

300609



**UNIVERSIDAD LA SALLE** <sup>3</sup><sub>24</sub>

**FACULTAD DE DERECHO**

INCORPORADA A LA U.N.A.M.

**EL TRABAJO DEL AUTOTRANSPORTE**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OPTAR AL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MARIO RAUL CRISTIANI LOPEZ

ASESOR DE TESIS: LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

MEXICO, D. F.,

1997

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

### INTRODUCCIÓN

#### CAPITULO I LA RELACION DE TRABAJO

1.- Antecedentes Históricos y del Derecho del Trabajo .....	1
2.- Relación Individual de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo.....	5
3.- Elementos de la relación de trabajo.....	17
4.- Requisitos de forma y validez en las relaciones de trabajo.....	21

#### CAPITULO II ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

1.- Concepto.....	27
2.- Duración de los Contratos.....	33
a) Regla General.....	36
b) Excepciones.....	38
c) Trabajo de planta y eventuales.....	40

d) Contrato y Periodo de prueba.....	42
3.- Instituciones que fortalecen la estabilidad en el empleo .....	45
a) Suspensión del Contrato de Trabajo .....	47
b) Sustitución Patronal.....	52

**CAPITULO III  
TRABAJOS ESPECIALES**

1.- Antecedentes Históricos.....	54
2.- Exposición de motivos de la Ley de 1970.....	62
3.- Consideraciones Generales .....	70

**CAPITULO IV  
EL TRABAJO DE LOS AUTOTRANSPORTISTAS  
DE SERVICIO PUBLICO**

1.- Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en relación al trabajo del autotransporte de servicio público.....	74
2.- Salarios generales.....	79
3.- Jornada de trabajo general.....	84

4 - Causales Generales de despido.....	90
5 - El salario en el autotransporte de servicio público y comentarios al respecto .....	97
6 - El tiempo extra en el trabajo de autotransporte de servicio público.....	100
a) Criterio jurisprudencial.....	102
b) Comentarios al respecto.....	105
7 - Prohibiciones y obligaciones en el trabajo del autotransporte público .....	107
8 - Causales Especiales de despido en el trabajo del autotransporte público y comentarios al respecto.....	109
CONCLUSIONES .....	111
BIBLIOGRAFIA.....	124

## **DEDICATORIA:**

**A MI PADRE**, que con su enorme amor, cariño y ayuda, pude conocer a fondo la responsabilidad, la disciplina, el amor por el trabajo y que gracias a él y sus consejos, aceptados o no, soy lo que soy, amando siempre la vida y sobre todo por ser tan feliz viviendo mi propia vida.

**A MI MADRE**, que gracias a su gran amor, cariño, esfuerzo y sacrificio, me han enseñado a ser la persona que soy y así poder cumplir con las metas, que me he trazado.

**A MIS HERMANOS, Liz, Luis** por su amistad y por compartir los momentos más importantes de mi vida y a mis familiares.

**A MIS PROFESORES**, que con sus conocimientos, me han enseñado a comprender, entender y querer esta profesión .

A todas las personas que he conocido, a mis amigos, a mis compañeros, a mis hermanos no todos de sangre, pero sí todos de corazón que han estado conmigo, en los buenos y malos momentos **Miguel Angel, Yuri, Ramón, Gabriel G., Enrique, Mike, Yamile, Ivett y Gabriel V.**; **A mi "SWEET ANGEL"**, que en algún lugar del inmenso cielo de la vida vuela alegremente y que algún día se encontrará con este Arcángel de la Noche para poder volar juntos y no separarnos jamás.

**A U2** por estar siempre conmigo, por su inspiración y por alegrarme siempre la vida y darle el significado y esa profundidad, con la que vivo cada día.

## INTRODUCCION

Uno de los problemas que en nuestros días ha adquirido grandes dimensiones y empieza a causar graves conflictos es la insuficiencia del salario, el gremio de los trabajadores del autotransporte, que puede parecer un pequeño grupo dentro de la masa trabajadora y sin trascendencia es sin embargo uno de los propulsores hacia la modernidad en nuestro país.

Las escasas remuneraciones económicas que obtienen las grandes masas poblacionales, con las cuales resienten más la constante alza en los precios de los bienes y servicios existentes en el mercado, esa es la grave controversia a resolver hoy día y no sólo en una rama de los trabajadores sino en todo el país.

Considerando tal situación, en esta investigación se expone el problema con amplitud necesaria de los factores que inciden en la negativa del reconocimiento del "Tiempo Extra", que con motivo de la prolongación de la jornada de los trabajadores de los autotransportes se da, y que ayudaría principalmente a dar solución a la situación económica salarial imperante, y que estimularía el principio por querer conservar su trabajo con entusiasmo por producir al máximo, tanto en calidad como en tiempo. Por lo que es necesario buscar soluciones lo más pronto posible, esperando que dentro de ellas esté el reconocimiento del Tiempo Extra para los trabajadores del autotransporte.

## **CAPITULO I**

### **LA RELACION DE TRABAJO**

#### **I. Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo**

La historia del trabajo viene a ser conjuntamente la historia del hombre

El trabajo es el resultado del libre albedrío del hombre. Es un imperativo de las condiciones sociales y económicas que privan en nuestra sociedad contemporánea. Ese imperativo se tradujo en esclavitud, en servidumbre, en trabajo forzoso, cuando la convicción moral del hombre, permitía cualquiera de esas situaciones y cuando la preocupación del derecho fueron los bienes y no la persona humana.

El trabajo es el resultado de un estado de necesidad. Este estado de necesidad proviene del poder y de la riqueza del patrón, de la falta o carencia de medios de vida del trabajador y de una indeterminable suma de fenómenos sociales que provocó su sumisión de éste a aquél y en cuya desaparición o modificación está empeñado el derecho laboral

No se trata en el derecho de trabajo de manejar una voluntad de descubrir los propósitos de esa voluntad, de interpretarla, puesto que el trabajador, movido por el estado de necesidad y por las condiciones sociales y económicas que privan, carece de ella el propósito de la legislación del trabajo, es precisamente establecer las condiciones favorables para que se manifieste o pueda manifestarse la voluntad del trabajador.

Es decir, la Legislación del Trabajo parte de premisas diversas de aquellas de las que arranca el Derecho común; éste supone que el hombre posee libre albedrío, que por virtud del ejercicio de su voluntad celebra actos jurídicos, entonces el derecho rodea la manifestación de voluntad de toda clase de garantías. El legislador en materia de trabajo parte de una realidad contraria; el trabajador no puede manifestar su voluntad ni puede poner en ejercicio su libre albedrío, ya que las condiciones sociales y económicas de la sociedad contemporánea, crean un ambiente que lo presiona y lo obliga a aceptar las condiciones que en un momento quisiera establecer el patrón y a someterse a ellas sin discutir las y objetarlas.

El fin de la legislación del trabajo es entonces crear la voluntad del trabajador, hacerla resurgir mediante la adopción de aquellas condiciones que propicien su aparición.

En conclusión, mientras que el Derecho común parte de la base de que el hombre posee libre albedrío y deja los efectos de la voluntad a lo que esa voluntad expresa, el Derecho laboral parte de la base de que el trabajador carece de libre determinación, crea entonces las condiciones propicias para que surja y se manifieste, lográndose ese resultado mediante la determinación de los efectos mínimos del trabajo subordinado a fin de que éste no conduzca a la sumisión del hombre.

En la antigüedad ya en el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, etc.

"El trabajo en la antigüedad era esencialmente servil. Así el prisionero de guerra era convertido en esclavo y víctima de un concepto humillante del trabajo por esto es que en las antiguas legislaciones solo se encuentran de una manera mínima, normas que tratan de dignificar el trabajo o que tiendan a la defensa de los trabajadores".<sup>1</sup>

## **GRECIA**

Se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infamantes a las artes manuales.

## **ROMA**

El trabajo en Roma era concedido como un valor material; era una "res" cosa, y se dejaba el concepto jurídico que hacía las cosas de tal manera que podían conseguirse como mercancía.

"Los contratos de prestación de servicios aparecen en Roma cuando fue decayendo la idea de que el amo era el único que se servía de sus esclavos y cuando fue apareciendo la costumbre de tomar en arrendamiento esclavos de

---

<sup>1</sup> ARON, Raimond. *Dimensiones de la Conciencia Histórica*. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1983. P. 99.

otras personas y más tarde aparecen en el mercado hombres libres ofreciendo sus servicios

De esta manera aparecieron en la *Locatio Conductio Operarum* y la *Locatio Conductio Operaris*, las cuales establecían una relación personal entre una persona *Locator* que se obliga a prestar sus servicios a otra, *Conductor*, subordinándose así el *locator* a la voluntad del conductor. En la *Locatio Conductio Operarum* quería el conductor el servicio mismo, en la *Locatio Conductio Operis*, lo que deseaba era el resultado de la obra, el producto del servicio; esto casi hacía perder la relación de subordinación. En la *Locatio Conductio Operarum* que quedaba el *locator* obligado a obedecer al conductor; en la *Locatio Conductio Operis* quedaba en libertad de desempeñar el servicio el *Locator* una vez fijada la naturaleza de la obra a producir".<sup>2</sup>

## EDAD MEDIA

En esta época había una limitación al derecho de trabajar. El señor feudal gobernaba su territorio y dentro de él fijaba la reglamentación de los oficios, otorgando en muchas ciudades el derecho de trabajar como una concesión que el vasallo debía obtener. El derecho de ejercitar una actividad en el comercio, debía ser comprado a quien ejercía la autoridad en la ciudad.

A la desaparición de los gobiernos feudales y su absorción por un poder central poderoso, el sistema de las licencias para trabajos como para ejercer

---

<sup>2</sup> FLORIS MARFADANT, Guillermo. *El Derecho Privado Romano*. 20ª edición Editorial Porrúa México, 1987. P. 84.

industria o comercio, pasó del poder de los señores feudales al del Estado representado por el Rey.

El artesano, libre hasta cierto punto, para hacer y vender sus productos, no lo es para ejercer su actividad y el hombre de la ciudad libre como ciudadano, debe adquirir del Poder Real el derecho que éste le otorga como concesión, por la cual abona un precio para ejercer el comercio o dedicarse a determinada industria.

Así pues, en esta época lo que pudiera llamarse Derecho del Trabajo, tenía una estructura diferente a la actual legislación, como es de notarse, era un derecho de los poseedores y no de los despojadores, pues era una creación del artesano, clase que detestaba los elementos de la producción. En este tiempo, el que arrendaba sus servicios quedaba bajo el poder y representación del arrendatario

Mario de la Cueva, en su *Derecho Mexicano del Trabajo*, expresa que: "La Edad Media no nos ha legado ninguna idea sobre el contrato de trabajo, ya que es en la Edad Moderna cuando se emprende la construcción de esta figura jurídica".<sup>3</sup>

## **2. Relación Individual de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo**

---

<sup>3</sup> CUEVA, Mario De la. *El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo*. T. I. 19ª edición Editorial Porrúa. México, 1990. P. 310.

Es bastante evidente, y baste con mencionar, que las semejanzas y diferencias entre dos cosas, personas, instituciones de cualquier índole, figuras de derecho, etc., se precisan en el momento que se conoce su género próximo y su diferencia específica. aunado, obviamente, al conocimiento de la naturaleza que integra las dos figuras en comparación, o la estructura misma de ellas.

El punto de comparación entre dos entes, también cabe estudiarlo con base en los usos o las costumbres imperantes en el medio propio en que se desenvuelven. además se pueden hacer innumerables análisis de las figuras en turno, con base en el personal punto de vista de quien se encuentre en tal propósito.

Nuestra idea, no es establecer si existen métodos o sistemas, y cuántos de ellos, para hacer parangones, nos proponemos simplemente en este punto comparar dos figuras o instituciones de derecho: "El contrato individual del Trabajo" y "La relación de Trabajo", por lo que, dando por supuesto, que pertenecen al derecho del trabajo, con base en éste, en la legislación de esta clase, en la jurisprudencia, y en nuestro personal punto de vista, ya procedemos a hacerles un examen de sus elementos y características, las cuales nos darán una explicación siquiera aproximada del por qué se les considera dos entes diferentes, autónomos e independientes; es decir, sus diferencias y del por qué en no pocas ocasiones, se les ha confundido, equiparado y quizás señalado como si formaran una sola figura; es decir, trataremos de precisar también sus semejanzas

Hemos aceptado que el contrato Individual de Trabajo, se traduce en un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador tendiente a crear ciertas obligaciones entre ellos.

Y se puede afirmar que la Relación de Trabajo es como una mecha que al encenderse, obliga a los preceptos legales a regularla, independientemente de la causa generadora. La relación de trabajo, o sea los nexos y efectos legales, que surgen en la empresa día con día al prestarse el servicio puede tener su origen o fuente en un sinnúmero de actos o situaciones; puede nacer de un acuerdo entre las partes, o sea de lo que se conoce por convención o contrato, esta fuente es una de las más generalizadas y definidas. La costumbre, la ley y la jurisprudencia utiliza a diario el término "Contrato de Trabajo" ahí en donde en realidad existe una "Relación de Trabajo"; y ésta es una de las razones por la que frecuentemente se les confunde o equipara, pero es obvio que si el contrato de trabajo produce en la generalidad de los casos, una relación de trabajo, al decir que ambas instituciones son una y la misma cosa, se está confundiendo a los efectos con la causa, lo que repugna al buen sentido.

"Existe un tipo de Relación de Trabajo que tiene su origen fuera del marco del contrato, es decir, sin la voluntad de una de las partes, y tiene su fundamento en la Ley, Reglamento Especial, etc., y apoyada por las teorías anticontractuales de la relación de trabajo que sostiene que ésta no tiene de ningún modo carácter contractual; al estar predeterminado por la ley sus consecuencias".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> CASTORENA, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. 10ª edición. Edit. Porrúa. México, 1979 P. 81.

Lo hasta aquí expuesto nos obliga a distinguir entre contrato de trabajo como acuerdo de voluntades, y relación de trabajo, como conjunto de derechos y obligaciones que nacen del hecho de la aplicación de la fuerza física del obrero al trabajo y fines de la empresa del patrón

En el contrato de trabajo es necesario el "Consentimiento" de las partes para que se perfeccionen, tienen que concurrir patrón y trabajador exteriorizando su voluntad, a fin de que dicho acuerdo no esté desprovisto de efectos legales

En cambio en la Relación de Trabajo se nos presenta una modalidad, en lo que ve al "Consentimiento". En efecto, la mencionada relación es imposible sin la voluntad del trabajador, recuérdese que el art. 5º Constitucional garantiza que a nadie podrá obligársele a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. En cambio, el problema de la concurrencia de la voluntad patronal ofrece ciertas soluciones, en las cuales dicha voluntad puede verse suplida, o que solamente representa un supuesto jurídico en algunos casos son nuestro Derecho. La Relación de Trabajo se puede dar en contra de dicha voluntad manifiesta lo que aleja definitivamente al contrato de la Relación de Trabajo, dándole a ésta en el plano de importancias, un papel preponderante en el desarrollo de los fines del derecho del trabajo; ya que el hecho mismo de la prestación del servicio es lo que determina la aplicación de este derecho, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes concurrentes.

Nuestra legislación laboral también distingue las dos instituciones que nos ocupan. si bien no lo hace expresamente, hace referencias indirectas; además a lo largo del articulado y espíritu de los preceptos, está plasmada la

inclinación a proteger el trabajo en sí mismo, con independencia de su origen o fuente, es decir, a nuestros preceptos leales que regulan esta materia, les dio el legislador como fin último, la misión de velar por el asalariado como parte débil de la relación obrero-patronal; y encaminarlo a vivir con la dignidad de persona, basándose para ello en el papel importante que desempeña en la producción.

La Ley Federal del Trabajo mexicana reglamenta esta actividad reconociéndola con el nombre de "Contrato de Trabajo", es decir, dentro de este término enmarca la prestación del servicio del obrero, condicionándola a que éste sea personal, y a cambio de una retribución (art. 20).

El término contrato así entendido, es una quimera en cuanto tal, pues de sobra sabemos, que el contenido de dicho "Contrato" no se estipula libremente por las partes, sino que está predeterminado por la Ley; y que ésta, sólo requiere que el trabajo se preste efectivamente para desencadenar su fuerza reguladora.

El legislador se dio cuenta, que un sinnúmero de relaciones obrero-patronales se presentaban cada día, y cuya fuente no fue un "Contrato de Trabajo". Así fue, como por medio del art. 21 de la Ley, consignó el mandamiento que indica que debe "Presumirse" la existencia de un Contrato de Trabajo entre el que presta un servicio personal, y quien lo recibe; con lo cual se dio vida en la Ley a la teoría de la Relación de Trabajo, y fijó su pensamiento en el sentido de proteger el trabajo que se ejecuta efectivamente, independiente si proviene dicha relación de un acuerdo de voluntades, o si se genera en una causa extracontractual.

Al respecto Mario de la Cueva señala "La Ley mexicana hace referencia a la relación del trabajo, si bien en forma vaga e indirecta en su Art. 20, de lo cual se deduce que el término Contrato de Trabajo tenga doble acepción Acuerdo de voluntades, y Relación de Trabajo".<sup>5</sup>

Más adelante afirma:

"Sería preferible hablar siempre de Relación Individual de Trabajo, pues este término puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos los cuales constituyen mayoría en la gran industria en que existe un simple enrolamiento o enganche, y si no proponemos el cambio es porque la aceptación y divulgación del Término contrato Individual de Trabajo impide la introducción de uno nuevo"<sup>6</sup>

Ya para concluir, De la Cueva propone las fórmulas siguientes que distinguen al contrato, de la Relación de Trabajo.

"a) El término contrato tiene un doble significado: Es un acuerdo de voluntades, creador de una relación jurídica y de su contenido; y es una manera de ser de las relaciones jurídicas e implica la aplicación de un estatuto jurídico, el derecho de las obligaciones y de los contratos.

---

<sup>5</sup> CUEVA, Mario De la. Op. Cit. P. 475.

<sup>6</sup> Ibidem. P. 476.

b) La Relación Individual de Trabajo no tiene por origen necesario la concurrencia de voluntades de patrón y trabajador

c) consecuentemente el contenido de la Relación de trabajo, tampoco proviene de un acuerdo de voluntades, pero, en todo caso, y por el juego de la Ley y de los contratos Colectivos de Trabajo es independiente de la voluntad de patrón y trabajador.

d) El contenido de la Relación de Trabajo tiene valor imperativo, por tanto debe cumplirse puntualmente.

e) El Estado está interesado en el cumplimiento del contenido de la Relación de Trabajo y a este fin la inspección de trabajo está autorizada para vigilar dicho cumplimiento e imponerlo coactivamente.

f) Aun en el supuesto que la Relación de Trabajo tuviera origen contractual y su contenido pudiera fijarse libremente por patrón y trabajador, la naturaleza del derecho del trabajo repugna a la idea de que se aplique al trabajo humano, el derecho de las obligaciones y los contratos".<sup>7</sup>

Esta postura del doctrinista mencionado también la recoge De Buen Lozano, en un párrafo brillante que se transcribe a continuación:

"El contrato es un acto jurídico, por lo tanto un acto de voluntad, que crea, modifica o extingue obligaciones.

---

<sup>7</sup> Ibidem. P. 482.

Los deberes jurídicos de los hombres tienen su origen en la Ley, en el contrato o en sus declaraciones de voluntad, cuando éstas se producen con ánimo de crear obligaciones.

Por medio del contrato y de las declaraciones de voluntad, los hombres se relacionan jurídicamente por decisión propia autónoma.

Ellos tienen la potestad de celebrar cualquier acto jurídico, aun cuando no esté catalogado por la Ley ni por el Derecho y es válido a condición de que sea lícito.

Las relaciones jurídicas que nacen del contrato, son inconcebibles en su número y en su variedad.

Su eficacia y su fuerza no tienen otra explicación que la voluntad de las partes. Ellas les dan nacimiento, las modifican si lo desean y las extinguen si se lo proponen".<sup>8</sup>

La relación de trabajo se origina en una situación no convencional, si así lo admite el art. 21 de la Ley cuando presume el contrato entre quien trabaja y quien obtiene el producto o el beneficio del trabajo, y así acontece cuando el propietario de un esclavo arriba a territorio nacional y sigue a las ordenes de aquél. Los trabajadores de complacencia, los debidos a parentesco, los que se

---

<sup>8</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo* T.I. 7ª edición. Editorial Porrúa México, 1987. P. 52.

ejecutan por agradecimiento, siempre que reúnan los elementos que consigna la ley, caen o pueden caer igualmente bajo su vigilancia

No negamos que la relación de trabajo puede deberse a un acuerdo entre patrón y trabajador y que ese acuerdo agote, cosa imposible en nuestros días, todas las condiciones del contrato. Frecuentemente así sucede, sin embargo, el régimen de la institución no se gobierna por los principios del contrato

El trabajador en lo particular y el grupo de los que sirven a una empresa tienen derecho de pedir la modificación de las estipulaciones y en casos determinados de desequilibrio, entre los factores de la producción, de que el salario no sea remunerador, o de que proceda la nivelación de salarios; el patrón está en el deber de alterar las condiciones del contrato.

La declaración de voluntad de las partes que menoscaba los derechos del trabajador, la que consigna condiciones de trabajo inferiores a las de la Ley, carece de eficacia (Art. 123, frac. XXVII, inciso h).

El consentimiento de las partes, que en el contrato es más que suficiente para que los efectos se produzcan y puedan los interesados exigir el cumplimiento, en la relación de trabajo no tiene esa misma eficacia. Se requiere, para la aplicación del régimen legal, su ejecución o sea de la prestación del servicio. Es esa prestación de servicio la que la ley quiere que se realice en ciertas condiciones; luego se origine en lo que se origine, lo que la ley sujeta a normas particulares es la prestación de servicios, no el consentimiento de las partes. Ese dato, determinante en la teoría de los contratos, no es la fuente de las obligaciones en el contrato de trabajo. Mientras

en aquella, lo que las partes hayan expresado, es lo esencial, a grado tal que las dificultades que se presentan se subsanan con sólo determinar el alcance de la voluntad, en éste lo importante es determinar si la prestación de servicios se dio y si esa prestación de servicios se ajustó o no a las prevenciones de la ley

La expresión gramatical de la Constitución, al referirse en primer término al trabajo en sí y sólo después a los sujetos cuyo trabajo tuvo a la vista y más tarde al contrato de trabajo y la presunción del artículo 21 de la Ley, sitúan en el plano de la relación, la regulación del trabajo subordinado

Por lo que va a la jurisprudencia sentada por nuestra corte Suprema, en relación con la distinción entre contrato y Relación de Trabajo; aun cuando en principio hablaba solamente de Contrato de Trabajo. en ejecutorias posteriores, ha tenido que admitir la existencia de la Relación de Trabajo, con presencia del acuerdo de voluntades de las partes concurrentes. y aun contra la voluntad declarada de dichas partes; al comprobarse que la declaración de voluntad no se ajustaba a la realidad.

Esta evolución se aprecia en las siguientes ejecutorias:

De 1º de marzo de 1938 amparo directo 2/938 2a., Compañía Mexicana de Petróleo "EL AGUILA".

"El contrato de Trabajo es tan sólo el acto inicial de las relaciones obrero-patronales, y las condiciones que el mismo se fijan están sujetas a modificaciones, las cuales pueden resultar bien, de acuerdo entre las partes, que se celebre un contrato colectivo, de que se establezca una costumbre o un

uso o de que se modifique la ley, o bien modificarse por los fallos de las juntas al supervisar los contratos individuales o colectivos, facultad que les compete de acuerdo con la Ley, y que deriva además del hecho de que el Estado por virtud el art 123 Constitucional ha modificado la política abstencionista, substituyéndola por el intervencionismo".

Ejecutoria de 23 de 1942 amparo directo 8769/41 2a , "Sinclair Oil Company".

"No obstante que desde el punto de vista formal celebren las partes, contrato para obra determinada si se acredita que las ejecutorias no estaban incluidas en dicho contrato, o sea que, en realidad que el actor no fue contratado en estos términos, sino aparentemente o que si lo fue, sus servicios fueron prestados en otros distintos, no pueden ser bastantes los términos del contrato, para fundar la separación en cualquier tiempo, aun cuando las obras contratadas específicamente hayan sido concluidas"

Ejecutoria de 18 de agosto de 1947 amparo directo 462/46 2ª ALFREDO ISLAS Y CIA., S.A.;

"Los conceptos de Violación son inoperantes e infundados, porque si bien es verdad que la junta responsable en su laudo omite en su estudio la prueba confesional consistente en posiciones absolutas por el actor, RAYMUNDO HERNANDEZ REYES, reconociendo que celebró un contrato de Comisión Mercantil, relacionándolas con las pruebas documentales ofrecidas por la sociedad quejosa, también lo es que la omisión no amerita la concesión del amparo, porque aparece plenamente acreditado que la

denominación del contrato, no responde a la naturaleza jurídica, ni desvirtua la estimación hecha por la junta responsable, al considerar dicho contrato como de trabajo y no de comisión mercantil, porque reúne los requisitos a que se refiere el art. 3º de la Ley Federal del Trabajo".

La idea de distinguir entre contrato y relación de trabajo, en la actualidad está aceptada en la generalidad de los casos, si bien es cierto que existen doctrinistas y quizás tesis que sostienen lo contrario; también es cierto que poco a poco se va imponiendo aquella idea, en los términos que se ha dejado expresado en párrafos anteriores, el fenómeno no se presenta solamente en el derecho mexicano, también las legislaciones de los países latinoamericanos se ha inclinado en tal sentido; y su jurisprudencia ha hecho ya, no pequeñas concesiones.

### 3. Elementos de la Relación de Trabajo

Cabanellas al referirse al contenido de la relación laboral dice "que lo forman los derechos y obligaciones mutuas del patrón y del trabajador. Ciertamente es que ambas partes son por principio libres para formar ese contenido. Esta libertad tiene su límite interno ahí donde la naturaleza jurídica de la relación laboral está en juego como una relación de comunidad de Derecho Personal. Su límite externo se encuentra en las disposiciones legales absolutas, en las normas de los convenios colectivos y en los acuerdos empresariales, además de los principios elaborados por la jurisprudencia".<sup>9</sup>

Climent Beltrán dice que: "El contenido de dicha relación de trabajo no depende de la voluntad del patrón y del trabajador, es el carácter dinámico de la relación, carácter que deriva de la misma naturaleza del derecho del trabajo".<sup>10</sup>

Este es un mínimo de garantías llamado a desarrollarse; de ahí el juego de sus diferentes fuentes que en el Derecho Civil, sería incomprensible. Pues bien, la función que el Derecho de Trabajo desempeña con relación a la clase trabajadora, corresponde al enrolamiento o enganche respecto a cada trabajador; esto es, este acto no es sino el punto de partida para una serie de relaciones que habrán de irse modificando constantemente.

---

<sup>9</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. 4ª edición. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968. P. 210.

<sup>10</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. *Formulario de Derecho del Trabajo*. 10ª edición. Editorial Porrúa. México 1880. P. 172.

Para él los elementos de la relación de trabajo son: prestación de un servicio personal, remuneración y dirección y dependencia. Esto es en la doctrina mexicana que ha tenido no pocas dificultades para la precisión del tercer elemento, llegando a la conclusión que la palabra mejor empleada para determinar la dirección y dependencia del patrón y el trabajador y que nombra la ley, ha sido subordinación.

En la doctrina extranjera hay autores que aceptan como una definición de relación de trabajo: "Relación de trabajo es aquella en la cual, una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Aquí empresa es la organización de los factores de la producción."<sup>11</sup>

Esta definición reúne los tres elementos de la relación de trabajo prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de trabajo de una persona, prestación que consecuentemente sólo podrá prestarse por el trabajador mismo. Pago de una retribución, como contraprestación por la energía de trabajo recibida. El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa, y por tanto, en el desarrollo de su fuerza de trabajo, subordina su actividad a los fines de la empresa.

Este mismo autor afirma también que "La relación de trabajo no nace sino a partir del momento en que la subordinación del trabajador al empresario deja de ser un simple poder de hecho para transformarse en un poder jurídico. En tanto no se ejerza sino un poder de hecho sobre el trabajador no existiera

---

<sup>11</sup> GAETE BARRIOS, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Editorial Arlequin Santiago, Chile 1966. P. 115.

relación de trabajo, sino una especie de servidumbre o esclavitud y si desaparecidas estas instituciones no existiera sino un simple poder de hecho, no sería posible obligar al trabajador a que obedeciera al empresario. La producción sería imposible, puesto que su éxito o fracaso dependería de la voluntad del trabajador, quien por no estar jurídicamente obligado podría obligarse a obedecer al patrón. Y a la inversa, no existiendo ni la esclavitud, ni la servidumbre el patrón solo puede ejercer un poder sobre los trabajadores en virtud de una relación jurídica".<sup>12</sup>

Donde existe subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo. La verdadera esencia de ésta, estriba en que el patrono se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.

Esa facultad de disposición del empresario, si bien es un poder sobre la fuerza del trabajo, crea al mismo tiempo una relación entre patrón y trabajador, pues la energía de trabajo es inseparable de la persona humana y para disponer de aquella, es necesario que el obrero aplique su actividad en la forma indicada por el patrono.

La obediencia del trabajador a las ordenes del patrón es la forma única de distribución de la energía de trabajo y es claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador, creando una relación de autoridad y, por tanto, de subordinación de la voluntad del obrero a la del patrón.

---

<sup>12</sup> Ibidem. P. 119.

Para saber si existe relación de trabajo, debe de atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista. esto es, a la posibilidad jurídica de que el patrón imponga su voluntad y a la consiguiente obligación del trabajador de conformarse, en la prestación del servicio a las instrucciones recibidas.

Se ha visto que respecto de la Relación de Trabajo, ésta puede existir aun sin la voluntad del patrón, porque cuando un trabajador desea trabajar, nada más solicita el empleo, es decir, acude a la empresa y por ese sólo hecho se llega al extremo de afirmar que ahí existe una relación de trabajo y que si es aceptado por las personas encargadas de dar empleo, aun cuando el patrón no conozca al trabajador, ya existe la relación. Yo creo, que si bien es cierto que si existe una relación de trabajo, puesto que el trabajador ya está desempeñando un trabajo dentro de la empresa, no debe tender a esto la relación de trabajo, sino a un conocimiento personal, directo y humano entre trabajador y patrón, comprendiéndose aquí a los representantes del patrón que como dice la Ley Federal del Trabajo, "se considerará como tales a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración, y en tal concepto obligan a los patrones en sus relaciones con los trabajadores", y aun se llega a más, se ha dicho que con la simple adhesión del trabajador a las cláusulas del contrato ya pone en relación al patrón con el trabajador, y que se le quita la libertad a éste de discutir sus condiciones. En nuestro concepto, si es verdad que con esa adhesión del trabajador a las cláusulas del contrato se le quita su libertad. Es por ello que hacemos hincapié en que se relacionen y discutan las condiciones de trabajo de cada trabajador, porque así debe ser, un trato

continuo, interesarse el patrón o sus representantes por las condiciones y formas de pensar y de sentir de sus trabajadores y que se vea a la persona humana no a una máquina más que ayuda a producir. que sean mejores las relaciones obrero-patronales de una empresa y se puede decir que así se comprenderá mejor la idea de que en la superación de dicha empresa participan todos.

Por nuestra parte, creemos que es verdad que la relación de trabajo viene a completar el concepto de contrato Individual de Trabajo, que a fin de cuentas debe ser un convenio en el cual las partes pacten sus condiciones de trabajo, expongan sus puntos de vista y analicen la forma de desempeñar ese trabajo, y creemos que lo completa porque en la simple relación de trabajo se está dando esa relación humana imprescindible para el mejoramiento de la producción en una empresa, necesita de una forma legal, es decir, de algo que ha prescrito la ley y que por lo tanto apoya ésta, como en el caso del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: "que siempre se presumirá el contrato", se entiende que en beneficio tanto del patrón como del trabajador.

#### **4. Requisitos de forma y validez en las relaciones de trabajo**

Aun cuando en materia laboral, como lo veremos principalmente en la parte dedicada al aspecto procesal, el legislador ha tratado de simplificar al mínimo las formalidades, existen algunos requisitos que, si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, deben satisfacerse por el patrón, fundamentalmente a nuestro modo de ver, como elementos que constituyen una prueba reconstituida, o sea como elementos que

permiten tanto al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, cuales fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron

Por ello es que la ley exige que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Deberán formularse dos ejemplares, por lo menos para que cada parte conserve uno

La nueva disposición de la Ley de eximir la existencia de documento escrito cuando rija un contrato colectivo nos parece francamente criticable, porque según la tradición doctrinaria el contrato colectivo no sustituye al contrato individual y si en la ley vigente se sigue sosteniendo que el contrato colectivo tiene un carácter esencialmente normativo, no se compadece este principio con la supresión del contrato individual. Una cosa es el nexo que liga al trabajador con su patrón y otra cosa son los contratos colectivos que establecen reglas generales, precisamente para que se ajusten a ellas las relaciones individuales. Más aun, si el documento escrito debe redactarse no para satisfacer solemnidades que no existen en materia laboral, sino para establecer pruebas reconstituidas, nos inclinamos definitivamente por la opinión de que tanto patronos como trabajadores deben insistir en la redacción de estos documentos pues de otro modo, en caso de litigio, pueden suscitarse problemas muy serios.

La ley establece que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En el documento escrito debe cuidarse que aparezcan todos los datos que la ley señala, los que, además, en varias ocasiones, como luego lo indicaremos, tienen importancia posterior en la práctica, cuando se trata de resolver diversos problemas laborales. El nombre del trabajador es el primer elemento que debe figurar en el contrato, siendo interesante cuidar de que no se suplante una persona por otra, como ya ha ocurrido, por lo que es pertinente insistir en la conveniencia de que el patrón identifique a todos los trabajadores que tome a su cargo. La nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa. La edad es un requisito muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. Por este motivo, aun cuando la Ley no lo exige expresamente, es muy conveniente que al contratar a un trabajador se procure que exhiba su acta de nacimiento o, en caso de no existir, alguno de los documentos que señala la Ley Civil, como sustitutos de dicha acta. El domicilio del patrón y del trabajador: lo primero para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y, lo segundo, para poder efectuar las visitas de control médico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.

Respecto de aquellos datos que pueden variar con el tiempo, como el domicilio, la nacionalidad y el estado civil, conviene mantener al corriente el registro respectivo, efectuando periódicamente una revisión en los expedientes de la empresa.

La ley exige que se indiquen los servicios que va a prestar el trabajador con la mayor precisión posible. Sobre este particular conviene aclarar que no se trata de un análisis del puesto, dentro de las técnicas que se estudien en la valuación de puestos, sino que se trata de señalar la naturaleza de las labores que va a efectuar el trabajador y que, lógicamente, serán correlativas al salario que se pague. Así se evitará que a un trabajador se pretenda encomendar una labor para la que no esté capacitado, ya sea de muy superior categoría, que de todos modos no le compete desempeñar.

Al fijar las labores se suele incurrir en cualquiera de las dos tendencias siguientes, a la cual más reprobable: o se pretende ser tan lacónico que en unas cuantas palabras se encierre todo el contenido de una labor, o se pretende detallar al extremo las labores que se deben realizar. El primer procedimiento lleva a exageraciones de interpretación por cualquiera de las dos partes, que pueden conducir a conflictos. La segunda lleva a la exclusión natural e involuntaria de algunas actividades no previstas y que después, al tratar de exigir su cumplimiento, provocan conflictos entre las dos partes.

La lógica debe imperar tanto al redactar la definición de las labores como al interpretarla, considerando que todos los cambios naturales en los sistemas de trabajo, que no afecten la esencia del mismo, deben de estimarse incluidos en una definición de labores. La energía de trabajo es lo que contrata el patrón. Es aconsejable, repetimos, cuidar mucho de esta parte del contrato, para no incurrir en omisiones que después son muy lamentables.

Se exige por la ley precisar la duración del contrato, punto éste muy importante y del cual nos vamos a ocupar más adelante en capítulo especial, por plantear una serie de problemas que le son correlativos.

También debe señalarse la duración de la jornada diaria o semanal, así como el sueldo, salano, jornal o participación. Las primeras tres denominaciones significan una misma cosa: el salario. De la participación nos ocuparemos en capítulo especial.

Debe señalarse el lugar donde se va a prestar el trabajo, debiendo entenderse también esta expresión con la amplitud necesaria que pueda ser una ciudad o una región, o todo el país.

Por último deben incluirse otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

## **CAPITULO II**

### **ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

Previamente al estudio del tema a que se referirá el presente capítulo es conveniente hacer algunas consideraciones sobre una cuestión que tiene estrecha relación con la duración de la relación de trabajo, la estabilidad del empleo.

La legislación positiva, principalmente, tiende a consolidar la estabilidad de las relaciones laborales, imponiendo criterios respecto de la resolución de los contratos de trabajo. Si en el Derecho Civil, se afirma que los contratos se celebran para cumplirse, en el Derecho del Trabajo, cabe sostener que los contratos se celebran para que perduren. Por otra parte, puede decirse que la empresa se halla interesada en que la prestación de servicios por parte del obrero, sea ininterrumpida, porque con ello asegura el aprovechamiento integral de la eficiencia del trabajador, que sólo se alcanza con el tiempo y la experiencia. La misma perspectiva alienta en el trabajador, a virtud de que el paro y la cesantía le significan la privación de la remuneración. Además, el uso crea un estado de permanencia, de estabilización económica y deberes recíprocos que, abrogando el pacto inicial lo substituye por otro de mayor eficacia jurídica, que es el verdadero contrato por tiempo indefinido por el cual el patrono y el trabajador se obligan entre sí, a cooperar en la empresa por tiempo ilimitado, al menos mientras no sufran alteración, las relaciones de normalidad impuestas por la naturaleza de las recíprocas prestaciones.

La continuidad de la relación de trabajo, se convierte en un elemento necesario que tiene por resultado la estabilidad del trabajador en el empleo, cuya importancia es sumamente grande desde el punto de vista de la protección del hombre que trabaja y también de las consecuencias que, en el campo económico y social se deducen de tal principio.

### **1. Concepto**

Es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las instituciones esenciales del Derecho del Trabajo, esto es, si el Derecho Laboral surgió con el fin de proteger y tutelar a la clase trabajadora, es innegable que para cumplir con los fines que tiene asignados debe asegurar a los trabajadores la prolongación indefinida del contrato, y en consecuencia la permanencia ilimitada en sus empleos, ya que dicha permanencia implica la aplicación duradera de las normas de trabajo.

En otras palabras, si el Derecho laboral contuviera exclusivamente normas relativas al salario, jornada, etc., pero abandonara a la voluntad de las partes la duración del contrato de trabajo, sólo daría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas serían susceptibles de extinguirse en cualquier momento para el trabajador, junto con la terminación del contrato, por lo que semejante ordenamiento sólo otorgaría a los trabajadores algunos beneficios, pero nunca les daría seguridad. En consecuencia, si el Derecho del Trabajo tiene como fin proteger y tutelar a los trabajadores, tiene por fuerza que reconocer la figura jurídica de la estabilidad como uno de los medios indispensables para alcanzar su finalidad.

Por otra parte, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos está íntimamente vinculada con la idea de seguridad social, por un lado, como dice De la Cueva, "es uno de los pilares de la seguridad social, por otro, es un medio que contribuye a alcanzar la seguridad social que es una de las aspiraciones típicas de la edad moderna"<sup>13</sup> Para comprender esta relación vamos a ocuparnos un poco de la Seguridad Social

Ante todo debemos aclarar que el concepto de seguridad social, es una idea del presente siglo, cuya iniciación hacen coincidir los autores con la llamada Carta del Atlántico, y que se propone, "proporcionar a cada persona, a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una vida que corresponda a la dignidad de la persona humana".<sup>14</sup>

El fondo de esta nueva concepción es la idea del trabajo como función social, el trabajo humano es un deber y un derecho y como consecuencia del derecho que se le atribuye al individuo, de contribuir con sus energías al progreso de la sociedad, ha surgido la correlativa obligación de ésta de proveer de ocupación a quien la necesite

Cuatro son en realidad, las condiciones mínimas que pretende alcanzar la Seguridad Social: 1) Proporcionar a cada niño y a cada joven la instrucción primaria y la educación profesional necesaria para desempeñar un trabajo socialmente útil. 2) Proporcionar a cada individuo la oportunidad de realizar un trabajo productivo en lugar de la desocupación. 3) Asegurar a toda persona la

---

<sup>13</sup> CUEVA, Mario De la Op. Cit. P. 219.

<sup>14</sup> Ibidem. P 770.

salubridad y la organización técnica necesaria a efecto de evitar perjuicios a la salud y a la integridad personal 4) Proporcionar a cada componente de la sociedad, la seguridad de llevar una existencia digna, aun si por cualquier razón no se puede trabajar

Del análisis anterior se concluye, que la estabilidad coincide con los puntos dos y cuatro, que persigue la Seguridad Social, por un lado, la estabilidad contribuye a aliviar el problema de la desocupación, por otro, y siendo la base del derecho de jubilación, contribuye a proporcionar a los trabajadores un nivel decoroso en la vejez

De aquí, que como dice: "Si el hombre tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y si finalmente, en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social"<sup>15</sup>

Si además la estabilidad es la base de ascensos y mejoras salariales y la base del derecho de jubilación y demás prestaciones, es evidente que la estabilidad contribuye al logro de la seguridad social.

---

<sup>15</sup> PEREZ PATON *Derecho de Estabilidad en el Empleo*. Citado por CABANELLAS, Guillermo. *Contrato de Trabajo*. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968. P. 444.

La estabilidad como decíamos anteriormente, es la base del derecho de ascenso y del derecho de jubilación. Ello se debe a que la estabilidad trae consigo la acumulación de derechos de antigüedad, que es el requisito indispensable para que el trabajador haga efectivos sus derechos y alcance la jubilación o mejore de categoría.

La antigüedad en efecto, es la suma del tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa, y sólo si el trabajador tiene determinada antigüedad (que fijan los contratos colectivos), puede jubilarse o ascender en el escalafón.

Por lo anterior es evidente que la estabilidad es la condición indispensable para que el trabajador haga efectivos estos derechos, ya que por una parte, la estabilidad produce la prórroga del contrato de trabajo indefinidamente y por otra garantiza a los trabajadores la permanencia en sus empleos en tanto no medie justa causa de despido.

Ahora bien, se llama derecho de ascenso a: "la posibilidad del trabajador para cubrir las vacantes que ocurren en el puesto de categoría superior al que desempeña, o sea, se entiende por derecho de ascenso, la obligación de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran, con los trabajadores de la categoría inmediata inferior".<sup>16</sup>

La base de este derecho se encuentra en el artículo 154 de la Ley Federal de Trabajo que establece:

---

<sup>16</sup> CUEVA, Mario De la. Op. Cit. P. 777.

"Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo..."

El primero que constituye la norma más generalizada, confiere el ascenso al trabajador más antiguo de la categoría inferior a la que ocurre la vacante, y lo somete a un periodo de prueba, a efecto de que demuestre su aptitud. si el trabajador no acredita habilidad para el empleo, el derecho de ascenso pasa al trabajador que le sigue en antigüedad

El segundo en cambio, otorga al ascenso al trabajador más eficiente de la categoría inferior a la que ocurre la vacante, y en igualdad de competencias, el trabajador de mayor antigüedad obtiene el ascenso

En consecuencia, en ambos sistemas, bien que se de preferencia a la capacidad del candidato, bien a la antigüedad del mismo, es evidente la importancia de esta última en el ascenso.

La jubilación a su vez, descansa exclusivamente sobre la antigüedad del trabajo en la empresa, si éste tiene el número de años de servicio que fija el contrato colectivo, el patrón no tiene obligación de jubilar al trabajador. La jubilación procede únicamente si el Contrato Colectivo de Trabajo la contempla. En la mayoría de los contratos colectivos no se contempla,

generalmente la jubilación que opera en México es la que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (I M S S ), por edad avanzada

Por lo tanto debemos concluir que bien que se trate del derecho de ascenso, bien del derecho de jubilación, es notorio que la estabilidad es la condición necesaria para que el trabajador haga efectivos sus derechos. ya que de otra manera bastaría que el patrón fijara plazos breves de duración del contrato o que separara a los trabajadores por su sola voluntad, para que los derechos de ascenso y jubilación no se realizaran

Pero es más, la antigüedad también es la base de un mayor periodo de vacaciones, y garantiza además a los trabajadores mayor estabilidad en sus empleos, en los casos de reajuste, motivados por falta o disminución del trabajo.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es tanto más necesaria, cuanto se observa por los datos que nos aporta la realidad, que los trabajadores que han ejercitado por algún tiempo un oficio no lo pueden cambiar fácilmente por otro, no obstante que hay que reconocer que al estar inscrito un trabajador al I.M.S.S , el patrón no tiene por qué pagar incapacidades por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo ya que dichas incapacidades las paga el Instituto.

Se niegan a aceptar personas mayores, digamos, de treinta y cinco años, aunque su salud y su competencia sean cabales.

Y eso de treinta y cinco años, es inclusive en algunos casos exagerados, ya que la práctica diaria nos demuestra que en muchas empresas, se fija una edad máxima de 25, 22 e inclusive 19 años, para poder ser aspirante a un empleo.

Resaltando también la negativa de los patrones de admitir mujeres casadas en cualquier trabajo, para no darles las prestaciones que establece la fracción V del artículo 123 Constitucional

No es necesario detenernos más sobre este particular, es suficiente abrir los diarios de cualquier fecha para comprobar estos datos que emanan directamente de la realidad.

## **2. Duración de los Contratos**

El legislador mexicano se ha preocupado, no sólo de garantizar a los trabajadores una existencia decorosa durante la prestación del servicio, sino que también y con el objeto de proporcionar a los obreros una protección integral, ha consignado el principio de la inmovilidad de los trabajadores en sus empleos, mientras que subsistan las causas y la materia que dieron origen al contrato de trabajo.

El derecho laboral mexicano al consignar este principio de duración indefinida, no hace más que recoger uno de los rasgos característicos del contrato de trabajo que es la continuidad, y lo convierte en una garantía para el trabajador, por un lado establece la duración indefinida del contrato de trabajo

y por otro lado garantiza a los trabajadores la estabilidad en sus empleos, en tanto no medie justa causa de despido

Conforme al ordenamiento anterior a la legislación del trabajo, si el contrato de trabajo se celebraba por tiempo indefinido, se facultaba a las partes a darlo por terminado cuando quisieran sin necesidad de aviso o indemnización, así por ejemplo, el artículo 2467 del Código Civil 84, igual al Código de 70, establecía en relación al servicio por jornal

“El obrero que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar, ni obra determinada que deba concluir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le empleó, sin que por esto pueda pedirse indemnización”.

El beneficiario de este artículo, como es fácil comprender, fue el patrón a quien su capacidad económica le permitía despedir a los trabajadores a su antojo y sin responsabilidad alguna, en cambio el trabajador fue el único afectado, ya que por una parte, la necesidad de salario le impedía solicitar la terminación del contrato y por otra, era víctima de despidos imprevistos e injustos sin gozar en cambio de alguna compensación

En estas condiciones, el nacimiento del derecho laboral, como ordenamiento surgido para limitar el poder de los patrones y mejorar el nivel de la clase trabajadora, vino a poner fin a esta situación, por un lado reconoció la duración indefinida de la relación, como principio del Derecho del Trabajo y por otro, aseguró a los trabajadores, la permanencia en el empleo en tanto no medie justa causa de despido.

Estos dos aspectos, la duración indefinida del contrato y la exigencia de una justa causa de despido, integran la figura jurídica de la estabilidad, por un lado, como dice el maestro De la Cueva, "la persistencia o permanencia de la relación de trabajo es la esencia de la estabilidad, por otro la exigencia de una justa causa de despido, integran la figura jurídica de la estabilidad", por un lado, como dice el maestro De la Cueva, "la persistencia o permanencia de la relación de trabajo es la esencia de la estabilidad, por otro la exigencia de una causa razonable para su disolución es la garantía de la institución".<sup>17</sup>

Ambos extremos en efecto, son indispensables para proporcionar la estabilidad, pues por una parte, ¿de qué serviría que se estableciera que el contrato de trabajo sólo se extingue por causa justificada si las partes pudieran celebrar el contrato por tiempo fijo o para obra determinada en forma arbitraria, e independientemente de las necesidades de la empresa?, y por otro lado ¿de qué serviría que el contrato se celebrara por tiempo indefinido si el patrón pudiera, como en la antigüedad, dar por terminado el contrato por su sola voluntad?

El Derecho Mexicano consigna estos dos principios: el de duración indefinida del contrato en el artículo 39 de la Ley Federal de Trabajo; y el de garantía contra despido injustificado, en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución General de la República

---

<sup>17</sup> CUEVA, Mario De la. Op. Cit. P. 712.

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

Artículo 39.- "Si vencido el término que se fijó subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias"

"Artículo 123: fracción XXII - "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

#### **a) Regla General**

La regla de duración del contrato en el derecho mexicano, como hemos visto, es la duración indefinida del contrato de trabajo; regla que resulta fundamental para la estabilidad y que a la vez corresponde a la naturaleza intrínseca del contrato de trabajo y a la práctica usual de obreros y patronos. Por un lado, como dice Castorena "el contrato de trabajo tiene una vocación de

continuidad, aspira a proseguir en el tiempo, tanto como sea posible".<sup>18</sup> por otro, como hace notar Pozzo, "la regla general casi invariable ha sido la duración indeterminada del contrato de trabajo, los casos de inserción de un plazo final son excepcionales"<sup>19</sup>

En el derecho mexicano del trabajo, dice la Corte, la regla general está constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen excepciones que, como tales, sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio y deben estar expresamente estipulados, según se desprende de los artículos 134, 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida.

---

<sup>18</sup> CASTORENA, Jesús. Op. Cit. P. 149.

<sup>19</sup> DE POZZO, Juan. *Derecho del Trabajo*. T. II. Editorial México. México 1979. P. 142

## **b) Excepciones**

Vamos ahora a analizar cada una de dichas excepciones

1.- La primera de ellas y más importante es la del contrato de trabajo para obra determinada que consigna la ley en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

Su estipulación, como dice la ejecutoria que transcribimos en líneas anteriores, debe constar expresamente por escrito y por lo tanto, si falta esa estipulación, el contrato se considera celebrado por tiempo indefinido, según lo corrobora el amparo directo de Trinidad Curiel y Socios, que prescribe

"Al contestar la demanda, expuso la empresa que el trabajo para el que contrató a los actores fue para la construcción de obra determinada, que ese contrato fue verbal y que, además, estaba de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo celebrado con la "Unión Nacional de Trabajadores de Carreteras y Similares". Tomando en cuenta esta contestación debe decirse, desde luego, que la empresa vició lo dispuesto que no era el caso de celebrar contrato verbal, de tal manera que es a la empresa a quien correspondía demostrar que los respectivos contratos individuales de trabajo fueron celebrados para obra determinada, ya que faltando esa prueba y siendo el contrato para obra determinada, un caso de excepción, según lo dispuesto en el artículo 35, debió tenerse por cierto que el contrato se celebró por tiempo indefinido.

Por otro lado y siendo el contrato para obra determinada un caso de excepción, la misma Corte ha establecido que, "cuando habiendo terminado la

obra contratada el patron ocupe al trabajador en otros trabajos correspondientes a obreros de planta, sin especificar que lo hace para obra determinada, cambia la naturaleza del contrato que entonces debe tenerse celebrado por tiempo indefinido".<sup>20</sup>

Ahora bien, se entiende por causas que dan origen al contrato, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios y por materia de trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador

En concordancia con estos preceptos la Suprema Corte ha establecido, "que compete al trabajador comprobar que vencido el término de su contrato subsisten las causas que le dieron origen; para que las juntas puedan condenar al patrón a la prórroga del propio contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias".<sup>21</sup>

En tal virtud, si un contrato tiene como causa la ausencia del trabajador titular, por encontrarse enfermo y al vencimiento del plazo continúa estándolo, es incuestionable, que el contrato debe prorrogarse, por quedar comprendido el caso en lo dispuesto por el artículo 39

La última excepción es la del contrato de trabajo para la exploración de minas, prevista por el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo:

---

<sup>20</sup> Selección de Ejecutorias de la Honorable Corte de Justicia de la Nación. Materia laboral P. 23.

<sup>21</sup> Ibidem. P. 26.

"El contrato de trabajo para la explotación de minas que carezcan de reservas de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, podrá celebrarse por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado"

Es evidente que el carácter aleatorio de esta actividad, justifica por sí mismo la excepción, la cual en todo caso, queda regulada por el artículo 39 de la Ley, en caso de que subsistan las causas y la materia del contrato

### **c) Trabajo de Planta y Eventuales**

De acuerdo con lo que hemos visto, los trabajos pueden ser, de planta, que es la regla, o bien eventuales

Ahora bien, estos trabajos se conocen en la práctica y en la doctrina mexicanas, con el nombre común de "eventuales" en contraposición a los trabajos de "planta".

En la doctrina extranjera, se distingue el contrato eventual del ocasional o accidental, y por tal razón se habla de cuatro categorías de trabajo, de planta, eventual, de temporada y ocasional o accidental.

### **Trabajo de Planta**

La Suprema Corte de Justicia desde la ejecutoria del 3 de septiembre de 1936, estableció el concepto de trabajador de planta que ha permanecido firme en nuestro derecho "Para la existencia de un trabajo de planta, precisa la

Corte, 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 o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio, todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijo, así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios".

En consecuencia, de acuerdo con la Corte, por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa. Estos dos elementos, la necesidad y la permanencia, distinguen al trabajador de planta del que presta otra clase de servicios.

### **Trabajo Eventual**

Como su nombre lo indica, es aquél que está sujeto a una contingencia, en él, de acuerdo con lo antes dicho, o falta la necesidad o falta la permanencia. Por esta razón, la doctrina mexicana incluye en este concepto, los trabajos accidentales y ocasionales, en los que falta siempre alguno de los elementos mencionados, en el ejemplo citado por la Corte, la reparación de una máquina, es un trabajo necesario, pero no permanente, una vez reparada la máquina, el

trabajador queda desligado de la empresa, y sólo en caso de repetirse la descompostura se vuelven a utilizar sus servicios

La doctrina extranjera en cambio, distingue el trabajador eventual del ocasional y por lo tanto considera, como "que trabajador eventual es aquél que presta su actividad en tareas propias de la empresa, en circunstancias anormales; por ejemplo el empleado que se contrata transitoriamente en un comercio en época de liquidación de mercaderías y que por tal razón, no puede desempeñarse con su personal normal"<sup>22</sup>

#### **d) Contrato y Periodo de Prueba**

Hasta antes de la Ley de trabajo de 1970, estaba perfectamente regulado en la ley del 31 el contrato de prueba y se entendía por contrato a prueba aquél que tenía por finalidad la comprobación de la capacidad del trabajo, para una labor determinada, en un periodo breve de tiempo.

El periodo de prueba era por consiguiente, una garantía para el patrón, ya que constituía el medio de verificación del rendimiento normal del obrero, pero también una garantía para el trabajador, ya que transcurrido el periodo de prueba el patrón no podía despedir al trabajador so pretexto de ser incompetente.

El contrato a prueba se caracterizó: 1º Por la facultad que tenían las partes del vínculo contractual, para darlo por concluido en cualquier momento,

---

<sup>22</sup> MUÑOZ, Luis *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa. México 1977. P. 194.

sin que el jefe de la empresa o el trabajador debieran justificar su decisión, mediante el sólo pago de la retribución correspondiente al tiempo de servicios prestados, y sin necesidad de preaviso o indemnización, en aquellos ordenamientos como el italiano o el español, que establecen tales requisitos para el despido ordinario.

2º Se caracterizó también, por la existencia de un término máximo de duración ya que la situación de incertidumbre en que se encontraba el trabajador, no podía prolongarse indefinidamente. En algunas legislaciones inclusive, existió la posibilidad de un plazo mínimo de duración que se estableció en beneficio del trabajador, ya que podía suceder que se requiriera varios días para adaptarse a una actividad y en estos casos, el contrato duraba de mínimo ese tiempo.

3º Se caracterizó además, por el hecho de que una vez transcurrido el lapso de prueba, la continuidad en la empresa se hacía definitiva.

4º Siendo el periodo de prueba de carácter excepcional, hacia que no se presumiera su existencia y obligaba por lo mismo, a la estipulación expresa.

5º Por último, el periodo de prueba se caracterizó, por la obligación del empresario de proporcionar trabajo al obrero, con el objeto de que el trabajador pudiera demostrar su capacidad para el trabajo.

En la actualidad el problema relativo a la naturaleza del contrato a prueba ha sido solucionado, en un tiempo se pensó, que se trataba de un contrato preliminar o preparatorio, posición que se abandonó por la sencilla

razón de que el contrato preliminar, "es aquél por virtud del cual una parte o ambas se obligan en cierto tiempo a celebrar un contrato futuro determinado",<sup>23</sup> y en cambio el contrato a prueba no se estipula para celebrar en el futuro un contrato determinado, sino que es el mismo contrato a prueba el que deviene definitivo en cierto tiempo, si la prueba resulta favorable.

Pero por otra parte, el objeto del contrato preliminar es la celebración de un contrato en el futuro, lo que quiere decir, que del contrato preparatorio, sólo surge una obligación de hacer que consiste en la celebración de un contrato dentro de cierto tiempo, y en cambio del contrato a prueba surgen todas las obligaciones que derivan del contrato de trabajo ordinario, tales como el pago del salario, la prestación del servicio, etc.

Por último, el contrato preliminar puede obligar sólo a una o a ambas partes, y en cambio, el contrato a prueba obliga siempre a ambas, pues tal como hemos dicho, anteriormente, el contrato de trabajo es un contrato sinalagmático.

También se pensó que se trataba de un contrato sujeto a condición suspensiva, pero si se considera que la condición suspensiva es aquella que detiene el nacimiento mismo de la obligación hasta la realización de la condición, y que en cambio, en el contrato a prueba surgen de inmediato todos los derechos y obligaciones propios del contrato de trabajo, se advierte claramente, que el contrato a prueba no puede confundirse con la condición suspensiva.

---

<sup>23</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. *Contratos*. T. VI. I. Quinta Edición, Editorial Porrúa. México 1985. P. 1

En la actualidad, no existe el contrato a prueba, de igual forma, no se encuentra reglamentado, ya que de aplicarse este tipo de contrato. se dejaría al trabajador en estado de indefensión, pero se puede pactar entre el patrón y el trabajador un periodo de prueba, el cual no deberá exceder de 30 días de acuerdo al artículo 47, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, y en caso de que existiera rescisión de contrato por ineptitud por parte del trabajador, será necesario realizar las pruebas pertinentes para acreditar la falta de capacidad del trabajador para desarrollar el empleo

En consecuencia, debemos concluir que el contrato a prueba era un contrato sujeto a condición resolutoria, que por una parte producía los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, pero que por otra, era susceptible de extinguirse por el cumplimiento de la condición, esto es, si el trabajador era idóneo para el empleo, el contrato a prueba se convertía en puro y simple, y la antigüedad del trabajador se computaba desde el momento mismo en que empezaba a prestar sus servicios, si por el contrario el trabajador era inepto para el empleo, el contrato se resolvía.

### **3. Instituciones que fortalecen la estabilidad en el empleo**

En sentido propio, la estabilidad consiste en el derecho del trabajador a conservar el puesto que desempeñe al servicio del patrono durante toda su vida laboral o sea hasta aquel momento que adquiere el derecho de jubilación o pensión, sin que se le pueda despedir del empleo antes de dicho momento, excepto cuando concurriera alguna de las causales que, para la extinción de la relación laboral, se encuentren taxativamente determinadas.

La estabilidad constituye, normalmente, una forma de amparo general del que surgen derechos individuales y se instituye solamente en favor del trabajador, puesto que, en caso contrario, se llegaría a consagrar la obligación para el obrero de vincularse a un solo empresario, durante toda su vida, obligación que prohíben expresamente la mayoría de las legislaciones porque abrogaría la garantía de libertad individual.

Pero, mientras subsista la empresa, debe haber continuidad del contrato laboral y estabilidad del trabajador en su empleo, por más que el contrato se extienda en reiteradas novaciones o se substituya la persona del patrono por otro. La estabilidad no puede supeditarse a las vicisitudes patrimoniales del empresario o a la voluntad de éste, por rebasar los límites de un simple pacto contractual ya que une al patrono y al obrero por estimarse que este último, es un participante en el proceso productivo. Por ello y salvo el caso de muerte del trabajador o mientras llega la fecha en que éste adquiere el beneficio del retiro del servicio por jubilación o pensión, en todos los demás supuestos, aun siendo imputables al empresario, las legislaciones exigen la cesación del medio productor en forma total, para aceptar la disolución del vínculo laboral.

Cabe pues, concluir, bajo el aspecto jurídico, "que el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad, debe mantenerse mientras la empresa subsista, cualquiera que sea su titular, puesto que es la función, la naturaleza del trabajo, el objeto de la negociación, los factores que determinan la permanencia de la relación laboral y la estabilidad del empleo; mientras dicha empresa subsista y

el trabajador no de causa justificada para su despido, tiene derecho a ocupar el puesto que le corresponda en la organización económica permanente".<sup>24</sup>

**a) Suspensión del contrato de trabajo.**

**Enfermedad contagiosa del trabajador**

Dispone la Ley en la fracción I del artículo 42 que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón, el hecho de que el primero contraiga una enfermedad contagiosa.

Parece innecesario explicar esa causa de suspensión, pues es natural que, en beneficio del patrón y de los demás trabajadores, se retire al enfermo contagioso del medio laboral, pero consideramos que esta causa sólo tiene lugar cuando se trata de una enfermedad curable en la que, cuando menos, hay recursos médicos para evitar el carácter contagioso del mal. Cuando el trabajador haya sanado, el patrón debe recibirlo nuevamente a su servicio, quedando a este respecto la duda de por cuánto tiempo está obligado éste a esperar el regreso de aquél.

La ley pretende solucionar el problema no olvidando que se ha implantado el régimen del Seguro Social en toda la República, pues dispone en el artículo 43, que la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que la suspensión pueda

---

<sup>24</sup> CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. P. 164.

exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. Por lo que ve al plazo máximo, en la actualidad el artículo 99 de la Ley del Seguro Social fija un máximo de 53 semanas para el tratamiento de una misma enfermedad.

### **Enfermedad o accidente no profesional**

La fracción II del artículo 42 que comentamos incluye ahora como causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Parece lógica la innovación contenida en la Ley pues dentro de la protección que se da al trabajador para el caso de infortunios ajenos al trabajo, resultaría absurdo que el obrero perdiera su fuente de trabajo. La Ley establece también como periodo máximo de espera para el trabajador, el mismo que hemos señalado en el párrafo anterior tratándose de enfermedades contagiosas. Por tal motivo, repetimos aquí las observaciones que con anterioridad hicimos.

### **Prisión Preventiva y Arresto**

Otra causal de suspensión consiste en la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y en fracción por separado se incluye también el arresto del trabajador. Respecto de la primera se establece que si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. La solución parece justa, pues debemos considerar el caso, por ejemplo, de que un

velador rechace el asalto de malhechores y como consecuencia de ello lesione a alguno de tales delincuentes

Sería injusto que el tiempo que dure en prisión el propio velador fuera sin goce de salario, no obstante que la causa inicial de tal detención haya sido el pretender cumplir con su deber. No desconocemos, sin embargo, que pueden surgir muchos conflictos, cuando el trabajador se exceda en la defensa de la persona o intereses del patrón, pero en tales casos seguramente que los tribunales del trabajo dirimirán el problema respectivo.

En cuanto al fondo del problema la justificación de la inasistencia al trabajo, por encontrarse detenido preventivamente el trabajador, se entiende por sí sola, ya que, no habiendo todavía resolución judicial que reconozca la culpabilidad del trabajador, en el proceso que se le haya invocado, no sería factible autorizar una rescisión del contrato por incumplimiento del trabajo y la Ley lo protege mientras no se dicte sentencia definitiva. Si ésta es absolutoria, en el caso hubo una simple suspensión del contrato y, salvo el caso que mencionamos con anterioridad, el obrero reanudará su trabajo sin el pago de salario durante su ausencia. Si la sentencia es condenatoria y se impone pena de prisión, se aplicará el artículo 47, fracción XIV, para rescindir el respectivo contrato de trabajo.

Tratándose de un mero arresto la consecuencia será invariablemente la de suspender el contrato. Si la falta que motivó el arresto, desde un punto de vista laboral, es causal de rescisión de la relación de trabajo, consideramos que el empresario tiene perfecto derecho para aplicar esa rescisión, no obstante lo dispuesto en el precepto que comentamos.

### **Cumplimiento de obligaciones constitucionales o de funciones oficiales**

Existe la obligación para todos los habitantes del país, con las variantes naturales entre mexicanos y extranjeros, ciudadanos o no ciudadanos, de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de cargos concejales y de elección popular directa o indirecta (artículo 5º constitucional). Para que esta obligación no signifique un daño, tratándose de trabajadores, la Ley establece ahora la obligación de suspender temporalmente las relaciones individuales de trabajo, mientras que se cumplen los deberes a que se refiere el precepto de nuestra Carta Magna que hemos señalado

Por otra parte y especialmente respecto de los mexicanos, la fracción III del artículo 31 de la citada Constitución Política establece la obligación de alistarse y servir en la guardia nacional, conforme la Ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior. También para este caso, o sea el de la conscripción militar, expresamente se dispone la obligación de suspender los efectos de las relaciones de trabajo.

Otro caso contemplado también por el Legislador es el de la designación de trabajadores como representantes ante las Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

Entendemos por la forma en que está redactada la Ley, que estas suspensiones no implican la obligación de pagar salario y respecto de la duración de las mismas, el artículo 43 dispone que se considere como periodo máximo el de seis años. En varios casos de los señalados no se necesitaría suspender la relación laboral por no requerirlo las funciones por desempeñar

### **Falta de Documentos**

Con una redacción un tanto vaga la Ley considera también como causal de suspensión la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando el hecho sea imputable al trabajador. No nos parece muy acertada la disposición, porque si el trabajador es responsable de no haber cumplido con lo dispuesto en las leyes y reglamentos, no debe ser contratado para el puesto de que se trate, y si tal cosa ocurrió la relación de trabajo debe desaparecer.

No existe similitud entre este caso y aquellos en que la enfermedad, el accidente o la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria justifican una suspensión y no una terminación de las relaciones laborales. Por ello emitimos nuestra opinión en el sentido de que el precepto no es equitativo.

**b) Sustitución patronal**

Nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón, por convenir a sus intereses, traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores y de que el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior.

Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido del contrato de trabajo, que ya señalamos en el capítulo anterior, y según el cual, la duración indefinida del contrato de trabajo es la meta que para el propio contrato señaló el Legislador. La sustitución de patrón la estudia el artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general de que no afectará los contratos de trabajo existentes; pero nuestro Legislador quiso ir más allá, fijando un periodo dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón sustituido como el nuevo patrón. El periodo de tiempo de que se trata es el de seis meses, contados a partir de la fecha en que tenga lugar la sustitución. Cuando concluya ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

A fin de que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos contra el antiguo patrón, en caso de insolvencia del sustituto, la Ley precisó que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Conviene aclarar que el patrón substituido solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la substitución. Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior. Así lo resolvió con claridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

## **CAPITULO III TRABAJOS ESPECIALES**

### **I. Antecedentes Históricos y Ley de 1931**

Los acontecimientos históricos han sido determinantes en la evolución de la ley Federal del Trabajo, considerándose dentro de la historia a las doctrinas sociales que señalaron los contornos y dieron forma al Derecho del Trabajo.

Las principales doctrinas sociales que influyeron en la creación del Derecho del Trabajo y en su reglamentación son:

El Socialismo Utópico

El Materialismo Histórico

El Intervencionismo de Estado

El Socialismo de Estado

La Doctrina Social de la Iglesia Católica

Socialismo Utópico.- "Formó parte del siglo pasado, teniendo un doble origen: de una parte el materialismo francés anterior a la revolución y de otra las doctrinas económicas; en sus dos orígenes tuvo gran influencia en el Derecho del Trabajo pues fue una doctrina sistemática y abstracta por ser

opositora al socialismo científico, y fue la que se dio cuenta de los defectos del régimen capitalista”<sup>1</sup>

La principal crítica de este socialismo utópico fue el derecho de propiedad y la explotación del proletariado, mujeres y niños, que eran las víctimas, sirviendo ésta para despertar la conciencia de la burguesía e inducirla a un trato más humano de los obreros

Materialismo Histórico.- “Este extiende el principio del Materialismo Dialéctico al orden de la vida social. El Materialismo Dialéctico o aspecto filosófico del marxismo es una vigorosa reacción contra las filosofías idealistas y dualistas, a las cuales considera como ideologías destinadas a servir a la burguesía y a debilitar el proletariado en su lucha”<sup>2</sup>

El marxismo es el que mayor influencia ha tenido en la evolución del Derecho del Trabajo, pues expone la necesidad de la unión y organización del proletariado y señala un rumbo fijo al movimiento obrero. La explicación de Marx es una verdad científica y trae como consecuencia que el proletariado, en el régimen capitalista, es fatalmente explotado ya que el empresario tiende a aumentar su plusvalía, sobre lo cual debe esforzarse la clase trabajadora por restringirla fijando un mínimo de condiciones para la prestación del servicio; esto condujo a la tesis de que el Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías en beneficio de los obreros. Ahora bien, si el marxismo tiene buenas

---

<sup>1</sup> MARX Y ENGELS. *Obras Escogidas*. T. I. Ediciones Quinto Sol, S.A. México 1975. P. 198

<sup>2</sup> *Ibidem* P. 232

pretensiones, en México no se le puede aceptar como una explicación integral del Derecho del Trabajo Mexicano, ya que existe una grave contradicción con el artículo 123 Constitucional y el Capítulo de Garantías Individuales.

**Intervencionismo de Estado.-** Se vio substituido por la doctrina el Socialismo de Estado, debido a varias interrogantes como fueron; ¿Hasta dónde debe llegar la intervención del Estado?, ¿Debe tolerar la lucha de clases regulándola cuando adquiera extraordinarios caracteres de violación o debe destruirlos?. Sin embargo, es evidente y necesaria la participación del Estado en los fenómenos de la producción y distribución, con el propósito de impedir la explotación de una clase y evitar el caos a que conduce la economía liberal, por lo que se considera que el Derecho del Trabajo no viene a ser sino una de las formas de la intervención; otra está constituida por el conjunto de disposiciones que tienden a evitar la libre concurrencia en el interior mismo de la clase patronal.

**Socialismo de Estado.-** "Es una mezcla de varias ideas e intenta ser un correctivo a las tendencias radicales apartándose del liberalismo pero difiere del intervencionismo y del colectivismo; del primero en cuanto no asigna al Estado un simple papel de regulador o partícipe de los intereses de los particulares o de las clases, sino que quiere una economía dirigida de manera integral por el Estado y, del segundo, por lo que respecta a la propiedad privada, por lo que podremos considerar que las disposiciones dictadas por el Estado constituirán un derecho que podríamos llamar económico y del cual formará parte el Derecho del Trabajo. Históricamente puede ser éste un

derecho impuesto por la clase obrera, tiene aun ese carácter, pero al desaparecer la economía liberal tomará uno nuevo".<sup>3</sup>

Doctrina Social de la Iglesia Católica- "Tiene una extraordinaria tradición, pues independientemente del valor moral de la enseñanza de Cristo, sus pensadores han abordado las distintas cuestiones sociales en diversas épocas de la historia. el fundamento contemporáneo de la Doctrina se encuentra en la Encíclica del Papa León XIII, dada en Roma el 15 de mayo de 1891, denominada *Rerum Novarum*, con el objeto de tratar la cuestión obrera. pues ya había conflictos graves debido a la acumulación de riquezas en unos pocos y el empobrecimiento de la multitud".<sup>4</sup>

Transcurrieron cuarenta años y el 15 de mayo de 1931 se expidió una nueva Encíclica por el Papa Pío XI nombrada *Cuadragésimo Anno*. con la finalidad de aclarar las dudas surgidas en la interpretación de la Encíclica del Papa León XIII y analizar las nuevas cuestiones que ofrecía el problema social

La Iglesia siempre fue criticada y se decía que debería intervenir en las cosas espirituales y no en las temporales, pero el Papa Pío XI justifica la voz de la Iglesia desechando la autonomía y fatalidad de las leyes económicas; la economía y la moral no son ordenes distintas y, por el contrario, gobierna la moral a las leyes económicas y la Iglesia quiere una economía fundada en la moral.

---

<sup>3</sup> Ibidem. P. 242

<sup>4</sup> ARON, Raimond. Op. Cit. P. 322.

La vida humana está regida por la ley moral que es la ley de Dios, y sus principios son el Cristianismo. Los hombres y los pueblos se han apartado de la ley de Cristo, deslumbrados por el poder y las riquezas materiales. La causa real de la crisis que padecemos y aun de la oposición del materialismo histórico, que en el fondo es la continuación del espíritu burgués materialista por esencia, es la corrupción de las costumbres y nada lo logrará en el mundo si no obtenemos su reforma, la vuelta a los principios eternos del cristianismo, es el mensaje de los Papas.

"Los principios que se postulan en las Encíclicas son las normas que la razón descubre conforme a la ley de Dios; es la idea que se desprende la Encíclica *Rerum Novarum* cuando el Papa León XIII afirma que a la Iglesia toca desprender del Evangelio la doctrina que dirima la contienda social; y el Papa Pío XI, al exponer la naturaleza de la Encíclica *Rerum Novarum*, la denomina "Carta Magna en que debe fundarse toda actividad cristiana en material social". Las Encíclicas *Rerum Novarum* y *Cuadragésimo Anno* deben ser, para los cristianos, la declaración de los derechos del capital y del trabajo. Es una doctrina universal que están obligados a cumplir los Estados y los patronos: estos últimos aun cuando esos derechos no hubieren quedado sancionados por las leyes civiles".<sup>5</sup>

Entre las Encíclicas citadas, como ya expresamos anteriormente, transcurrieron cuarenta años y durante ellos ocurrieron acontecimientos extraordinarios para la humanidad. El Papa León XIII contempló el apogeo del capitalismo liberal, con sus enormes ganancias en el terreno de la producción;

---

<sup>5</sup> Ibidem. P. 329.

los primeros años del socialismo marxista y los principios del movimiento obrero, hubo de enfrentarse al marxismo, tendencia más opuesta a la Iglesia, pero no permaneció sordo a las reivindicaciones obreras y exigió un trato humano para los trabajadores. El Papa Pío XI fue testigo de la transformación del capitalismo, de la lucha imperialista y de su consecuencia inmediata, de la primera guerra mundial, de la revolución comunista, de la revolución fascista, de la campaña nazi para adueñarse del poder en Alemania, de la Revolución Mexicana y, en síntesis, de la crisis moral y económica que envuelve al mundo. Las Encíclicas combaten las dos actitudes, liberalismo y socialismo, por ser contrarias a la justicia y bien común.

"La Encíclica *Rerum Novarum* afirma que el socialismo independientemente de su espíritu materialista, de su carencia de orientación moral y de su carácter antireligioso, es una doctrina falsa, injusta y dañosa aun para los mismos obreros. Es dañosa para el obrero, porque la meta de todo hombre es aprovechar el fruto de su trabajo y cuando se es previsor, el ahorro de una parte del salario permite obtener una nueva utilidad, posibilidad que pretende excluir el colectivismo al destruir la propiedad privada".<sup>6</sup>

Así como las doctrinas son trascendentales en la historia, "en México el Derecho del Trabajo también ha sido trascendental, pues desde 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera y el 14 de enero de 1918 se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz y a partir de esa fecha

---

<sup>6</sup> Ibidem. P. 342.

hasta el año de 1926, la mayoría de las Entidades Federativas dictaron las leyes correspondientes"<sup>7</sup>

En esos mismos años principió a dejarse sentir cierto malestar social y, con él, la petición para que se suprimiera la legislación local existente, incompleta y defectuosa, y se substituyera por una Ley Federal única, más en armonía con la naturaleza del Derecho del Trabajo, que reclama para iguales situaciones idéntico tratamiento.

La primera Ley, se llamó Proyecto Federal del Trabajo, fue publicado en 1931 cuando era Presidente de la República el señor Lic. Emilio Portes Gil, y que, además, fue una de las bases que se tomaron para regir los problemas de carácter laboral; en él se encuentra lo que nuestra ley actual contiene: contrato de trabajo, contrato colectivo, contrato individual, contrato ley, jornada de trabajo y descansos legales, trabajo agrícola, trabajo marítimo, trabajo a domicilio, de las asociaciones y de los conflictos colectivos, de los sindicatos, huelgas, paros, etc. Como puede verse, el proyecto al que hacemos mención tiene las mismas bases de la Ley actual con algunas diferencias, por ejemplo, designa con distinto nombre las instituciones contenidas en la Ley actual. en su exposición de motivos del Proyecto del Código Federal del Trabajo existe un contrato de equipo, definiéndolo como "el celebrado por un Sindicato de trabajadores por virtud del cual éste se obliga a prestar por medio de sus miembros, determinado trabajo". Ahora bien, esta forma de convenio no es otra más que la llamada contratista, que viene a estar representada en la

---

<sup>7</sup> COLMENARES, Ismael, y otros. *Cien Años de Lucha de Clases en México* 1876-1976. T. II. Ediciones Quinto Sol. México 1985. P. 249.

- construcción de casas, bastante conocida, y que en la actualidad conocemos con el nombre de Contrato de Obra Alzada

Si analizamos desde 1917 hasta la fecha, veremos que hay muy pocas modalidades, se dice algunas modificaciones, hasta la ley actual, sin embargo, lo único que puede existir, es que determinado contrato o determinado trabajo, ya sea de mujeres, ya de menores de edad, trae nada más diferente orden y, por lo tanto, debemos de tomar como base que toda Ley Federal del Trabajo deriva del artículo 123 de la Constitución.

Tan es así, que desde 1917 ya existía la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pero no estaba debidamente reglamentada, y que no fue reglamentada sino hasta el año de 1963; pero el que sirvió de base para llegar a la actual fue el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y, que además, tal Proyecto tomó como base el artículo 123 Constitucional, con el fin de que las relaciones de trabajo llegaran a ser equitativas, tanto para el patrón como para el trabajador. Es muy fácil comprender que todo parte del artículo 123 Constitucional y que, aproximadamente, ya en una forma ordenada, fue desde el año de 1917; no obstante que pasó por infinidad de problemas y agitaciones, porque el movimiento obrero ya había sido iniciado varios años antes de la Constitución de 1917, encontrando su justificación y apoyo legal en ella, y continuó aun con más brío con la conquista definitiva de los derechos del proletariado, que en la actualidad nadie discute.

Además, conforme el tiempo pasa y desde esa fecha es más urgentes y se siente la necesidad de una nueva ley del trabajo, que abarque todo lo que se relacione con la materia laboral y, como es de verse, no vamos muy lejos.

porque el 30 de octubre de 1969 surgieron otras reformas como son el auto-transporte, considerándolo como relación de trabajo, y la nueva modalidad de trabajo como son los deportistas profesionales. Con todo lo expuesto, es de notarse que desde 1931 son muy pocas las reformas que han surgido en nuestra Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige

Esta Ley Federal del Trabajo de 1931 fue hasta la fecha un magnifico instrumento para hacer participe el sector obrero de los beneficios de las actividades productivas, pero el momento histórico requirió un avance substancial siendo necesario derogarla y formar un nuevo texto que tuvo como propósito la justicia social en el plan obrero pues aumentó los derechos mínimos, aunque las empresas de cierta importancia no tienen en la actualidad establecidos varios de ellos.

## **2. Exposición de motivos de la Ley de 1970**

"Los hombres, aun teniendo el carácter de juzgadores, no pueden superar sus limitaciones ni las pasiones que los arrollan en un momento dado. Solamente la serenidad que se obtiene al transcurrir el tiempo, permite a los hombres, en lo individual, como a los pueblos en lo colectivo, aquilatar debidamente los hechos para proseguir en la búsqueda de la justicia y poder dar a cada quien lo que le corresponde.

Hace algunas décadas todavía escuchábamos cómo se enconaba la lucha, pensando en sostener, a toda costa, los derechos que se atribuían al trabajador o aquellos que sostenía el patrón. En esa contienda no se pensaba en un elemento de la mayor importancia y que siempre quedaba como víctima,

cualquiera que fuera el triunfador. Hoy, ha cobrado un valor imponderable ese tercer elemento a que nos venimos refiriendo y lo mismo en México que en otras partes del mundo, se ha llevado a los primeros planos para destacarlo todavía con mucha mayor preocupación que a cualquiera de los contendientes. Este elemento es el público consumidor de bienes o servicios. El público que forma la inmensa mayoría de la sociedad en que vivimos, cuyos intereses debe tutelar el Estado, sobre los de las partes, sean éstas trabajadores o patrones.

De todo lo anterior puede desprenderse la importancia que tiene para cualquier persona, sea trabajador o patrón, conocer, así sea en forma elemental, los principios que norman el Derecho del Trabajo, puesto que así entenderá mejor la misión que le compete, para poder actuar adecuadamente".<sup>8</sup>

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo ha evolucionado en consonancia con el desarrollo económico y social de México, plasmándose esa evolución en sus tres formulaciones jurídicas: la Ley de 18 de agosto de 1931, la de 1º de abril de 1970, que entró en vigor el 1º de mayo de ese año, y las Reformas Procesales del 4 de enero de 1980, que entraron en vigor a partir del 1º de mayo de aquel año.

En la primera se encuentran ya las instituciones fundamentales del derecho individual y colectivo del trabajo, tan avanzado en su tiempo que influyó en la legislación laboral de otros países latinoamericanos.

---

<sup>8</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. P. 210.

Ahora bien, la Ley de 1970 introdujo la característica de apartar el derecho laboral de la doctrina civilista, por ser ésta desfavorable para los trabajadores, en cuanto a que el inmovilismo del contrato de trabajo operaba en favor de los patrones, y dio paso a la institución de la relación de trabajo, a fin de que prevalezca la realidad de las condiciones de trabajo sobre el formalismo del contrato escrito, lo que implica un cambio fundamental en la perspectiva de derecho laboral, que irradió hacia todos sus aspectos. Por otra parte, atribuyó a los sindicatos que cuenten con trabajadores que presten servicios a un patrón o patrones determinados, la representatividad para exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, bajo el principio democrático de la mayoría obrera, de manera que la pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo, implantando una regulación jurídica para dirimir las controversias sobre la titularidad del mismo

Cabe mencionar que el régimen jurídico de estabilidad en el empleo y de protección de los derechos de los trabajadores para demandar en caso de despido injustificado, es el de los más avanzados en el derecho comparado, pues hay países altamente industrializados que no tienen previsto un procedimiento legal para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos ante los tribunales.

Asimismo en esta Ley de 1970 se contienen diversos conceptos que, por su contenido general, consideramos que es necesario referir, puesto que se advierte el deseo de incluir en dicha Ley principios que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que anteriormente no se había estimado que debieran ser objeto de un texto expreso de carácter legal.

En el artículo segundo, por ejemplo, se sostiene que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El principio es obvio, pues aunque antes sólo existía el texto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional que al referirse a las huelgas lícitas les atribuye la finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, se ha sostenido unánimemente que el objeto de las normas del Derecho de Trabajo es conseguir dicho equilibrio.

Respecto de la justicia social, aunque la expresión no es nueva, se le ha asignado últimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política. Por otra parte, podríamos ahora sostener que, además de las normas que aparecen en la Ley Laboral, existen todas las relativas a la seguridad social, que también tratan de realizar la invocada justicia social.

Otros principios que también se han sostenido por la doctrina y que ahora aparecen en el Artículo Tercero de la Ley, son los que se refieren a que el trabajo es un derecho y un deber sociales; a que el trabajo no es mercancía; a que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y a que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia. Por último se insiste en la tesis invariable de oponerse a cualquier discriminación, para sostener que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En la Exposición de Motivos a la iniciativa de Ley se indicó que la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia

en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del Derecho del Trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideal que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Esta es la razón principal para redactar los artículos que antes hemos señalado

En nuestro concepto, como lo hicimos notar al principio de este capítulo, el trabajo es un deber como regla de toda actividad y por eso creemos que ampliando tales ideas podemos afirmar que, tanto en lo individual como en lo social, el trabajo es un deber para el hombre.

El rechazo del trabajo como mercancía viene a fortalecer plenamente la argumentación que presentamos en el capítulo siguiente de esta obra, cuando trataremos de analizar las tesis de los civilistas que han pretendido clasificar el contrato de trabajo entre algunos de los estudiados por ellos, como la compraventa o el alquiler

La segunda expresión del citado artículo tercero que exige respeto para la libertad y dignidad de quien presta el trabajo nos parece incompleta, pues en el estado de evolución de la relación obrero-patronal, consideramos que el respeto debe ser tanto para el que presta el trabajo como para el que lo recibe.

Aunque parece vaga e impropia la mención de que el trabajo debe prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, ya que en primer término la expresión empleada no es la correcta, pues no es el lugar adecuado para mencionar la familia del trabajador, creemos que el propósito del Legislador fue recalcar la importancia de la seguridad industrial, obligando a los empresarios a tomar

todas las medidas adecuadas para proteger la integridad física y mental del trabajador

Por lo que se refiere a la no discriminación estimamos muy acertado el precepto, pues conviene recalcar que es obligatorio para todos, inclusive para los propios sindicatos de trabajadores, actuar siempre con la debida tolerancia, de tal manera que el credo religioso o la doctrina política que sustenten los trabajadores en ningún caso sirvan de pretexto para un tratamiento diferente que les otorguen los patrones; pero tampoco para aplicarles la cláusula de exclusión por separación

Ahora bien, nosotros deseamos dar un punto de vista acerca de la Ley de Trabajo de 1970 y es que el Derecho del Trabajo de 1970 originó críticas desde que entró en vigor aquella legislación, en virtud de que sus autores la redactaron con tradicional criterio civilista, oculto delicadamente en los textos de la Ley; pero independientemente de la cultura de sus autores y de los críticos actuales de la Ley de 1980, que no olvidan sus convicciones civilistas, queremos dejar claramente puntualizado y para conocimiento de abogados y trabajadores, que tal parece que aun no entienden el Derecho del Trabajo de ayer en la Constitución y de hoy en la nueva legislación procesal, porque la verdad de las cosas es que el Derecho del Trabajo ha sido desfigurado en ocasiones por el legislador y con interpretaciones civilistas que no son válidas usar en el campo social del trabajo, y porque la legislación de 1970 incurrió en grave incomprensión de lo que es y de lo que debe ser siempre el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del mismo, como ramas autónomas del Derecho Social concebido por los constituyentes que, sin ser sabios juristas, nos legaron la primera constitución político-social del mundo; de manera que tanto la Ley

Procesal de 1970 y las críticas a la nueva Ley de 1980, exhiben al jurista equivocado que piensa que el Derecho del Trabajo es Derecho Público y que por lo mismo la actividad jurisdiccional tiene esta misma naturaleza, menospreciando las disciplinas sociales consignadas en la Constitución de 1917, que no podía seguir la ruta liberal de la Carta de 1857, porque la Constitución de Querétaro es de contenido político-social y la anterior era exclusivamente política que propició disciplinas de carácter público y que aun siguen imperando en el pensamiento de viejos y jóvenes juristas, cuya clara inteligencia fue mediatizada por la influencia del derecho antiguo, llámese público, civil, administrativo, mercantil, etc., pretendiendo ocultar la grandiosidad de nuestra Constitución de 1917 y especialmente su nuevo contenido social, tanto sustantivo como procesal, con la creación de nuevos derechos sociales que entonces no existían, como son el Derecho Agrario, el Derecho del Trabajo, el Derecho de la Seguridad social, el Derecho Económico, para la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores, campesinos y de los proletarios o económicamente débiles de nuestro país, que fueron víctimas de la dictadura porfirista y a quienes libera de hecho y en la Constitución, la Revolución Mexicana que se plasmó en el Código Supremo de la Nación, expedido en Querétaro. A este respecto nos permitimos recomendar a la juventud estudiosa, a los juristas liberados de las garras del civilismo y del industrialismo, y a muchos que a pesar de su talento y de su cultura han contribuido a desvirtuar en la ley, en la doctrina y en la jurisprudencia, el sentido social de derecho nuevo en sus normas fundamentales y reglamentarias, y por ello, sin ofender a nadie y menos a los juristas consagrados, repetimos que los nuevos derechos sociales mencionados tienen por objeto tutelar y redimir a los trabajadores, de manera que las disposiciones de la reforma procesal de 1980, recoge las inquietudes sociales de los constituyentes y las

normas plasmadas en el artículo 123, que permiten no sólo establecer la suplencia de la queja obrera o campesina o de los proletarios en general. para que los tribunales sociales del trabajo suplan no sólo las deficiencias de esas quejas de obreros y campesinos y económicamente débiles, sino que también corrijan los errores de la demanda obrera, porque por encima del conocimiento de la misma, los tribunales del trabajo tienen el deber social de ayudar a la clase trabajadora cuando su demanda es deficiente o defectuosa, porque ejercitada la acción en la vía jurisdiccional, el Derecho Procesal Social que rige las relaciones laborales obliga al tribunal a suplir las deficiencias de la demanda y los errores jurídicos en que pueden incurrir los trabajadores o sus asesores al formular la demanda laboral, porque el nuevo Derecho Social que nació en México en la Constitución de 1917 y especialmente en el artículo 123, influye de tal manera al imponer a los juzgadores la obligación de cuidar a la parte débil, no como un formulismo legal, sino como un alto deber jurisdiccional que el nuevo derecho creó en favor de los débiles desde 1917 y que en ocasiones han prostituido los propios tribunales de trabajo, cuando sus componentes desconocen u olvidan su misión de impartir justicia divina ni como la justicia común, en que la letra mata y por lo mismo el espíritu no vivifica el sentido social.

### **3. Consideraciones generales**

Hablar en general de las repercusiones de la Ley Federal del Trabajo sería muy extenso, por lo que para el desarrollo de este trabajo, hemos escogido las más importantes, ya que su alcance es tan amplio que afecta a todos los habitantes del país, lo que hace necesario el estudio exhaustivo de cada uno de sus Capítulos. La bondad de sus disposiciones, o el realista consentimiento de sus defectos, como en todo nuevo ordenamiento, lo precisará la experiencia de su aplicación.

La Ley Federal del Trabajo ha sido de enorme trascendencia en el ambiente de lo social, lo contable y lo fiscal, lo que se deriva de los comentarios hechos en todos los medios, desde radio y televisión, revista, periódicos y un incontable número de conferencias, mesas redondas, seminarios, etc.

Debido al desarrollo económico de México, consideramos que la expedición de la Ley Federal del Trabajo, ya era necesaria y fue oportuno el momento de llevarla a cabo. Las nuevas disposiciones fueron acatadas en su mayoría por los patrones, sin dejar de surgir diversas interpretaciones en algunos de sus artículos.

Lo principal en la elaboración de esta ley es que se supo escuchar a las centrales obreras y organismos sindicales más importantes del país, a las Confederaciones de Cámaras de Industria, de comercio y diversos organismos empresariales, a las Escuelas de Derecho de las Universidades que funcionan en la República Mexicana, a los Institutos de Investigaciones Económicas y

Sociales y a las Barras y Colegios de Abogados, por medio de circulares giradas por una comisión redactora constituida en enero de 1967, la cual solicitó se dieran a conocer puntos de vista, opiniones y estudios sobre los problemas laborales de México, a fin de que la Comisión pudiera tomarlos en cuenta para la redacción de una Ley Federal del Trabajo.

Después de haber concluido el plazo para recibir los puntos de vista y opiniones, se siguieron recibiendo observaciones que fueron valiosísimas y muy bien aprovechadas, pues a fines de 1967 ya se tenía un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, integrada por 897 artículos, más 11 transitorios. Tal proyecto fue enviado a organismos y entidades a que hemos hecho mención anteriormente para nuevas opiniones y críticas con miras a perfeccionar el instrumento legal, el resultado de esto fue la apertura de un diálogo sostenido por la Comisión respectiva con representantes de sectores industriales, que se inició a principios de mayo y concluyó a fines de agosto de 1968.

Con el material obtenido en dichos diálogos la Comisión procedió a elaborar un proyecto de Ley Federal del Trabajo que quedó terminado en septiembre de 1968. Este proyecto fue puesto a consideración del señor Presidente de la República Mexicana, Licenciado Don Gustavo Díaz Ordaz, quien hizo algunas observaciones y sugerencias que sirvieron para elaborar la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo enviada por el Ejecutivo Federal a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión y que fue publicada en el diario de los Debates de dicho cuerpo legislativo, el 12 de diciembre de 1968, junto con la cual fue remitida la exposición de motivos. Esta iniciativa tuvo una justificación, pues es indudable que el panorama económico del México de hoy es radicalmente distinto del de la época de la revolución armada que hizo

posible el surgimiento del artículo 123 de nuestra Constitución Política que es la columna vertebral del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que en ella están consagrados los principales puntos de la Ley del Trabajo, incluyendo puntos que no estaban legislados, como también es diferente del que tuvo a la vista el legislador que dio vida a la Ley Federal del Trabajo de 1931

En las últimas cuatro décadas, la vida económica de México ha seguido cauces que han llevado al país a una transformación no terminada aun. que afecta todos los planos de la vida nacional y que ha cambiado a la vieja sociedad mexicana hasta llevarla a los umbrales de una Sociedad Industrial, pero si bien es indudable que existe un desarrollo económico progresivo en el país, también lo es que este desarrollo debe tener como meta un positivo ascenso en los niveles de la vida de la población, éste es un desarrollo con justicia social

Finalmente enunciaremos los trabajos especiales que la Ley Federal del Trabajo regula en la actualidad

- Trabajadores de confianza
- Trabajadores de los buques
- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.
- Trabajo ferrocarrilero.
- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- Trabajadores del campo
- Agentes de comercio y otros semejantes.
- Deportistas profesionales.
- Trabajadores actores y músicos.

- Trabajo a domicilio
- Trabajadores domésticos.
- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos.
- Industria familiar
- Trabajos de Médicos Residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- Trabajo en las Universidades e Institución de educación Superior Autónomas por Ley.
- Trabajo de Autotransporte.

## **CAPITULO IV EL TRABAJO DE LOS AUTOTRANSPORTISTAS DE SERVICIO PUBLICO**

### **1. Exposición de motivos de la ley de 1970 en relación al Trabajo del autotransporte de Servicio Público**

El nuevo proyecto de la Cámara de Diputados del Diario Oficial de fecha 12 de diciembre de 1968, establece sobre el trabajo de autotransporte lo siguiente.

Que el servicio de autotransportes se presta en dos formas principales: en ocasiones los propietarios de los vehículos, son al mismo tiempo quienes prestan el servicio en calidad de choferes, conductores y demás trabajadores; en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio.

Se ocupó este proyecto principalmente de la segunda situación: La existencia de las relaciones de trabajo se ha ocultado mediante la celebración de contrato de arrendamiento, en virtud de los cuales una persona, arrendador, da en arrendamiento a otra que es el chófer, el vehículo mediante el pago que hace éste de una cantidad diaria, semanal o quincenal, nosotros pensamos que es indudable que se está en presencia de relaciones de trabajo, ya que el arrendatario está sujeto a un horario fijo, teniendo, además, que seguir las instrucciones que da el arrendador y desarrolla una actividad en beneficio del propietario del vehículo. Estableciendo que la existencia de esos supuestos

contratos de arrendamiento impiden que los choferes disfruten de los beneficios de la legislación de trabajo y seguridad social. Para evitar esta situación, establece el artículo 256 de la Ley Federal de Trabajo las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este Capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Esto nos permite llegar a dos conclusiones: por una parte, que las relaciones entre propietario o permisionario o los choferes y demás personas son relaciones de trabajo, y, por otra, que cualquier estipulación que desvirtúe la naturaleza de la relación jurídica no producirán ningún efecto ni impedirán el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Asimismo el artículo 260 del mismo ordenamiento establece lo siguiente: El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Esto tiene por objeto evitar un vicio que se ha observado en estas relaciones de trabajo, y que consiste en separar al propietario del vehículo, del concesionario o permisionario, lo que trae como consecuencia que el primero

no sea responsable frente a los trabajadores y que el vehículo, por ser propiedad de tercero, no sirva de garantía a las obligaciones de trabajo. Este precepto establece la responsabilidad solidaria entre el propietario y el concesionario o permisionario.

Con relación al trabajo de los autotransportes el artículo 256 establece que las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros o de carga, foráneos, tales como autobuses, camiones, camionetas o taxímetros, y los propietarios o permisionarios de los vehículos son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo VI. La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio del derecho que derive de los servicios prestados.

La Oficina Federal de Hacienda con fecha 31 de diciembre de 1962 en un oficio circular hace del conocimiento de los permisionarios en materia de autotransporte y establece que existe un contrato entre el permisionario o dueño del vehículo y los choferes y los establece en la siguiente forma:

El dueño del vehículo concede en forma aparente el uso o goce por tiempo determinado, al chófer, para que éste se encuentre en aptitud de proporcionar el servicio público de transporte que se encuentra reglamentado por las autoridades competentes, quienes otorgan el permiso o autorización para que una determinada persona, con determinado vehículo, preste o pueda prestar directa o indirectamente el servicio de transporte.

Así pues, no solamente se permite el uso o goce del vehículo mediante un precio cierto y en dinero, lo que lo hará palpablemente asimilable a un contrato de alquiler de bienes muebles, sin que involucre la autorización otorgada por la explotación del servicio y, en consecuencia, se estima aplicable el artículo 167 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, quienes habitualmente obtengan ingresos de la celebración de cualquier acto o contrato por medio del cual, sin transmitir la propiedad se permite la explotación de concesiones, permisos, autorizaciones o contratos otorgados por la Federación, los Estados o los Municipios, de donde debemos concluir que en la especie, los propietarios de los vehículos que conceden mediante el pago de un precio el uso o goce del vehículo, y del permiso o autorización para prestar el servicio, son causantes de la cédula IV.

En cuanto a la situación del chófer, debe tenerse en cuenta que éstos por sí y utilizando el vehículo y la autorización o permiso, prestan el servicio público de transporte y, en consecuencia, conforme al artículo 68 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta son sujetos del impuesto en cédula segunda.

Es conveniente hacer notar que en algunas entidades federativas se tiene conocimiento de que se opera en forma diversa, o sea que se opera mediante un contrato de asociación en participación, en cuyo convenio, tanto una como la otra parte, prestan ocultamente el servicio público de transporte y por ello integran un sujeto del impuesto en la Cédula Segunda.

Una vez que se han establecido los dos puntos principales entre las partes contratantes en ejercicio de las facultades que le competen conforme al reglamento del Registro Federal de Contribuyentes de 30 de noviembre

próximo anterior publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de diciembre del mismo año, tomando en cuenta que no se han fijado normas sobre este particular y que las inscripciones se han venido realizando en distintas formas, según el criterio aplicado por las Oficinas Federales de hacienda, y determina y resuelve que las inscripciones en el mencionado Registro Federal de Contribuyentes de las personas de que se trata, se lleva a cabo o regulariza según alcanza conforme las siguientes indicaciones.

El propietario de un solo vehículo de alquiler que lo maneje personalmente, se inscribirá como causante en la cédula segunda. Además hace notar ciertos puntos que son los siguientes:

a) Los propietarios de automóviles de alquiler no deben ser requeridos por el pago de diferencias de impuestos por ejercicios anteriores con motivo de estar dando cumplimiento a su obligación de inscribirse en el Registro Federal de Contribuyentes.

Los choferes que manejan vehículos de ruleteo se inscribirán como causantes, en cédula segunda, si el propietario de uno o más automóviles de alquiler y titular del permiso o autorización para prestar el servicio, de los vehículos a manejar mediante el pago de sueldo o cantidad fija, estipulada en el contrato, el propietario se inscribirá como causante en cédula segunda y el chófer lo hará en cédula cuarta.

## 2. Salarios Generales

La voz "salario" se deriva de la latina (salarium, de sal, sal), que significa "estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo"<sup>9</sup>

Por extensión se denomina con esta palabra el estipendio con que se retribuyen los servicios personales.

"Sueldo (del latín solidus), moneda antigua de distinto valor según los tiempos y los países, igual a la vigésima parte de la libra respectivamente"<sup>10</sup> El autor inglés Arbothnot afirma que "salarium se forma de sal o sale, que representa el sustento diario. Dicha aceptación proviene del Derecho romano"<sup>11</sup>

Ahora bien, definir la palabra "salario" no es tan fácil como parece, para el trabajador el salario significa ganancia y para el patrón significa costo. Una definición debe abarcar ambos aspectos aun cuando no debe limitarse a la remuneración monetaria pues existen otras prestaciones en bienes o servicios que forman parte del mismo

<sup>9</sup> DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO BRUGER T IV 1ª edición Editorial Juan Bruguier Barcelona, España 1968 P 435

<sup>10</sup> Ibidem P 592

<sup>11</sup> DUMÉNIL, Marigny *Historia de la Economía Política de los Pueblos Antiguos* 2ª edición Editorial Fondo de Cultura Económica México 1976 P 73

"Definir el "salario" como el costo de la mano de obra utilizada en producir una cierta cantidad de artículos, es incorrecto. Los economistas no consideran como salario el costo del trabajo de oficina o de vigilancia, ni tampoco el costo de los servicios prestados por las gerencias o administraciones de las empresas, sin embargo, algunos economistas consideran que estos costos son fundamentalmente salarios, porque los oficinistas, vigilantes, administradores y gerentes no son propietarios de la fábrica en la cual trabajan".<sup>12</sup>

Por otra parte, si un asalariado recibe participación de utilidades o bonificaciones de producción, la remuneración proveniente de estas fuentes debe ser considerada como formando parte de su salario, puesto que no la recibe en virtud de ninguna inversión de capital en la empresa.

El periodo por cuyo transcurso se paga a los trabajadores pone límite al pago considerado como "salario". si a un trabajador se le paga mensualmente, está considerado como un empleado a sueldo y no como asalariado, si se le paga por hora, por día o a destajo, o a tarifa por pieza, se considera como asalariado

En términos generales puede decirse que el salario es un elemento obligado del contrato de trabajo.

En un sentido amplio de la palabra lo podemos definir como remuneración de toda actividad productiva del hombre. Consideramos en esta

---

<sup>12</sup> KLEINWACHTER, Federico *Economía Política*. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1982 P. 16.

definición no solo la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque en estos casos toma el nombre de sueldo

En sentido lato es aquella retribución que la persona obtiene en justa correspondencia de uso cedido por ella a otra, de la fuerza propia de trabajo "La fuerza de trabajo es una mercancía cuyo precio se discute entre el obrero y el patrón y de esta discusión surge el salario. El salario es pues, el precio en que se compra la mercancía trabajo".<sup>13</sup>

Castorena nos proporciona la siguiente definición: "Salario es la retribución del trabajo",<sup>14</sup> y por su parte el Doctor Mario de la Cueva: "El término salario es el que conviene mejor a la percepción del trabajador y es empleado por casi todas las legislaciones y doctrinas, es también el único que abarca las distintas formas de retribución de los trabajadores."<sup>15</sup>

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, la define así: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". En otras palabras, el salario es una percepción obligada del trabajo subordinado.

En conclusión, podemos afirmar que el salario es un pago que recibe el obrero de su patrón, a título de retribución, recompensa o compensación por su

---

<sup>13</sup> MARX, Carlos *Salario, Precio, Beneficio* 5ª edición Editorial Fondo de Cultura Económica México 1977 P 26

<sup>14</sup> CASTORENA, J Jesús Op Cit P 207

<sup>15</sup> CUEVA, Mario De la P 300

trabajo o por la fuerza de trabajo que ha prestado a la actividad de producción en que fuera empleado

Es el precio del trabajo vendido, según los economistas clásicos

Es la expresión monetaria o precio de la fuerza de trabajo, en el concepto marxista. Es la retribución debida al operario o trabajador por el empresario o patrono, en razón de su participación activa en el proceso productivo, en el sentido católico. Y para la Ley es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

Ahora bien, el salario puede ser Nominal y Real. Se llama nominal la cantidad de dinero que el obrero recibe como retribución de su trabajo; el real consiste en la suma de utilidades que con el puede procurarse el obrero para hacer frente a sus diferentes necesidades económicas.

El Salario puede ser en dinero o en especie. El primero se paga en metálico y el segundo comprende géneros o mercaderías cuando la retribución se hace en especie y el metálico a la vez se tendrá el salario mixto. Los trabajadores rurales suelen recibir una parte de su salario, bajo la firma de productos.

El Salario puede tasarse por el tiempo. A tanto por hora, por día o bien, por piezas o a destajo, proporcionalmente a la cantidad de productos, una cantidad igual.

El Salario puede ser Directo o Indirecto. Forman el salario indirecto las subvenciones. El directo puede ser ordinario o extraordinario; éste comprende las participaciones a los beneficios, las primas y los sobresueldos.

Existe un Salario Maximo y Minimo El salario máximo es la cantidad de la cual no puede pasar el patrono bajo alternativa de privarse del beneficio calculado para si y para poder continuar la industria; el mínimo es la cantidad de que no puede prescindir el obrero para atender a los gastos necesarios de subsistencia. El salario mínimo legal es la cantidad mínima de retribución impuesta al patrón por el Estado, para impedir la explotación del obrero.

El Salario Justo y el Salario Convencional. Es salario justo cuando remunera con equidad el esfuerzo del obrero concediéndole en la repartición de los beneficios un tanto proporcional a la parte que ha tenido o tomado, en la producción, se llama salario convencional, en cambio, aquel que se estipula entre el obrero y el patrono, prescindiendo de si es justo o no.

El Salario puede ser individual y familiar. El salario individual es aquel que se ajusta a la producción realizada por el individuo y cuando más a sus necesidades personales sin tener en cuenta su calidad de jefe de familia. El salario familiar es el que se ajusta atendiendo la condición habitual del obrero y su natural destinación a ser jefe de familia a la que debe sustentar con su trabajo.

Salario vital. Es el que basta para las necesidades de la vida sin que sobre nada. Puede ser individual o familiar, según se trate de la vida de un individuo o de la da una familia

salario corriente y natural Salario corriente es aquel cuya tasa se determina por la acción de la oferta y la demanda, y puede ser o no equitativo, varía según el lugar y según las profesiones y oscila entre el salario máximo y el mínimo. El salario natural para algunos equivale al justo porque entienden naturalmente, que la retribución del trabajo no debe limitarse a sus necesidades de sustentación, sino que debe hacerse en proporción a la productividad del trabajador.

Salario remunerador. Es esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de las empresas.

Ante lo anteriormente señalado se deduce que el nivel justo del salario, no se da de una sino de múltiples consideraciones.

Es comprensible el hecho entonces que la justicia social reclame una política de los salarios que ofrezca al mayor número posible de los trabajadores el medio de ser contratados y de proveer, merced a ello, a su subsistencia.

### **3. Jornada de Trabajo General**

Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Nestor de Buen la define de la siguiente manera, "Entendemos por jornada de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el art 58, el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patron para prestar su trabajo" <sup>16</sup>

La jornada de trabajo está a la vez dividida en tres apartados, uno para la jornada ordinaria, otro para los trabajos de emergencia y el tercero para la jornada extraordinaria

Respecto a la Jornada Ordinaria, dos ideas fuerza movieron a la comisión encargada del estudio de la jornada de trabajo a plantearla, estas fueron la de permitir al hombre, mejorar sus condiciones de vida, y la de que pudiera compartir el hogar con la familia, "Fueron muchas y muy fuertes las razones de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la integración de la jornada. sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber".<sup>17</sup>

En la historia de nuestro derecho del trabajo, la Declaración de derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones primera y

---

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO Nestor *Derecho del Trabajo* T II 9ª edición Editorial Porrúa Mexico 1992 p 157

<sup>17</sup> *ibidem* P 272

segunda la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche. "Ahi brilla en plenitud la tesis de que el Artículo 123 es únicamente el mínimo de beneficios que debe respetarse en las relaciones de trabajo: la norma no habla de jornada obligatoria de ocho horas, ni siquiera de jornada de ocho horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la Ley o los contratos y sentencias colectivos establezcan jornadas más reducidas".<sup>18</sup> El artículo 59 de la Ley vigente confirmó esta interpretación, pues dice que "el trabajador y el patrono fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales".

### Los Trabajos de Emergencia

A este respecto la disposición del artículo 65 es suficientemente clara, por lo que consideramos razonable reproducir su texto:

Artículo 65. "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

Respecto al salario, el artículo 67 de la mencionada ley es bastante ilustrativo, "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

---

<sup>18</sup> Ibidem P 272

Es importante subrayar que no pueden confundirse los trabajos emergentes con las labores extraordinarias. Los primeros implican la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial. La labor extraordinaria supone, en cambio, la necesidad de prolongar, en beneficio empresarial, las actividades normales. De ahí que la disposición del artículo 67, que establece solo salario ordinario para los trabajadores emergentes, no sea violatoria de la fracción XI del inciso "A" del artículo 123 constitucional.

#### Jornada Extraordinaria

En el artículo 123 constitucional, la fracción XI dispone lo siguiente: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

A lo anteriormente señalado conviene hacer unos comentarios, la Asamblea Constituyente entendió que el principio de la jornada máxima de ocho horas no podía tener un valor absoluto, pues son muchos los factores que dan origen a actividades que o son inevitables o que no pueden preverse, circunstancias de naturaleza económica o técnica; en la primera hipótesis se coloca la exigencia de una mayor producción para satisfacer una necesidad social inaplazable, como, a ejemplo, un medicamento que se requiere de los

laboratorios para prevenir una epidemia, o cuando desaparece un producto que hacia concurrencia al de la empresa y surgen nuevos requerimientos de los compradores, y en la hipotesis de circunstancias técnicas encontramos los procesos de elaboración de sustancias que no pueden dejarse pendientes, o como una situación especial, la condición de las empresas de trabajo continuo, como las del transporte de carga o de pasajeros que deben terminar con su servicio.

Estas y otras consideraciones que podrian hacerse, justifican la fracción XI del Artículo 123, que autoriza la prolongación de la jornada por *circunstancias extraordinarias*, pero dentro de limites determinados, como lo señalamos.

El concepto de jornada extraordinaria se desprende del concepto de jornada ordinaria y que ya establecimos anteriormente, con el fundamento del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto se da el nombre de jornada extraordinaria "a las horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono".<sup>19</sup>

Ahora bien, las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos.

---

<sup>19</sup> Ibidem P 279

El trabajo extraordinario puede ser permanente o temporal ocurrirá lo primero si la actividad de la empresa, por necesidades de orden técnico, no podría desarrollarse sin él, como en el caso citado de los trabajos continuos, lo segundo derivará de circunstancias accidentales

El límite de la duración de esta jornada ya lo señalamos, no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas

La retribución por esta jornada extraordinaria será de un ciento por ciento más del salario fijado para las horas normales

No podemos concluir sin mencionar diciendo que la fracción XI del Artículo 123 carece de aplicación o que ésta depende de la voluntad del o de los trabajadores: hay una realidad, ciertamente dolorosa, que consiste en que los trabajadores mexicanos ven con agrado que se les llame a prestar el trabajo extraordinario por el aumento que produce en sus ingresos, de donde resulta que el problema es menos grave de lo que a primera vista parece. En segundo lugar, en el reglamento interior de trabajo, que debe formar una comisión de trabajadores y de representantes del patrono, pueden incluirse las normas que estimen convenientes para regular la jornada extraordinaria, y si no llegan a un acuerdo, someter las diferencias a la decisión de la Junta de conciliación y Arbitraje. Finalmente, también pueden fijarse las normas adecuadas en los contratos colectivos

#### 4. Causales Generales de Despido

"La ley utiliza, a propósito del despido al dar por terminada la relación laboral, la expresión "rescisión" El término, en nuestro concepto es equivoco, por la razón, que nos parece adecuado denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador" <sup>20</sup>

"En doctrina y jurisprudencia se define el despido, en sentido lato, como la extinción del contrato de trabajo unilateral de empleador" <sup>21</sup> Se apunta, asimismo, que esta acción patronal ha de estar apoyada en una causa que el empleador, llegado el caso, debe alegar y acreditar si su decisión es impugnada y objeto o revisión ante la instancia competente, bajo pena de que el despido devenga en injustificado y que la ausencia de causa o la causa insuficiente, revierta desfavorablemente sobre esa decisión, bien privándola de su eficacia normal en el sentido subrayado por Alonso Olea, esto es, mediante revocación o declaración de nulidad, situación extraña a nuestro derecho positivo laboral; o bien vinculándola a una consecuencia anormal o sanción, por regla de principio, de carácter económico.

"El despido causado, entonces, asume las características de una sanción disciplinaria entre otras vertientes de estudio que admite, que obligadamente

---

<sup>20</sup> Ibidem P 85

<sup>21</sup> OLEA, Alfonso *El Despido* 1ª edición Editorial Instituto de Estudios Politicos Madrid. España 1957 P 8

nos conduce al planteo, siquiera sea sumario, de un problema en concreto suscitado por las así llamadas justas causas de despido”<sup>22</sup>

En algunas legislaciones (la italiana por ejemplo) se establecen fórmulas de tipo general a veces una sola y se deja en libertad a la jurisprudencia para ir definiendo en cada caso si existe o no motivo justificativo de ruptura. En otras y entre ellas la nuestra, lista los motivos de despido sin responsabilidad para el patron

En efecto, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo especifica cuales situaciones de hecho integran el concepto de justa causa y enmarca quince causas justas concretas que facultan al patrón para dar por finalizada la relacion de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte

A saber:

Artículo 47. son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador,

---

<sup>22</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar *El Derecho laboral en Iberoamérica* 1ª edición Editorial Trócas, S.A. Mexico 1984 P. 297

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo,

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo,

IX Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa,

X Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada,

XI Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado,

XII Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades,

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico,

XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Sin dejar de ver algunas valiosas derivaciones prácticas e interesantísimas sugerencias técnicas que podrían apuntarse a esta postura en un posible estudio respecto de la naturaleza jurídica del despido en nuestra legislación, consideramos en que el artículo 47 consagra una teoría enunciativa. Para ello nos basta, de momento, hacer una sola afirmación justificada por los marcados propósitos de este trabajo, cuya unidad formal podría verse afectada si se abundara en otras razones, cual es la de que dicho artículo impide la seriación taxativa porque, en último término, difícilmente se podría señalar una sola de las primeras quince causales, que no constituya una falta grave.

Merced a esto, precisamente, nuestra corte de justicia ha podido elaborar una jurisprudencia sólida en principios y rica en matices en lo que atañe a significación y alcances de lo que realmente debe entenderse, a tenor de lo dispuesto por esas normas.

Habiendo ya delineado lo anterior nos abocaremos al despido injustificado o sea cuando el patrono rompe unilateralmente el contrato de trabajo.

Se denomina despido, a aquel que se produce, obviamente por decisión del patrón y que la Ley Federal del Trabajo regula de la siguiente manera

Artículo 51 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas, y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere

Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece adecuado atender la sugerencia de Trueba Urbina y denominar "despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> CUEVA, Mario De la Op Cit P 301

## **5. El Salario en el Autotransporte de Servicio Público y Comentarios al Respecto.**

Como ya hemos analizado toda relación laboral consta de dos partes Patron y trabajador, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patron recibe la fuerza de trabajo de su subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.

Constitucionalmente se halla consagrado el principio que Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno conocimiento, este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la mas diversa indole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al minimo y que debe ser remunerador, como también ya lo establecimos.

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energia de trabajo a disposición del patrón.

El salario es una contraprestación, al salario se le debe comprender como derecho reciproco a la obligación de trabajar, ya que para tener derecho al séptimo día, el trabajador debe laborar la semana completa y si falta algún día a la semana, se le descuenta la parte proporcional del séptimo día para tener derecho a vacaciones debe trabajar un año, para gozar dicho derecho.

Las disposiciones sobre los salarios de los trabajadores de autotransportes se encuentran reunidas en los artículos 257 a 259 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 257 El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría

El artículo primero reproduce la regla que encontramos para los trabajadores de los buques y aeronaves en el sentido de que pueden

establecerse salarios distintos no obstante que los trabajos sean iguales, si se prestan en línea o servicios de distinta categoría, lo que se explica en razón de la variabilidad de los ingresos por concepto de pasaje y carga.

Asimismo el artículo en comento contiene otra disposición relacionada con la prohibición de poder reducir el salario si se abrevia el viaje, nosotros consideramos acertada la posición del legislador, ya que la aplicación de la tecnología en automotores preve la posibilidad de que se acorte el tiempo de un viaje, con el uso de equipo de gran reacción, pero es indudable que ese trabajo requiere y exige un mayor desgaste de energía y tensión laboral, así como una capacitación y adiestramiento mayor, porque la conducción de un autotransporte supone una enorme tensión física y mental, pues cualquier descuido o equivocación puede acarrear una catástrofe.

Respecto a los transportes urbanos o de circuito que se mencionan en el mismo artículo, nuestro comentario lo fundamentamos en el análisis ya plasmado, que entre las características del salario está la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo (artículo 5º, fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo). Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje jornada máxima. Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerado puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada. Pero con base en el salario mínimo. El salario es una condición de trabajo fundamental. Conforme al artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios. Por esto, el trabajador, puede acudir ante las Juntas a demandar la modificación del salario.

Finalmente los Artículos 258 y 259 establecen Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

El 259 señala Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89

Que señala: En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

## **6. El Tiempo Extra en el Trabajo de Autotransporte de Servicio Público**

La hipótesis de esta tesis encuentra fundamento en este punto principalmente, ya que la naturaleza de las operaciones autotransportistas debe conducir a la aceptación de algunos principios y a la búsqueda necesaria de la precisión de otras disposiciones laborales.

Consideramos a nuestra ley laboral absolutamente omisa en lo referente al tiempo extra que laboran los trabajadores autotransportistas ya que la ley en comento solo señala en el ya mencionado artículo 257, segundo párrafo:

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Nosotros consideramos lo anteriormente señalado como ambiguo, falto de precisión. Si tomamos en cuenta que los principios sobre el tiempo de trabajo de los autotransportes deben girar en torno de la idea de un máximo de seguridad para el vehículo y de preservación de condiciones fisiológicas óptimas en los choferes.

a) **Criterio Jurisprudencial**

A lo largo de este punto desglosaremos, la jurisprudencia de la corte en lo referente al tiempo extra desarrollado por los trabajadores autotransportistas

Hasta julio de 1994, la Suprema corte de justicia solo contiene trece tesis jurisprudenciales al respecto, de las cuales analizaremos las que consideramos relacionadas con nuestro trabajo

"Para que proceda el pago de tiempo extra de los trabajadores del autotransporte, el actor debe acreditar que en la duración de los viajes que realizó al desempeñar sus labores sufrió retraso por causas no imputables a él, y en caso de no hacerlo, no procede el pago de tiempo extraordinario, pues el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, dispone que los trabajadores del autotransporte tienen derecho a un aumento proporcional en sus salarios, en caso de prolongación o retardo, siempre y cuando el salario se fije por viaje, de donde resulta obvio que en semejante hipótesis no cobra aplicación lo dispuesto por el artículo 784, fracción VIII, del mismo ordenamiento, según el cual corresponde al patrón acreditar la duración de la jornada de trabajo, sino que como se trata de un caso de excepción, incumbe al trabajador la demostración en juicio de que la prolongación o retardo en su viaje, obedeció a causas que no le fueron imputables, lo cual viene a ser un hecho accidental y no cotidiano o permanente".<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 8ª Epoca T. X. 15 Marzo 1994 P. 120

Es evidente que la Suprema Corte de Justicia en la anterior jurisprudencia reconoce la posibilidad de pago de tiempo extra para el trabajador del autotransporte, con una condicionante que prueba el porqué del retraso del viaje

"Interpretando sanamente el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el tiempo extraordinario, entendido como aquel que excede de la jornada legal, no rige para el trabajo especial de autotransportes, cuenta habida que este tipo de trabajo no se contrata ni presta por jornada. Así debe entenderse la disposición del citado precepto legal cuando manda que el salario se fije no por jornada, sino por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos. Lo que si se contempla para este tipo de trabajo, cuando el mismo se pacta por viaje (párrafo segundo del precepto en comento), es un tiempo extraordinario "sui generis" que consiste en la prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no sea imputable al trabajador; caso en el cual éste tendrá derecho a un aumento proporcional del salario".<sup>25</sup>

Esta tesis jurisprudencial jerarquiza de más importante el contrato colectivo, que lo señalado por la propia Ley Federal del Trabajo, en lo referente a la carga de la prueba.

Finalmente una más "Una correcta interpretación del artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, lleva a establecer que, para el trabajo especial del autotransporte, no rige el tiempo extraordinario, entendido éste como aquél que

---

<sup>25</sup> SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 8ª Epoca T III Segunda Parte - I P. 162

excede a la jornada maxima legal, en virtud de que, de acuerdo al dispositivo leal en cita, el servicio no se contrata con sujeción a una jornada, sino por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, y sólo en el caso de que el viaje se prolongue por causas no imputables al trabajador, tendrá derecho a un aumento proporcional en su salario" <sup>26</sup>

Indudablemente esta tesis jurisprudencial niega el derecho al tiempo extra, y acepta que el trabajador pruebe el porqué del retraso y así acceder al pago proporcional de su salario, pero también hace una advertencia el realizar una correcta interpretación del artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>26</sup> GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 8ª EPOCA No 74  
Febrero de 1994 P 47

**b) Comentarios al respecto**

Es de esencial importancia el regular la figura del tiempo extra dentro de las condiciones generales de los trabajadores autotransportistas. por ser un trabajo en el cual se desarrollan bastantes aspectos técnicos y manuales; se contempla la figura clásica del patrón, pero de manera muy especial la del trabajador desde el punto de vista de las condiciones y supuestos que en todo momento lo rodean. Es evidente que la legislación laboral respecto a los trabajadores, no señala, la duración de la jornada por la naturaleza misma del trabajo, empero, la iniciación de la misma se relaciona directamente con la exigencia del servicio a lo cual el chófer debe ajustarse, y podrá principiar a cualquier hora del día o de la noche, ello hace difícil la computación del tiempo efectivo de trabajo, tanto para el patrón como para el trabajador, ya que no existe un conocimiento a fondo de los hechos que sirvan de fundamento para una petición de pago de tiempo extra, ni tampoco existe obligación para el patrón de hacerlo, ya que él no puede constatar que pasó realmente durante el viaje, obviamente el trabajador puede engañar al patrón inventando alguna avería, pero él si no quiere no paga tiempo extra, primero porque no está regulado y segundo porque el trabajador tampoco puede probar la descompostura o percance sufrido.

Nosotros consideramos que existe una laguna en la Ley del Trabajo respecto al tiempo extra de los trabajadores del autotransporte, ya que no hay control patronal para el trabajador y éste no se encuentra bajo la mirada supervisora de la parte patronal.

Nuestra propuesta es que el legislador asuma la misma posición que regula a los trabajadores de las aeronaves y que estima que el excedente al tiempo total del servicio es también jornada extraordinaria y por lo cual deben percibir por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente, si consideramos que el tiempo efectivo de viaje. si bien es la parte principal no es el único trabajo que desempeñan los trabajadores autotransportistas, sino también el que se refiere a las emergencias que se presentan en algunas ocasiones a bordo, ya que en caso de cualquier peligro el chófer de la unidad está obligado a permanecer en su puesto hasta tanto haya tomado las medidas útiles para salvar a los pasajeros, y los bienes que se encuentren a bordo, asimismo el chófer de la unidad tiene durante el viaje poder de disciplina sobre los pasajeros

Además, si durante un viaje se cometiese algún delito o infracción, el chófer de la unidad podrá tomar las medidas necesarias para asegurar la persona del delincuente o infractor, quien será puesto a la disposición de la autoridad competente del lugar del mismo itinerario, levantándose actas con las formalidades establecidas, es decir, con relación circunstanciada de los hechos, autores, y demás elementos del hecho.

Como podemos ver no es solo el manejo de la unidad, la responsabilidad del chófer, sino bastantes más.

## **7. Prohibiciones y Obligaciones Especiales en el Trabajo de Autotransporte Público**

El ejercicio de la actividad de autotransporte requiere el concurso de personal especialmente capacitado tanto para la conducción técnica de la unidad y la prestación de ciertos servicios a bordo, cuanto para la atención de las instalaciones y servicios ubicados en la superficie que posibilitan la vialidad terrestre

Es por ello que la Ley Federal del Trabajo ha reglamentado en un artículo, el 261 con tres fracciones la prohibición de ciertas actividades, que evidentemente ponen en peligro tanto la carga como a los pasajeros de un autotransporte; el artículo en cuestión señala lo siguiente:

Quedan prohibido a los trabajadores:

I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscita por el médico; y

III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines

Consideramos que las anteriores prohibiciones encuentran fundamento en el hecho que el trabajador de autotransportes, es responsable de la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad del transporte, así como de los pasajeros y sus equipajes, la carga y documentos si los hay, responsabilidad que inicia al comenzar el viaje y que termina al concluir el mismo y es el sentido común el que nos indica que el legislador actuó perfectamente bien.

Respecto a las obligaciones, el artículo siguiente del ya analizado, las establece así:

Artículo 262. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución,
- II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;
- III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;
- IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón

La prevision del articulo 262, es de tal manera importante para la seguridad del viaje que en su fracción V, ordena a los trabajadores "observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón

Hay aqui la concurrencia de dos normas de orden público la Ley de Vias Generales de Comunicaciones y la Ley Federal del Trabajo. Del texto se desprende que el legislador considera como prioritaria a la Ley de Vias Generales de Comunicaciones.

El mismo articulo establece que el chófer de una unidad tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquella transporte.

A fin de despejar cualquier duda que pudiera surgir por parte de terceros en cuanto a la validez de las obligaciones contraidas por el chófer en determinados casos, que éste tiene derecho, aun sin mandato especial, a efectuar compras y hacer gastos necesarios para el viaje y para salvaguardar a los pasajeros, equipaje, mercancías y carga postal transportados. Con ello se facilita al mismo la obtención de los elementos necesarios para la prosecución del viaje y la seguridad de las personas y bienes transportados.

## **8. Causales Especiales de Despido en el Trabajo del Autotransporte de Servicio Público y Comentarios al Respecto**

La Ley Federal del Trabajo regula el despido de los trabajadores del autotransporte en dos fracciones del artículo 264 que establece.

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

El chófer tiene la obligación de asegurar antes de la partida, la eficiencia de la unidad y las condiciones de seguridad del viaje a realizar, pudiendo disponer su suspensión bajo su responsabilidad. Durante el mismo y en caso de necesidad, el chófer podrá adoptar toda medida tendiente a dar seguridad al mismo.

Respecto a la segunda fracción, la consideramos totalmente oscura, ya que el trabajador del autotransporte, no es contador ni auditor para saber el estado de cuentas del propietario de la unidad y éste lo puede engañar al respecto para despedirlo sin responsabilidad para sí mismo.

## CONCLUSIONES

Una vez que hemos expuesto el tema del autotransporte, consideramos que se puede deducir a las siguientes conclusiones:

PRIMERO.- El objeto primordial del Derecho del Trabajo ha sido y es la protección de la persona del trabajador, pero es requisito fundamental para que se otorgue tal protección a la persona, que ésta sea un sujeto de una relación de trabajo.

SEGUNDA.- La naturaleza jurídica de esta relación de trabajo ha sido objeto de múltiples controversias en la Doctrina.

TERCERA.- Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores, y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de un autotransporte de servicio público, de pasajeros o de carga foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones o taxímetros y los permisionarios o propietarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y están sujetos a la disposiciones que fija la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- El contrato de trabajo es lo que origina la relación de trabajo, es decir, el contrato es necesario para que el trabajador quede integrado en la empresa y desde ese momento empezarán a nacer los efectos del derecho del trabajo, y

también de esa manera nace la relación de trabajo, la cual no surge por acuerdo de la voluntad del patrono o del trabajador sino por la actividad de éste y la empresa es decir por la prestación del servicio.

QUINTA.- En otras ocasiones si concurre el acuerdo de voluntades a formar dicha relación, como en el trabajo doméstico o en el trabajo desarrollado en la pequeña industria. En estos casos el contrato de trabajo será el acuerdo de voluntades y la relación de trabajo vendrá a hacer el conjunto de derechos y obligaciones que nacen de la prestación del servicio.

SEXTA.- El contrato de trabajo importa un convenio de tracto sucesivo; es un pacto que virtualmente se renueva a diario, pues con la prestación del servicio por parte del trabajador y la percepción de los salarios correspondientes, se formaliza una sucesión de relaciones jurídico-laborales.

SEPTIMA.- Las causas de suspensión de los contratos de trabajo de autotransporte están enumeradas en las dos fracciones del artículo 264 de la ley Federal del Trabajo, y consideramos que son de dos clases.

- 1.- Las que provienen de causa de fuerza mayor o caso fortuito.
- 2.- Razones económicas

OCTAVA.- El salario, es un elemento importante dentro de una organización empresarial; que si no se tiene cuidado en su manejo, la consecuencia será: baja producción e inestabilidad.

NOVENA - En su mayoría nuestra población subsiste de los ingresos provenientes del salario que percibe por la actividad que desempeña

DECIMA.- Tomando en consideración las características del trabajo del autotransporte y el desarrollo económico de un país como el nuestro, concluimos que se debe legislar para que se reconozca como tiempo extra, el trabajo que se desarrolle por prolongación de la jornada sin que ello sea imputable al trabajador, si atendemos que en nuestro país el incremento del costo de la vida no concuerda con el incremento de los salarios.

DECIMA PRIMERA.- Los factores inflación, política fiscal, política monetaria y pobreza extrema, son signos inequívocos de un país en vías de desarrollo que siempre van ligados y tienen una estrecha relación con el salario. Pues si éstos son bajos y escasos en su poder de compra y las grandes masas poblacionales son las que viven de ello, a pesar que dentro del mercado existan una gran cantidad de bienes y servicios de consumo que se ofertan, es imposible adquirirlos; y que a esta situación del salario, altos precios en los lugares de consumo se convierta en un círculo vicioso en afán del gobierno por detener la inflación económica, tenga que sacrificar el salario de millones de personas y sin que ello nos ayude por otra parte a superar nuestros problemas económicos, tecnológicos, científicos, etc., en relación con otras naciones.

DECIMA SEGUNDA.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en unas jurisprudencias establece la existencia de "Tiempo Extra", y otras lo niega rotundamente, por la naturaleza del trabajo que se desempeña, provocando que no exista un criterio uniforme en cuanto al precepto de "Tiempo Extra", lo que

provoca que las resoluciones al respecto, sean dictadas con base en apreciaciones y no en un instrumento jurídico

**HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE.**- Interpretando sanamente el artículo 257 de la Ley Federal del trabajo, se concluye que el tiempo extraordinario, entendido como aquél que excede de la jornada legal, no rige para el trabajo especial de autotransportes, cuenta habida que este tipo de trabajo no se contrata ni presta por jornada. Así debe entenderse la disposición del citado precepto legal cuando manda que el salario se fije no por jornada, sino por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos. Lo que si contempla para este tipo de trabajo, cuando el mismo se pacta por viaje (párrafo segundo del precepto en comento), es un tiempo extraordinario "sui generis" que consiste en la prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no sea imputable al trabajador; caso en el cual éste tendrá derecho a un aumento proporcional del salario.

Amparo directo 38/88. Jorge Aguilera Campos. 10 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponentes: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Víctor Ruiz Contreras.

Amparo directo 3886/88. José Francisco Huerta Acosta. 13 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guadalupe Orta Méndez.

Amparo directo, 4496/88. Luis Munive Brigido. 5 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

Amparo directo 8636/88. Alejandro Macotela Cruz. 14 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallego Baeza. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Amparo directo 11856/88. José Eleodoro Domínguez López. 29 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Estela Jasso Figueroa.

HORAS EXTRAORDINARIAS, ACCION DE PAGO DE NO EXIGE PRECISAR LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE PRESTO EL SERVICIO.- Para la procedencia de la acción de pago de tiempo extra basta el hecho de haberse prestado el servicio en exceso de la jornada legal, independientemente de las causas que lo hayan provocado, sin que la omisión de manifestar las razones por las que el trabajador hubiese laborado tiempo extraordinario, haga improcedente la reclamación, por tratarse de un hecho constitutivo de la acción.

Amparo directo 348/89. Jesús Felipe Rodríguez Llano. 23 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 496/89. Javier Guerra Delgado. 21 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 524/90. Gloria Lydia Vázquez Rodríguez. 7 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 172/90. Guillermo Dávila Álvarez. 18 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Baroco Villalobos. Secretario: Sabino Pérez García.

Amparo directo 319/90. José Salazar Segovia. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés. -

TIEMPO EXTRAORDINARIO (TRABAJADORES DEL AUTOTRANSPORTE) - Para que proceda el pago de tiempo

extra de los trabajadores del autotransporte, actor debe acreditar que en la duración de los viajes que realizó al desempeñar sus labores sufrió retraso por causa no imputables a él, y en caso de no hacerlo, no procede el pago de tiempo extraordinario, pues el artículo 257 de la ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, dispone que los trabajadores del autotransporte tiene derecho a un aumento proporcional en sus salarios, en caso de prolongación o retardo, siempre y cuando el salario se fije por viaje, de donde resulta obvio que en semejante hipótesis no cobra aplicación lo dispuesto por el artículo 784, fracción VIII del mismo ordenamiento, según el cual corresponde al patrón acreditar la duración de la jornada de trabajo, sino que como se trata de un caso de excepción, incumbe al trabajador la demostración en juicio de que la prolongación o retardo en su viaje, obedeció a causas que no le fueron imputables, lo cual viene a ser un hecho accidental y no cotidiano o permanente.

Amparo directo 546/88.- Lorenzo López Calva - 23 de noviembre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Fortino Valencia Sandoval.- Secretario: Leonardo A. López Taboada

Amparo directo 9/89 - María de Jesús Lecona Azuara - 3 de agosto de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Fortino Valencia Sandoval.- Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 472/89.- Transportes Costeros del Golfo y del Caribe, S. de R.L. de C.V.- 6 de septiembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Bravo y Bravo.- Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza.

Amparo directo 314/91.- Casimiro Tovar Vega - 30 de abril de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Bravo y Bravo.- Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Amparo directo 888/91.- Francisco Salas Palma.- 6 de noviembre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Bravo y Bravo.- Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

DECIMA TERCERA.- A fin de evitar que el trabajador se quede sin derecho a las horas extras... sugiero se establezca ciertas reglas para el mejor desarrollo de las relaciones laborales; y como ejemplo anexo un contrato individual de trabajo para auto transporte, en el cual, dentro de sus cláusulas **OCTAVA** y **NOVENA**, se trata de determinar los supuestos casos de horas extraordinarias y las condiciones que deben de existir a fin de que el trabajador tenga derecho a dichas horas excedidas dentro de su jornada normal de trabajo

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA AUTOTRASPORTES, CELEBRADO POR UNA PARTE POR EL SR. \_\_\_\_\_, POR SUS PROPIOS DERECHOS Y POR LA OTRA \_\_\_\_\_, REPRESENTADA POR \_\_\_\_\_.**

ES INTENCION DE LAS PARTES FACILITAR LA INTERPRETACION DE ESTE PACTO, POR LO QUE HACEN LAS SIGUIENTES:

### DECLARACIONES

I.- Declara el Sr. \_\_\_\_\_, que en lo sucesivo en el cuerpo de este Contrato se denominará "TRABAJADOR", ser de nacionalidad \_\_\_\_\_ originario de \_\_\_\_\_, naciendo con fecha \_\_\_\_\_, teniendo como estado civil el de \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_.

II.- Declara \_\_\_\_\_, que en lo sucesivo en el cuerpo de este Contrato se denominará

"PATRON" ser una sociedad Mercantil, de nacionalidad \_\_\_\_\_, debidamente constituida de conformidad a las Leyes Mexicanas, teniendo como domicilio el ubicado en \_\_\_\_\_ y que entre sus actividades se encuentran las de \_\_\_\_\_, misma que se encuentra representada por el Sr \_\_\_\_\_, quien ejerce el cargo de \_\_\_\_\_ de la misma

En virtud de lo declarado y para el logro de las finalidades que las partes se proponen, el **Contrato Individual de Trabajo** por **Tiempo Indefinido**, lo sujetan al tenor de las siguientes :

### CLAUSULAS

**PRIMERA.-** Los contratantes se reconocen expresamente la personalidad con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar

**SEGUNDA.-** El **TRABAJADOR** manifiesta bajo protesta de decir verdad, que tiene los conocimientos y capacidad suficiente, así como la práctica e interés necesarios para el desempeño del trabajo que ha solicitado.

**TERCERA.-** El **PATRON** manifiesta por su parte, tener las facultades legales para obligarse, celebrando el presente contrato.

**CUARTA.-** Este contrato se celebra por **Tiempo Indefinido** y sólo podrá modificarse, rescindirse o terminarse, en los casos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

**QUINTA.-** Las partes acuerdan en establecer por medio de este contrato un periodo de prueba de treinta días, durante el cual, el **PATRON** podrá rescindirlo sin responsabilidad alguna. El **TRABAJADOR** queda obligado a someterse a las pruebas o exámenes necesarios, durante este periodo

**SEXTA.-** El **TRABAJADOR** se obliga a ejecutar su trabajo personal con la intensidad, cuidado y esmero apropiados al **PATRON**, bajo su dirección, dependencia y subordinación, así como a cumplir las órdenes e instrucciones que reciba en todo lo concerniente al trabajo que precisamente consistirá en (chofer, transportista, operador, etc...)

**SEPTIMA.-** El **TRABAJADOR** y el **PATRON** convienen en que éste cuenta con la facultad de cambiar al **TRABAJADOR** su ruta o zona. El **TRABAJADOR** se compromete a ejecutar sus labores en la ruta, viaje o zona asignada

**OCTAVA.-** La duración de la jornada de trabajo, será de 48 horas distribuidas de conformidad con el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de permitir a los Operadores tengan como reposo el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad. El **TRABAJADOR** disfrutará de media hora diariamente para tomar sus alimentos y toda vez que el salario se fija por viaje y dada la naturaleza de la actividad en el trabajo, al **TRABAJADOR** no se le puede controlar sus asistencias mediante tarjetas o listas respectivas, se determinará su salario por viaje realizado. en los casos en que el viaje se extienda en cuanto a su duración, debido a causas no imputables al **TRABAJADOR**, y este lo acredite por cualquier medio, el **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir el pago de las horas extraordinarias, mismas que se calcularán en relación al tiempo que normalmente se utilizaría para la realización de dicho viaje y que las mismas se encuentren dentro de un margen lógico en cuanto a distancia, tiempo y resistencia humana, por otro lado, el día de descanso semanal será el \_\_\_\_\_; sin embargo, el **PATRON** de acuerdo a sus necesidades, podrá cambiar el día de descanso semanal, previo aviso al **TRABAJADOR** con una semana de anticipación.

**NOVENA.-** Cuando la jornada ordinaria de trabajo deba prolongarse por circunstancias especiales, el **TRABAJADOR** se obliga a laborar tiempo extra en los términos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia que sólo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactado en este Contrato y que hayan sido autorizadas por el **PATRON** o sus representantes, ya sea en forma escrita u otro tipo de forma, dependiendo de las circunstancias de cada caso, asimismo cuando las causas que provoquen dichas horas extras no sean imputables al **TRABAJADOR** y que a este no le fuera posible comunicarse con el **PATRON**.

**DECIMA.-** El **TRABAJADOR** devengará como salario el indicado en el tabulador anexo, y que dicho salario se fija por viaje determinado. Se garantiza cuando menos al **TRABAJADOR** el salario mínimo profesional de su categoría.

**DECIMA PRIMERA.-** Las partes están de acuerdo, que en el salario estipulado en la Cláusula que antecede, se encuentren incluidos el pago correspondiente al descanso semanal y descansos obligatorios.

**DECIMA SEGUNDA.-** Al **TRABAJADOR**, independientemente de las prohibiciones a que se refiere el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, se estipulan las siguientes:

I.- El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios y en las doce horas anteriores a su iniciación

II.- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el operador deberá poner el hecho en conocimiento del Representante de su **PATRON** y presentar la prescripción suscrita por el médico respectivo.

III - Recibir carga fuera de los lugares señalados por la Empresa para esos fines

**DECIMA TERCERA.-** Los operadores, independientemente de las obligaciones a que se refiere el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, tiene las siguientes:

I - Tratar la unidad, así como la carga con precaución y esmero debidos

II - Someterse a los exámenes médico periódicos que prevenga las Leyes y demás normas de trabajo

III - Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos que se les asigne e informar al representante del **PATRON** cualquier desperfecto que observen.

IV.- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y refacciones de que dispongan.

V.- Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las Autoridades o el **PATRON**.

**DECIMA CUARTA.-** Será causa especial de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el **PATRON**: Que el operador se niegue a efectuar el viaje contratado a su interrupción sin causa justificada.

**DECIMA QUINTA.-** El **PATRON** se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento en los términos del Capítulo III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte el **TRABAJADOR** se compromete a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento instrumentados por la Comisión Mixta respectiva y aprobados por la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, según lo disponen los artículos 153-B, 153-H, 153-I y demás relativos de la Ley Laboral

**DECIMA SEXTA.-** El **TRABAJADOR** manifiesta haber recibido copia del reglamento Interior de Trabajo y se obliga a observar lo establecido en su contenido

**DECIMA SEPTIMA.-** El **PATRON** reconoce expresamente al **TRABAJADOR** una antigüedad a su servicio a partir de \_\_\_\_\_

**DECIMA OCTAVA.-** Las partes convienen que lo no previsto en este pacto, se regirá por la Ley laboral de aplicación general, y para su interpretación, observancia, ejecución y cumplimiento se somete expresamente a la competencia y jurisdicción de la Autoridad Laboral competente dentro del domicilio del **PATRON**.

**L E I D O** que fue en voz alta y en forma íntegra el presente Contrato Individual de Trabajo y sabedores las partes que en él intervienen de su alcance y consecuencias jurídicas, lo ratifican y firman por duplicado para constancia de su voluntad de obligarse recíprocamente en sus términos, este día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en la Ciudad de México, Distrito Federal.

**PATRON**

**TRABAJADOR**

DECIMA CUARTA - Cuando exista conflicto de horas extras en un juicio, la Junta de Conciliación, deberá aceptar cualquier medio de prueba en el que se acredite que el viaje se prolongó sin causa imputable al trabajador, ya que de

no hacerlo se estaría resolviendo al dicho de dos patrones, es decir del patron que envía el viaje y el patrón que recibe el mismo, por lo que se dejaría en estado de indefensión al trabajador

**BIBLIOGRAFIA**

ARON, Raimond. Dimensiones de la Conciencia Histórica. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1983.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. 4ª edición. Editorial Botas. Buenos Aires, Argentina 1968.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 10ª edición. Editorial Porrúa. México 1979.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1ª edición. Editorial Trillas, S.A. México 1984.

COLMENARES, Ismael y otros. Cien Años de Lucha de Clases en México 1876-1976. T. II. Editorial Quinto Sol, S.A. México 1985.

CLIMENT, BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. 10ª edición. Editorial Porrúa. México 1980.

CUEVA, Mario De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 19ª edición. Editorial Porrúa. México 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 7ª edición. Editorial Porrúa. México 1987.

- DE POZZO, Juan. Derecho del Trabajo T. II. Editorial Mexico. Mexico 1979
- DUMENSNIL, Margny. Historia de la Economía Política de los Pueblos Antiguos. 2ª edición. Editorial Fondo de cultura Económica. México 1976
- FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. 20ª edición. Editorial Esfinge, S.A. México 1987
- GAETE BARRIOS, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Arlequin. Santiago de Chile 1966
- KLEINWACHTER, Federico. Economía Política. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1986
- MARX, Carlos. Salario, Precio, Beneficio. 5ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1977.
- MARX Y ENGELS. Obras Escogidas. T.I. Editorial Quinto Sol, S.A. México 1975
- MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1977
- OLEA, Alfonso. El Despido. 1ª edición. Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid España 1957.

PEREZ PATON Derecho a la Estabilidad en el Empleo Editorial Botas.  
Buenos Aires Argentina 1968

ROJINA VILLEGAS, Rafael Contratos. T. IV Vol. I. 5ª edición. Editorial  
Porrua. México 1985.

### **JURISPRUDENCIA**

SELECCION DE EJECUTORIAS DE LA HONORABLE CORTE DE  
JUSTICIA DE LA NACION. Materia Laboral.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 8ª época. T X. 15 marzo  
1994. P. 120.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 8ª época. T III. Segunda  
parte. P. 920.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 8ª época. T III. Segunda  
Parte-I P. 162.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 8ª época. No. 74. Febrero  
de 1994. P. 47.

### **OTRAS FUENTES**

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO BRUGUER. T. IV. 1ª edición Editorial  
Juan Bruguer. Barcelona, España 1968.