trabajo por haber realmente

terminado su contrato de trabajo, sin embargo, se entablaron varios juicios laborales incitados por abogados, lo que a la empresa realmente representa un gran costo porque aún cuando ganó la mayoría de los juicios, no deja de ser costoso lo que gastó en su defensa.

Estas construcciones no sólo benefician a la empresa, sino al Estado, ya que la mayoría de las obras que realiza es por encargo Federal y consecuentemente las obras son parte del progreso de la nación.

Grupo pesquero llamado "Productos Pesqueros Mexicanos, S. A. de C.V.", que fue formado por 20 filiales y 10 sucursales, empresas paraestatales dedicadas a la pesca, procedimiento y/o empaque y comercialización de la especie marina, dicha actividad depende mucho de las circunstancias naturales, ya que para la captura por ejemplo de atún, es necesario que las embarcaciones que salen a la mar tengan que recorrer grandes distancias, por lo que los marinos y demás trabajadores que van en la embarcación no tienen un tiempo determinado de relación de trabajo, sino por obra determinada o viaje se determina la relación de trabajo o en ocasiones son trabajadores que por contrato colectivo se encuentran con la obligación de que cada que salga la embarcación a la mar, ellos sean los que trabajen, al igual que sucede a muchos trabajadores que desarrollan sus actividades en las plantas de procesamientos, puesto que laboran cuando llegan las embarcaciones con producto.

Dichas empresas constituyen una fuente de trabajo muy grande, ya que se crean cientos de empleos que en muchos de los lugares donde se establecen son la principal o única fuente de subsistencia, de donde depende la población para vivir, por lo que su labor de empresa resulta ser socioeconómica; por otra parte al ser explotadora de los recursos marinos de la nación, constituye prioritaria su función y que haya que aprovecharlos y encaminarlos a su prosperidad, aún más cuando resultan ser benéficos para toda la población nacional, ya que la especie marina es de gran provecho alimenticio.

Asimismo, estas empresas han resultado tener grandes problemas económicos, administrativos y laborales, los que han detenido su avance para que las mismas pudieran ser rentables y ser como en otras naciones, grandes industrias, como es el Japón quién ha llegado a nuestras costas con sus grandes embarcaciones a la captura de especies marinas, las cuales procesa en la misma embarcación para llegar a su nación con latas de especies marinas de los litorales de México, por lo que si estas empresas crecieran darían resultados mayores de los que han dado, y por lo que pueden llegar a ser pilar de la economía de nuestro país.

Es importante hacer notar que la economía del país es uno de los factores más importantes que influye en las empresas que generan trabajo temporal, que son la mayoría, en mayor o menor medida y hasta en las que no, y cabe analizar ¿Qué determina el

nivel de demanda en diferentes empresas, industrias o países?, ¿Cómo se asignan los trabajadores entre los empresarios en circunstancias ordinarias?, ¿Qué ocasionan los cambios en la demanda?, preguntas a las que hemos encontrado necesidad de contestar, después de estar estudiando el factor económico de la eventualidad en textos de temas económicos, con técnicos y profesionistas de empresa y nuestras consideraciones se resuelven como respuesta en lo siguiente:

- a) Los empresarios no contratan mano de obra por el placer intrínseco de tener empleados, en la misma forma en que los consumidores compran bienes y servicios. Los trabajadores son contratados porque ayudan a producir bienes para consumidores. Esto significa que la demanda de mano de obra, es una demanda derivada dependiente de la demanda de bienes.

- b) En cualquier período, el número de trabajadores demandado por las empresas guarda una relación inversa con los salarios en el mercado. La relación inversa puede ser descompuesta en un efecto de sustitución que mide la extensión en que las empresas alteran la utilización relativa de mano de obra, o sea, la producción fija y un efecto de escala, que refleja los cambios operados en la producción de un sector, ejemplo...La introducción de las computadoras a las plantas operativas y oficinas de las empresas.

No se puede evadir el caso de las empresas y/o agencias de colocación que se dedican a la contratación de personal para otras que necesitan los servicios, las cuales han venido proliferando, en virtud de los requerimientos de la industria.

La forma como funcionan las mencionadas empresas es en virtud de la solicitud de sus servicios por parte de otras empresas, ya sea reclutando personal y/o enviándoles trabajadores que ya tienen contratados o contratando cada que les requieren un servicio y asignándoles a estos últimos un sueldo y sustentandose como su patrón, y así los envían a las empresas que requieren los servicios para desarrollar el trabajo que les imponen, y las que se sustentan como patrón, cobran una cantidad mayor a la que pagan de sueldos y es así como cada que terminan el trabajo solicitado se quedan sin empleo, hasta que vuelvan a ser contratados para desarrollar otro trabajo en la misma o en otra que contrate los servicios de la supuesta empresa y/o agencia de colocación. De igual forma hay casos en que los servicios contratados se prolongan mas allá de lo pactado, y así en forma indeterminada prestan servicios los trabajadores cobrando sueldos muy por debajo de los que se les pagan a resto de los trabajadores y la agencia, sigue cobrando por los supuestos servicios que presta a través de los trabajadores.

Lo que se persigue al contratar los servicios de la llamadas empresas temporales y/o agencias, es el no aumentar el número de su personal y adquirir obligaciones legales, evitándose problemas, ya

que regularmente el trabajo que requieren es por un tiempo u obra determinada. De esta manera en forma unilateral deciden la duración de las relaciones individuales de trabajo de las personas con las que las llamadas agencias cumple con los servicios contratados.

Por lo que se refiere a las empresas y/o agencias de trabajo temporal, su objetivo es brindar un servicio con trabajadores que sean adecuados a los requerimientos, es decir, que deseen prestarlos por un tiempo determinado y/o que necesiten y se vean forzados a aceptar contratos por tiempo determinado, con el pago de los salarios que les impongan y al término de la obra y/o tiempo determinado, no reclamen indemnización o causen problemas y en caso de cualquier conflicto se comprometan a hacerse responsables de todas las consecuencias económicas y jurídicas, ya que inclusive en algunos casos, se les exige fianza para garantizar posibles daños económicos por parte de la empresa que contrata sus servicios.

Al respecto el artículo 123, fracción XXV constitucional, permite y da la base de la creación de agencias de colocación, al señalar que: "El servicio para la creación de agencias de colocación de trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de éste servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y en igualdad de condiciones tendrán prioridad

quiénes representen la única fuente de ingresos en su familia".

Sin embargo, en casos de las supuestas agencias de colocación y/o empresas de trabajo temporal, como las hemos llamado, en la mayoría de los casos su función no solo es de una agencia de colocación y cuando lo hacen, no siempre es en forma gratuita y en muchas ocasiones en realidad se han convertido en meros intermediarios y esta actividad se viene dando en nuestro país desde hace varios años y es por ello que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía una definición de intermediario y que actualmente es casi integral al texto del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo en vigor y que a la letra dice: "Intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

La comisión encargada de la formulación de la nueva Ley Federal del Trabajo estudió la conveniencia de suprimir la figura del intermediario, pero le asaltó el temor de que por falta de reglamentación pudieran éstos ostentarse en el futuro como patrones a fin de liberar responsabilidad a los empresarios beneficiarios.

Visto lo anterior, podemos comentar que las empresas de trabajo temporal y/o agencias de colocación son intermediarios fraudulentos porque infringen lo reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, incluso desde antes de 1931 como se ha comentado, se ha tratado de evitar y no se ha logrado por el contrario se ha

organizado cada día más, por lo que creemos que es tiempo de que se adecúen las normas de trabajo a la realidad económica y política del país.

Asimismo la mayoría de todas la empresas generan trabajo temporal al margen de lo que establece nuestra Ley Laboral y es razón para que las normas de trabajo evolucionen a los requerimientos, porque el trabajo está íntimamente ligado a la naturaleza y a la economía como se ha precisado con anterioridad y tal parece que los sectores (Gobierno, Empresa y Trabajadores) no han querido ver el origen para darle una solución acorde a la realidad, ya que no se trata de pisotear y/o sacrificar derechos de trabajadores, ni tampoco de imponer a los empresarios cargas económicas e ilegales que no los dejen desarrollarse con agilidad.

Por lo que se propone que se introduzca un capítulo especial en nuestra Ley Federal del Trabajo, donde existan preceptos que obliguen a las empresas y a los sindicatos a crear agencias de colocación, para que al salir o dejar un empleo, dicha agencia le consiga uno nuevo en otra empresa o fuente de trabajo, y dichas empresas y/o asociaciones formen un fondo económico para que sólo en el periodo de que no les consigan trabajo les ayuden con aportaciones económicas, y se reglamente la duración de las relaciones individuales del trabajo eventual o temporal.

Lo anterior, a efecto de que no proliferen los trabajadores y

las empresas que generan trabajo eventual y se les limite a un determinado número de plazas eventuales de acuerdo a la capacidad de cada empresa, considerando que, si después de tres meses de contratación no se justifica su naturaleza de eventual, serán automáticamente trabajadores por tiempo indeterminado y/o de planta.

CAPITULO V

LOS TRABAJOS EVENTUALES

En este último capítulo hablaremos desde como se recluta a los trabajadores que son llamados eventuales, las condiciones en que laboran en varias de las Industrias por ejemplo, con las que mayor número generan de este tipo de trabajadores, ante lo dispuesto por nuestra Legislación Laboral y de Seguridad Social a efecto de descubrir la protección jurídica que se establece para los trabajadores y la realidad.

Asimismo, proponemos formas de contratación y normas para la protección de los trabajadores llamados eventuales.

5.1. LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES

En la actualidad los trabajadores que como eventuales prestan sus servicios, constituyen una gran fuerza, varias industrias se nutren de ellos ya que son más los que se desarrollan en calidad de eventuales que los que tiene la llamada planta y a pesar de ello, no hacen nada las empresas para organizar, ni mucho menos para proteger esa gran fuerza de trabajo.

Así, podemos mencionar las condiciones en que laboran los trabajadores en alguna de las industrias que generan eventuales:

En la agricultura, desde su reclutamiento de sus trabajadores resulta atrasado para las exigencias de la época actual, no ayuda a un cambio socioeconómico para mejorar, toda vez que se sigue conservando la llamada "Promoción para el desalojo", la cual consiste en la difusión formal hacia los campesinos de la demanda de trabajo para ciertos cultivos, dándose a conocer la fecha de las labores y a veces el monto del salario y la Previsión Social.

Esta promoción principalmente se da a través de dos formas:

1* - COMUNICACION: Se realiza a través de las autoridades locales de los municipios, ejidos o comunidades para que difundan la noticia de los requerimientos de peones para ciertos cultivos en determinadas regiones.

Información al público mediante diversos medios de comunicación o avisos por diarios, llamados radiales, volantes, pinta de paredes, etc.

A menudo, con el fin de comprometer a la fuerza de trabajo para ciertos periodos del año, se recurre a mecanismos de endeudamiento u otros subterfugios que permitan proveerse de peones. Por ejemplo, entre 1965 y 1988, para que un bracero mexicano pudiera ir a los Estado Unidos, pasando por Empalme, Sonora, se requería de una carta que le daban los productores de algodón. Los agricultores, escasos de gente, ponían como condición, para otorgarles la carta, que cortaran dos mil kilogramos

(alrededor de un mes de trabajo). Era una especie de visa pagada con trabajo a favor de los algodoneros de Sonora para ir al país del norte como braceros.

Lo anterior es un ejemplo claro de cómo funciona el reclutamiento de trabajadores del campo en nuestra nación, que en su mayoría trabajan por temporada, siendo reflejo de la falta de organización que existe, lo que ocasiona una economía inestable y a su vez provoca también que cada temporada los patrones busquen la máxima ganancia, sin planear debidamente su producción y mucho menos el de procurar por un bienestar para los trabajadores del campo que seguirán utilizando para futuras temporadas.

En la mayor parte del campo nacional se sigue utilizando la misma forma de contratar y mantener la relación de trabajo manteniendo a los trabajadores en las mismas condiciones precarias que antes de que se elaborara la Ley Federal del Trabajo y con lo que nos damos cuenta que la seguridad social es letra muerta.

La promoción para el desalojo opera también en cultivos como: caña, café, limón, aguacate, manzanas, etc. Para la caña subsiste una organización férrea y de tipo colonial: los contratistas y cabos. Los primeros reciben una cantidad de dinero de los ingenios de azucareros, una parte de dicho dinero se distribuye entre los cabos que viven en las comunidades campesinas y mediante los más variados procedimientos comprometen a la gente para ir al corte.

No se puede dejar de comentar que el intermediarismo es una de las actividades mas antiguas, indigna porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el hombre, situación que hasta nuestros días se sigue realizando como lo comentaremos más adelante en el presente trabajo.

La intensidad de la promoción varía según la disponibilidad de la fuerza de trabajo, y ésta varía según el nivel de subsistencia existente en la comunidad o unidad. Conforme un mayor número de explotaciones estén bajo el nivel de subsistencia, menor intensidad o esfuerzo requiere la operación de la promoción para desalojar a la fuerza de trabajo, y mayor esfuerzo requerirá en caso contrario. Cuando hay pobreza reciente, los peones llegan a menudo solos hasta los enganchadores, capitanes, cabos y caporales en las comunidades o en las cabeceras municipales.

Si el nivel de producción de bienes está por encima de las necesidades de subsistencia, aumenta la resistencia de los peones para abandonar sus tierras; en tales casos es necesario recurrir a métodos más violentos: en Octubre de 1982 el Gobierno del Estado de Colima, junto con el más alto funcionario de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos de aquél entonces, ordenaron prohibir que los campesinos sembraran maíz en tierras con más del 15% de pendiente. El objetivo formal era que, esas áreas son mejores para la ganadería. Los técnicos del distrito temporal estimaron que unos dos o tres ejidatarios y minifundistas privados

deberían proletariarse.

Separar la etapa de la promoción dentro de mercado de trabajo y analizarla en sus particularidades, es de gran importancia, porque la acción de promoción para sensibilizar a la gente es tan amplia que es la base más sólida para que surja una oferta gigantesca en relación a la demanda. Cientos de miles de niños de diversas edades y sexos son movilizadas sin saber la duración de su empleo y si lo van a tener o no.⁴⁵

La forma como llevan la relación laboral es como si ignoraran que existe la Ley Federal de Trabajo, en aquellos tiempos en que todavía la Constitución de 1917 no discutía la formulación del artículo 123 Constitucional, en que la relación de trabajo era considerada como prestación de servicios, encuadrados dentro de Derecho Privado, no se respetan las más elementales disposiciones legales como sería lo consagrado por el artículo 24 de la citada Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

45

Astorga Lira Enrique. Mercado del Trabajo Rural. Colección Problemas de México, Ed. Era. México 1985. págs. 17 a 25.

Lo anterior a fin de que conozcan las condiciones de trabajo en que prestarán los servicios subordinados y que se le respeten.

Los trabajadores del campo muchas veces son transportados con su familia, y los patrones ocupan a sus hijos o hijas sin importar la edad, a pesar de lo dispuesto por el artículo 22 y 23 de la Ley Laboral que señalan:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

"Los menores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de las Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

¿Donde se encuentran las autoridades laborales a quienes les corresponde intervenir?, tal parece que se ha vuelto una historia

los principios consagrados por los artículos 2 y 3 de la Ley Laboral que dicen que:

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos."

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores"

En cumplimiento de dichos preceptos se debería buscar un equilibrio para que los patronos que invierten obtengan ganancias y los trabajadores, como justicia social y derecho, el conseguir trabajo constante que les permita vivir en condiciones dignas, basta de burocratismos que impidan el desarrollo económico del país.

2ª - RECOLECCION DE PEONES: La recolección supone la concentración física de los peones en ciertos lugares convencionales. La promoción sensibiliza y junta, la recolección recoge esa fuerza de trabajo trasladándola de un lugar a otro.

Los peones se agrupan en lugares muy diversos: en las plazas y parques de los pueblos, en las básculas, en las estaciones de ferrocarriles, en los cruces de caminos para ser transportados a los campos de trabajo. Pero cuando las distancias son mayores, la situación se complica y se requiere de una especial promoción y recolección; esto es, la concentración de los jornaleros para ser transportados. Así surgen dos o tres instancias de recolección:

En las propias unidades campesinas, en los lugares intermedios, en pueblos locales o en depósitos de almacenamiento cercanos a los campos de trabajo.

En un estudio que se hizo de la manzana en el norte de México, en Coahuila, se afirma que para la cosecha, casi el 48% de la fuerza de trabajo fue contratada mediante el sistema de enganche, esto es, prácticamente todos los peones no eran de la localidad. El dueño de los huertos manzaneros contrata a una persona de confianza o mayordomo, muchas veces dicho mayordomo es originario de las regiones de donde se reclutan los trabajadores y ofrece transporte al lugar de la pizca (corte) y, a veces, paga por adelantado la primera semana. La incorporación se concreta en la constitución de

cuadrillas que están supervisadas por el mayordomo que recluta casi siempre.

La importancia de la recolección radica en que es la puerta de entrada a un mercado controlado por el capital, solo el peón no tiene ninguna posibilidad de cambiar los términos de su incorporación a un sistema ya establecido; de ahí para adelante, viaja, duerme, come y trabaja de acuerdo a una organización rigurosa, punitiva y tiesamente estructurada hasta que es consumida su fuerza de trabajo. Desechado en su capacidad productiva, es devuelto a su región de origen, o bien, continúa rumbo hacia otros mercados.

Los canales son los conductos o las vías por las cuales los peones llegan hasta los consumidores de fuerza de trabajo.

Los canales del mercado de trabajo se pueden clasificar en:

- a) Canales del sistema móvil
- b) Canales del sistema establecido

Los canales del sistema móvil se caracterizan porque las personas que se dedican a la intermediación son pequeños agentes que trabajan por su cuenta o por trato, recolectan a la gente de las comunidades y las llevan como peones, a lo sumo logran cargos de vigilancia de cuadrillas y cobran una comisión por realizar la tarea. En el corte de ajonjolí, los patrones de la costa de

Hermosillo en Sonora contratan un enganchador, ofreciéndole por el corte, \$1,500 pesos por hectárea, éste viaja a las regiones de oferta, recolecta peones y les paga a su vez \$1,200 pesos por hectárea; opera en la práctica como subcontratista o cuando la oferta de la fuerza de trabajo por algún motivo disminuye, los patrones utilizan a los subcontratistas con el objeto de asegurar una cantidad suficiente de peones.

Este fenómeno de la intermediación móvil se practica también en la búsqueda de peones para el café, el algodón y la caña. Así, el sistema de canales móviles actúa en las esferas de influencia: en la recolección de peones (agentes que viven en las comunidades, especializados en la ubicación de la fuerza de trabajo o disponible) y en la esfera de consumo (subcontratistas).

Los canales del sistema establecido son aquellos agentes que operan en lugares fijos, con instalaciones apropiadas, algunos con contabilidad y registros, cuyo objetivo es surtir de peones a los productores que lo requieran.

Ahora bien, estos canales del sistema establecido pueden ser públicos o privados. Públicos son aquellos organizados por alguna entidad estatal y privados cuando los agentes son independientes y operan con capitales propios; a su vez los canales privados se establecen dentro del país, pero también pueden vincularse a operaciones externas. De ahí que sea conveniente para mayor

claridad subdividir a los canales privados en nacionales y externos.

La Secretaría del Trabajo a nivel Federal está promoviendo la organización de los servicios de empleo, cuyo objetivo general es: "desarrollar mecanismos institucionales para organizar los mercados de trabajo y promover el empleo" mediante la acción de contribuir a la colocación individual, masiva y especializada de trabajadores.

La mayor parte de la fuerza de trabajo transita por los canales privados, tanto en el interior del extenso territorio agrícola mexicano como hacia el exterior. El sistema de canales establecidos de tipo privado, nacional o externo, es el de mayor importancia tanto por la masa de peones que movilizan como por el férreo control que ejercen los intermediarios.

Entre los principales canales del sistema privado nacional figura la Asociación de Productores de Soconusco (algodón en la costa de Chiapas) y los contratistas o enganchadores.

Cuando los peones viven en la región que demanda una masa considerable de jornaleros, se transportan por sus propios medios hasta los depósitos de fuerza de trabajo para ser "levantados" o recogidos por los empleadores y llevados a campos de trabajo.⁴⁶

⁴⁶ Ibidem. pág. 26 a 30.

Consideramos que esta forma de reclutamiento es una de las formas más atrasadas y que atacan la dignidad de hombre y arrasan con la llamada seguridad social y estabilidad que persigue el Derecho Laboral Mexicano, confirma las quejas del sector campesino y justifica por qué se salen de sus comunidades para buscar en la ciudad o en el país norteamericano un salario que le proporcione una vida más digna.

Al respecto, resalta el caso de los enganchadores o quienes actúan como intermediarios, tal como lo dispone el artículo 12 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

"Intermediario es la persona que contrata ó interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

De igual forma hay que recordar que, a pesar de que los patrones en muchas ocasiones hacen aparecer al intermediario como responsable, dicha situación está al margen de nuestra Ley Federal del Trabajo, toda vez que el artículo 14 nos dice:

"Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Es necesario volver a transcribir la ejecutoria cita en el capítulo primero del presente trabajo que a la letra dice":

INTERMEDIARIO LO ES, con respecto a sus ayudantes, el chofer que contrata directamente. El que un patrón se excepcione en el sentido de que determinada persona no puede condiderársele como su trabajador, ya que su contratación se hizo por conducto de uno de los choferes de su negociación, quien se encarga de arreglarse con los "macheteros" o ayudantes que lo auxilian en sus funciones, no significa en forma alguna que la relación laboral entre dicho patrón y el expresado trabajador no exista, pues lo que ocurre es que el chofer hace con respecto a los "macheteros", las veces de intermediario; con mayor razón si se prueba con el dicho de éste

mismo, que tales contratos no los lleva a cabo a nombre propio sino por cuenta y riesgo del patrón para quien trabaja, el que a su vez cubre los salarios respectivos y da las ordenes concernientes a las actividades que debe desempeñar cada uno de éstos "macheteros".

Amparo directo 65648/58. Tomás y D. Arcangelis
28 de Septiembre de 1959.

Ponente: Ministro Carbajal. Cuarta Sala, Boletín 59

La Ley Federal vigente en su título sexto, referente a "Trabajos Especiales" contempla el capítulo VIII "Trabajadores del Campo". Así entonces, el artículo 279 del citado ordenamiento define cuáles son los trabajadores del campo y dice que: "Los trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón".

El artículo 280 del mismo ordenamiento señala que: "Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta".

Como se puede apreciar, dicho precepto es singular por romper

la regla que establecen los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado y sólo cuando lo exige la naturaleza y/o cuando se trate de sustituir temporalmente al trabajador puede ser por obra y/o tiempo determinado como muchas veces lo hemos comentado en el capítulo inmediato anterior, y el precepto en cuestión, aunque en forma de presunción cambia el sentido de la regla, ya que inclusive se atreve a fijar un plazo de tres meses.

Creemos que fue establecido como presunción para dar al patrón oportunidad de probar lo contrario, es decir, que si se probara que se trataba de un tiempo u obra determinada, a pesar de haber laborado más de tres meses, éste se considerará como trabajador eventual.

Asimismo, parece que dicho precepto ha inspirado a muchos patrones indebidamente, por no decir a los patrones, por temor a equivocarnos, a pensar que solamente después de haber prestado servicios continuos durante tres meses, tendrán la planta, es decir, se considerarán trabajadores por tiempo indeterminado.

Asimismo en el campo ya lo hemos ejemplificado, son bastantes atrasados los sistemas económicos y administrativos que se utilizan para llevar a cabo las relaciones obrero patronales, tal parece que no conocen la Ley Federal del Trabajo en esa área del territorio nacional.

El artículo 251 de la Ley Federal del Trabajo protege a los trabajadores del campo al establecer la responsabilidad solidaria del patrón para que se le cumplan sus derechos y el artículo 283 del citado ordenamiento consagra las obligaciones especiales que tiene el patrón para los trabajadores del campo, además de las generales que señala el artículo 134 del mismo ordenamiento legal. Haciendo especial reglamentación, a fin de que los patrones tengan obligación de procurar habitación adecuada e higiénica y contar con servicios médicos.

Sin embargo, en la realidad no se cumple con dichas normas, ya que si bien es cierto que el gobierno ha creado varios organismos para que los trabajadores tengan una seguridad social integral, los trabajadores del campo son los que menos la reciben; es en el campo donde la inestabilidad del trabajo se agudiza, no existe organización de los patrones ni de los trabajadores para resolver los problemas laborales, procurar por mejorar las condiciones de los trabajadores a pesar de lo mucho que se ha dicho a través de la historia de México y a pesar que es uno de los aspectos más importantes de la economía del país.

Es cierto que existen varias organizaciones que establecen dentro de sus estatutos y objetivos de constitución, el de procurar por el bienestar de los campesinos, como es la Confederación Nacional Campesina (C.N.C.) o el Instituto Nacional Indigenista (I.N.I.) que se creó por decreto de fecha 10 de Noviembre de 1948,

publicado en el Diario Oficial el 4 de diciembre de dicho año y como filial del Instituto Indigenista Interamericano con sede en esta capital, teniendo como funciones:

- a) Investigar los problemas relativos a los núcleos indígenas del país.
- b) Estudiar las medidas de mejoramiento que requieran esos núcleos indígenas.
- c) Promover ante el ejecutivo federal la aprobación y la aplicación de estas medidas.
- d) Intervenir en la realización de las medidas aprobadas, coordinación dirigiendo en su caso, la acción de los órganos gubernamentales competentes.
- e) Fungir como acuerdo consultivo de las instituciones oficiales de tratados de las materias que conforme a la Ley, son de su competencia.
- f) Difundir, cuando lo estime conveniente y por los medios adecuados, los resultados de sus investigaciones, estudios y promociones.
- g) Empezar obras de mejoramiento de las comunidades indígenas

que encomiende el ejecutivo, en coordinación con la Dirección General de Asuntos Indígenas.

Los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social contemplan que se establece con carácter de obligatorio el Seguro Social para todo tipo de trabajadores, incluyendo a los trabajadores de campo, ya que incluso el artículo 16 del ordenamiento legal antes invocado hace especial referencia a los trabajadores de campo al señalar:

Artículo 16 "A propuesta de Instituto, el ejecutivo federal fijará mediante decretos, las modalidades al régimen obligatorio que se requieran para hacer posible el más pronto disfrute de los beneficios del Seguro Social a los trabajadores asalariados del campo, de acuerdo con sus necesidades y posibilidades, las condiciones sociales y económicas del país y las propias de las distintas regiones.

En igual forma se procederá en los casos de ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios".

Sin embargo, en realidad ni existe para el trabajador del campo en la mayoría de la veces, ni una estabilidad en su trabajo, ya que para conseguir ser empleado debe estar de un trabajo a otro, durante el tiempo que la siembra o el corte o la eventualidad del trabajo para la que es contratado, no importando el tiempo, ya que al término del mismo, sin ninguna responsabilidad para el patrón ,

lo dá de baja y tendrá que empezar el trabajador de nueva cuenta a buscar donde emplearse, teniendo muchas veces que trasladarse de su lugar de origen y en algunos casos inclusive con su familia en condiciones infrahumanas, no teniendo a veces tiempo ni siquiera para asistir al Instituto Mexicano del Seguro Social a recibir los servicios que se le brindan, además de encontrarse a distancias considerables.

Los patrones no hacen por cumplir lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo a que nos referimos y el Gobierno no hace lo necesario para que se cumplan las disposiciones legales al respecto, por lo que existe una gran anarquía en las relaciones obrero patronales del campo, lo que le refleja en la cuestión económica de dicho sector y del país, ya que es prioritario para nuestra nación.

No puede pensarse, ciertamente, en la transformación del país sin pensar en lo económico, la realización de la justicia social y nuestra auténtica independencia, si no se toma en cuenta el fenómeno laboral.

La cuestión laboral mexicana constituye uno de los fenómenos más complejos y de mayor incidencia en la economía nacional, por lo que es necesario establecer normas a la realidad económica, para que se cumpla con textos de artículos que se refieran a los trabajadores del campo, obligando a los patrones a establecer

agencias y/o asociaciones patronales que tengan por objetivo primordial el de que los trabajadores mantengan trabajo permanente.

Como se ha venido expresando en el capítulo anterior, las empresas que generan un gran número de trabajadores eventuales son en su mayoría grandes fuentes de trabajo y pilar de la economía de nuestra nación, que han venido avanzando en sus logros económicos y quiénes han hecho posible eso, son los trabajadores, sin embargo no se ha hecho nada para evitar el despilfarro de esa energía para proteger y lograr objetivos planeados, ya que por ejemplo en la Industria de la Construcción, se sigue reclutando a trabajadores a través de los llamados contratistas, quiénes realizan obras encomendadas por los propietarios de las obras de gran magnitud, es así como los peones, albañiles, maestros de obra, yeseros, etc., llegan a las fuentes de trabajo, porque son llamados por los contratistas, quiénes se encargan de recolectar el número necesario; una vez en la obra, muchas veces, inician a trabajar sin contrato individual de trabajo, sin estar dados de alta al I.M.S.S., pagar cuotas al INFONAVIT, pagandoles honorarios cuando en realidad existe una subordinación y son trabajadores y no servicios profesionales, laborando jornadas más allá de las permitidas legalmente y no teniendo más obligación que pagarles su sueldo según lo pactado con el contratista, siguen laborando los trabajadores hasta el término de la obra y es cuando se retiran en busca de otra obra a través de otro contratista o el mismo para cubrir otro ciclo de labores sin mas protección que su salario

diario, ello implica que los contratistas no sepan de pago de vacaciones, prima vacacional y mucho menos aguinaldo.

Pero pese a lo que a primera vista se puede imaginar, existen personas a quiénes les atrae indudablemente, según su objetivo, la temporalidad y a quiénes no les parece marginante y ello puede ser por varias razones y entre las que se encuentran las siguientes:

FAMILIARES: Familias completas trabajan durante las vacaciones escolares, como pueden ser: estudiantes, amas de casa, profesores, etc. quiénes los motivan varios factores como la economía, salir de la rutina, ahorrar para unas próximas vacaciones, etc.

PSICOLÓGICAS: Deseo de independencia, gusto por el cambio, decepciones en el trabajo estable, deseo de escapar de la monotonía, es que no cabe pensar fácilmente que ante miles de seres humanos estudiantes, amas de casa, personas de edad avanzada dotadas de cualidades específicas y que desean trabajar, pero que no pueden emplearse por no disponer más que de un limitado número de horas al día, el Derecho del Trabajo no encuentre solución satisfactoria social y jurídicamente hablando y si bien es verdad que rigurosamente enfocada la cuestión, el objetivo de los potenciales trabajadores afectados debiera teóricamente lograrse a través de los adecuados servicios de empleo establecidos por nuestros textos legales en la materia, lo cierto es que los hechos han puesto de manifiesto, en muchos casos, la importancia de éstos

para afrontar con eficiencia esta situación y ante la escasa ayuda de los organismos creados para ello, la iniciativa privada ha tenido que crear las llamadas agencias de colocación, las que han dado lugar a abusos manifiestos y a una verdadera explotación del hombre y más en nuestros momentos difíciles que vive la economía nacional que provoca el desempleo, estas agencias llegan a cobrar por sus servicios en relación a los salarios de los trabajadores reclutados, como si se estuvieran vendiendo mercancías, lo que contraviene la filosofía de nuestro Derecho Laboral que es la que el hombre tiene dignidad y defenderla es el objetivo.

Hay que recordar que los trabajadores eventuales deben laborar en las mismas condiciones que los trabajadores llamados de planta, salvo las distinciones que les crea la antigüedad y la estabilidad, porque de acuerdo al artículo 56 existe el principio de igualdad al establecer que: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Consecuente, a los trabajadores eventuales son aplicables las normas que establece nuestra Legislación Laboral.

5.2. FORMA DE CONTRATACION

Nuestra Legislación Laboral previó el problema del empleo, por lo que las bases jurídicas para la prestación de servicios de colocación y/o reclutamiento de trabajadores están dadas constitucionalmente en la fracción XXV del artículo 123, en la que se expresa lo siguiente: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular".

Reglamenta dicha disposición constitucional la Ley Federal del Trabajo y establece en su título once, el capítulo IV referente al "Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento", según su artículo 537 tiene por objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Por lo que el reclutamiento de los trabajadores eventuales debe ser gratuito y se supone que debe estar organizado y prestado por el Gobierno y particulares.

Asimismo, como lo hemos comentado en los anteriores capítulos, de este trabajo la forma que permite contratar a un trabajador en forma eventual, lo es por obra o tiempo determinado, de acuerdo a

lo dispuesto por los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo. Siendo por obra determinada nos dice el artículo 36: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", y por tiempo determinado según el artículo 37: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y;
- III. En los demás casos previstos por ésta Ley.

Como se señaló en el capítulo primero del presente trabajo, a los trabajadores eventuales se les ha llamado también transitorios y a los mismos se les puede clasificar según sea la naturaleza del trabajo que prestan y como consecuencia la duración de la relación de trabajo.

TRANSITORIOS

- a) Eventuales
- b) Ocasionales o
Accidentales
- c) Intermitentes
- d) Sustitutos Interinos⁴⁷

Cabe mencionar que la Legislación Laboral no hace ninguna distinción en cuanto a la edad en que se pueda contratar a un trabajador eventual, ya que es la mínima que se requiere para ser

⁴⁷ De Buen Néstor, Obra citada.

trabajador como es de 16 años; mayores de 14 y menores de 16 años con la autorización de los padres o tutores como lo dispone el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

5.3. CONDICIONES DE TRABAJO QUE DISTINGUE LA LEGISLACION LABORAL POR SER TRABAJADOR DE LOS LLAMADOS EVENTUALES

Como se ha repetido, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 56 que no se permite las distinciones establece el principio de igualdad de condiciones para trabajos iguales.

Sin embargo hay que distinguir que existen prestaciones de la Ley que exigen cierto tiempo de haber prestado servicios a un patrón o patronos para tener derecho a ello como es el caso de:

a) Utilidades: El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos".

b) Pensiones: La de cesantía en edad avanzada según el artículo 145 de la Ley del Seguro Social, se requiere que el asegurado:

I. Tenga reconocidas en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales,

II. Haya cumplido sesenta años de edad;

III. Quede privado de trabajo remunerado.

5.4. LA TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es la misma forma a la que nos referimos en el capítulo III de este trabajo y que fue pormenorizada.

Por lo que consideramos que la única diferencia que existe entre los trabajadores eventuales y los trabajadores de planta es la estabilidad la cual ya analizamos, lo que es determinado por la naturaleza del servicio prestado por lo que no hay razón para que la manejen arbitrariamente y los mantengan en situaciones inferiores en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Por lo anteriormente estudiado podemos decir que la actividad del hombre siempre ha estado ligada a los factores sociales y económicos del tiempo, a través de la Historia de México se puede apreciar en el área rural, donde vivían la mayor parte de la población, los campesinos fueron a la vez agricultores, cazadores, recolectores, artesanos y constructores de chozas e instrumentos de trabajo y sólo temporalmente se dedicaban con preferencia en el campo, la actividad es ciclica y por región y por ello los trabajadores tienen que transportarse de un lugar a otro, según la oferta de trabajo.

En la industria mexicana depende su producción de la materia prima que necesita para la elaboración de los productos y la demanda de estos en el mercado, factores que son variantes y consecuentemente se da la temporalidad.

En el continente Europeo, existía también en la legislación laboral la disposición de que la relación laboral debía ser por tiempo indeterminado y sólo cuando lo justificará por tiempo determinado. Sin embargo, a partir de 1976 en que se produce una crisis económica, con el fin de reducir la falta de empleo, y de ser más realista la Legislación laboral con la actividad económica, financiera y empresarial, se permite la contratación eventual de varias formas.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, no puede haber diferencia entre los términos trabajador, obrero o empleado, ya que las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, es por ello que nuestra actual Ley Federal del Trabajo uniformó la terminología para designar el sujeto primario de las relaciones de trabajo definiéndolo en su artículo 8 como: "La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado" concepto que se considera ha superado cualquier juicio.

Nuestra Legislación en el artículo 123 constitucional particularmente en el inciso a) emplea diferentes expresiones para referirse a la persona que recibe los servicios subordinados de otra, así habla de "patronos" "patrón", y empresarios". Actualmente la Ley Laboral del Trabajo en su artículo 10 señala que Patrón es "La persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, considerándose que hace falta aclarar dicho precepto, porque los servicios deben de ser subordinados para que se diferencie la relación laboral ya que dicho elemento es esencial como lo ha sostenido los máximos tribunales en materia laboral.

Existe una diferencia entre patrón y empresa, ya que por una parte no toda empresa ocupa trabajadores, por lo cual no son patronos; mientras existen patronos que no necesariamente son empresarios. El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos señala que: se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa" y con ello se diferencia los conceptos de patrón y empresa.

Aunque el intermediarismo es un problema que se ha generado antes de la elaboración de la primera Ley Federal del Trabajo y se encuentra reglamentado en la vigente, con normas concretas, a fin de que no se queden desprotegidos los derechos de los trabajadores,

sin embargo existen en nuestro país varias personas que se dedican a ello y tratan al trabajador y/o a su trabajo como si se estuviera comercializando cosas, por lo que se considera que dicha actividad debe de ser realmente controlada y perseguir eliminarla a través de los esfuerzos de las empresas y gobierno como se propone en líneas adelante.

Para que se dé el nacimiento o inicio de las relaciones individuales de trabajo basta que haya una subordinación de quien presta el servicio hacia quien lo recibe. En todo caso la terminación de contrato y/o relación laboral será consecuencia misma del trabajo y no del capricho de las partes, porque la estabilidad en el empleo es uno de los fines que persigue las normas del derecho del trabajo, sin embargo, la esencia de la naturaleza del trabajo es variante y por ello se permite como excepción el contrato de trabajo por obra determinada o tiempo determinado pero no celebrar contratos por treinta o sesenta días, ni mucho menos contratos a prueba por los primeros treinta días al inicio de la relación individual de trabajo en forma caprichosa como la acostumbran la gran mayoría de los patrones en nuestro país.

A pesar de que nuestra Legislación no da una definición de trabajador eventual, consideramos que puede decirse que es aquel "que cumple una actividad ocasional que no constituye una necesidad permanente de la empresa y/o patrón. Asimismo, cabe hacer notar que

la Ley Federal del Trabajo sólo dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales siendo, el 49 fracción V, 127 fracción VI, y 156 de ellos, el primero se ocupa de la acción por separación injustificada de trabajo; el segundo de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa; y el tercero al derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieran prestado su trabajo.

Una de las causas por las que se genera el trabajo eventual y se comercia con la estabilida del trabajo, como es la venta de plazas, es la llamada cláusula de exlcusión por admisión, que consiste en el derecho que tiene el sindicato para que únicamente contrate el patrón trabajadores miembros del mismo tal como lo dispone el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. A simple vista parece que se contrapone con los derechos de cada persona a dedicarse a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode, y el de que a nadie se puede obligar formar parte de un sindicato o no formar parte de él, lo que está consagrado en el artículo 5o. constitucional y 358 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo debe concordarse para encontrar lo que quiso plasmar el legislador, con lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo y se entiende que la disposición es que "no se puede aplicar la cláusula de exclusión por admisión en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presenten servicio dentro de la empresa".

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

PRIMERA: La Estabilidad en el trabajo es un principio que otorga permanencia a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

SEGUNDA: La actividad del hombre siempre ha estado ligada a los factores naturales sociales y económicos del tiempo y por ello a través de la historia ha predominado el trabajo eventual.

TERCERA: Según nuestra legislación laboral la relaciones individuales de trabajo deben ser por tiempo indeterminado y sólo excepcionalmente por obra o tiempo determinado. Por lo que en todo caso, la terminación de las relaciones individuales de trabajo será consecuencia misma de la naturaleza del trabajo, con la excepción de lo reglamentado para los trabajadores del campo

porque en su caso, los que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

CUARTA:

Consideramos que las normas que reglamentan la duración de la relación individual de trabajo en nuestra legislación labora resultan insuficientes, para la vida cotidiana, toda vez que en el avance económico de nuestro país, surgen mayores necesidades que dejan al margen la ley y sobre todo en caso de los trabajadores de temporada y eventuales.

La Ley Federal del Trabajo en vigor menciona únicamente a los trabajadores eventuales, en los artículos 49, fracción V, 127 fracción VII y 156, sin que los defina.

QUINTA:

Pensamos que el derecho colectivo de los trabajadores que les otorga la Ley Federal del Trabajo al permitirse establecer la cláusula de exclusión por admisión se antepone al derecho individual, de la estabilidad y de la libertad de dedicarse al trabajo, profesión, industria o comercio que le acomode, siendo

lícitos.

SEXTA: A efecto de que no exista confusión y se piense que existe contradicción por lo dispuesto por el artículo 358 con el artículo 395 ambos de la Ley Federal del Trabajo se propone que se modifique el texto del primero en su inicio, la palabra "a nadie" en su lugar se ponga " a ningún trabajador".

SEPTIMA: Es necesario suplirse el párrafo segundo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo para que no se maneje arbitrariamente la antigüedad de los trabajadores eventuales.

OCTAVA: Asimismo, ampliar y/o modificar el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo con el siguiente texto: "Las empresas y los sindicatos que tengan estabilidad en los contratos colectivos cláusula de admisión, están obligados a llevar un registro de antigüedad de los trabajadores a que se refiere el artículo 156 y de los de planta, a fin de utilizar sus servicios o de proponerlos a la empresa en el orden que correspondan de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 154."

NOVENA:

Como consecuencia de lo anterior debe ser modificado el texto el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo por el siguiente: "Toda Cláusula de admisión que contenga un contrato colectivo no puede contravenir lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 154, en el caso de los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

DECIMA:

Una de las causas por las que se genera el trabajo eventual y se comercia con la estabilidad en el trabajo es la llamada cláusula de exclusión por admisión que contienen los contratos colectivos de trabajo.

DECIMA PRIMERA:

Las empresas de trabajo temporal y/o llamadas agencias de colocación son intermediarios fraudulentos porque realizan sus actividades al margen de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA: Uno de los factores más importantes actualmente que ocasiona que las empresas propicien el trabajo eventual es el económico dentro o al margen de la Ley.

DECIMA TERCERA: Los trabajadores que como eventuales laboran constituyen una gran fuerza de trabajo que ayudan en gran magnitud al crecimiento de la economía del país, sin embargo, no hacen nada los patrones y/o empresas por respetar sus derechos, las condiciones de trabajo que se les proporcionan son, generalmente, inferiores a las de la Ley.

DECIMA CUARTA: Consideramos que se debe introducir un capítulo especial referente al trabajo eventual o temporal y se reglamente las diversas formas de la duración de las relaciones individuales del trabajo eventual o temporal. Asimismo se le obligue a las empresas y sindicatos a crear agencias de colocación, para que al salir o dejar un empleo, y la agencia le consiga un nuevo. También formen un fondo económico para que en el período de que no se le consiga trabajo se le ayude con una aportación económica.

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

1. Astorga Lira, Enrique. Mercado del Trabajo Rural. Colección Problemas de México, Ed. Era, México, 1985.
2. Briseño Ruíz, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Ed. Harla, México, 1985.
3. Cabañellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo 1, Ed. Omeba, Buenos Aires, Argentina 1968.
4. Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas México, 1986.
5. De Buen Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo 1. Ed. Porrúa, S.A. de México, 1974.
6. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. de México, 1978.
7. De la Villa Gil, Luis Enrique y Juan Antonio Sagredo Bengoeche. El Derecho del Trabajo en España. Tomo I. Ed. Instituto de Estudios Sociales, España 1964.
8. Dimitri A. Germidis y Ma. Dolores de la Peña. El Trabajo y las Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción. Ed.

Colegio de México, México 1974.

9. El Colegio de México y University of Arizona Press. El Trabajo en la Historia de México. Ed. UNAM. México, 1979.
10. García, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973.
11. Instituto de Investigaciones Sociales. El Movimiento Obrero en la Historia de México. Unico Tomo, Edit. UNAM, México, 1961.
12. Instituto de Investigaciones Sociales. Ensayos sobre el Problema Cañero. Ed. UNAM, México, 1968.
13. Instituto de Investigaciones Sociales. La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo 1, Ed. UNAM. México, 1978.
14. Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I, 4a. Edición, Ed. De Palma, Buenos Aires, 1981.
15. Martínez Emperador, Rafael, Documentación Socio-Laboral - Serie Empleo. La Contratación Temporal como medida del empleo en el estatuto de los trabajadores. Ed. I.E.S., Argentina 1970.
16. Morales, Hugo Italo. La Estabilidad en el empleo. Ed. Trillas,

México, 1987.

17. Reyna, Jose Luis y Miguel MARcelo, Cien Años de Lucha y Clases de México, Tomo 2, Ed. Quinto Sol, S.A. México, 1979.

LEGISLACION

18. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. 1985.
19. Ley Federal del Trabajo, Comentado por Baltasar Cavazos Flores. edición Trillas, México, 1981.
20. Ley Federal del Trabajo, Comentado pro Francisco Ramírez Fonseca. edición Pac. México, 1991.
21. Ley del Seguro Social, Edición Porrúa, México, 1988.

HEMEROTECA

22. La Gaceta Laboral No. 3, Extra-ordinario. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 1982, pág. 29.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	2

CAPITULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR	5
1.2 CONCEPTO DE PATRON	11
1.3 CONCEPTO DE LA EMPRESA	18
1.4 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO	25
1.5 CONCEPTO DE ESTABILIDAD	33

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL TRABAJO EVENTUAL

2.1 EN MEXICO	42
2.2 EN EUROPA	57

CAPITULO III

NACIMIENTO Y DURACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

3.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO	67
3.2 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA	73
3.3 CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO	75
3.4 CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO	79
3.5 CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL O EVENTUAL	81
3.6 EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO	86

CAPITULO IV

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

4.1 LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA EPOCA CONTEMPORANEA	101
4.2 LA RESPONSABILIDAD DE LOS CONTRATANTES	130
4.3 LA IMPORTANCIA ECONOMICA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL DESARROLLO DEL PAIS	132

CAPITULO V

LOS TRABAJADORES EVENTUALES

5.1	LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES	148
5.2	FORMA DE CONTRATACION	170
5.3	CONDICIONES DE TRABAJO QUE DISTINGUE LA LEGISLACION LABORAL POR SER TRABAJADOR DE LOS LLAMADOS EVENTUALES ..	172
5.4	LA TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO ...	173
	CONCLUSIONES	178
	BIBLIOGRAFIA	184