

842



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

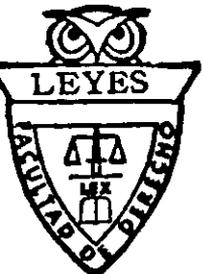
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
NANCY ARACELI SALAZAR PEREZ



300174

MEXICO, D. F.

2001



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.

GRACIAS A DIOS.

A MI MADRE GEORGINA

TE DEDICO ESTE TRABAJO CON
TODO EL RESPETO Y CARIÑO
QUE SE LE PUEDE TENER A
UNA MADRE. GRACIAS POR
ESTAR CONMIGO EN TODO
MOMENTO DE TRISTEZA,
ALEGRIA, LOGROS Y
FRACASOS

A MI PADRE
VALENTIN

GRACIAS POR DARME
UN LUGAR EN TU
CORAZON.

A MI QUERIDA HIJA
KAREN BRENDA

PORQUE HAS LLENADO DE AMOR
MI VIDA, TU SERAS LA RAZON DE
MI SER.

A LA UNIVERSIDAD

POR PERMITIR LA FORMACION DE
PROFESIONISTAS

AL C.
LIC JORGE SOTELO MEDINA

POR TODA SU COLABORACION
DEL PRESENTE TRABAJO

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS

I N D I C E

	Pags.
Introducción	I

CAPITULO 1

CONCEPTOS DEL CONTRATO

1.1 Concepto de Contrato	1
1.2 Concepto de Contrato Civil.....	6
1.3 Concepto de Contrato Mercantil.....	7
1.4 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.....	9
1.5 Concepto de Contrato Ley.....	12
1.6 Concepto de Contrato Individual de Trabajo.....	13
1.7 Concepto de Cláusula de Exclusión	24
1.8 Concepto de Trabajador.....	27
1.9 Concepto de Patrón.....	33

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

2. Derecho Positivo Mexicano.....	44
2.1 El Contrato en el Derecho Civil.....	44
2.1.1. Código Civil de 1870.....	45
2.1.2. Código Civil de 1884.....	51

2.1.3. Código Civil 1928.....	53
2.2. Legislación Federal del Trabajo.....	56
2.2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	60
2.2.2. Anteproyecto de la Ley Federal del trabajo de 1968.....	66
2.2.3. Reformas de 1969.....	67

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Constitución de los Estados Unidos Mexicanos Art. 123.....	69
3.2 Ley Federal del Trabajo.....	73
3.3 Código Civil para el Distrito Federal.....	107
3.4 Ley del Seguro Social.....	111
3.5 Jurisprudencia algunos criterios emitidos por la Suprema Corte de la Nación.	117
3.6 Requisitos de Formación y Validez de las relaciones individuales de Trabajo	125

CAPITULO 4

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS

4.1 Naturaleza del Contrato de Trabajo.....	139
4.2 Teorías Contractuales.....	140
4.3 Contenido.....	148
4.4 Duración del Contrato de Trabajo.....	149
4.5 El Contrato de Trabajo y sus efectos.....	152
4.5.1. Derecho de Antigüedad	152

4.5.2. Derecho de Preferencia.....	155
4.5.3. Derecho de Seguro Social.....	158
4.5.4. Nulidad del Contrato de Trabajo.....	160
4.5.5. Suspensión del Contrato de Trabajo.....	161
4.5.6. Rescisión del Contrato de Trabajo.....	168
4.5.7. Terminación del Contrato de Trabajo.....	173
CONCLUSIONES.....	177

INTRODUCCIÓN

Ha sido larga la lucha de la clase trabajadora, por lograr en principio que se les dejara de tratar como cosas, donde no tenían ningún valor y mucho menos derechos. Remarcándose más y más la explotación del hombre por el hombre. Con el correr del tiempo fueron logrando a base de muchos esfuerzos que la ley les reconociera sus derechos.

México fue el primer país en hablar de Garantías Sociales en su Constitución Política de 1917. Que aún en nuestros días sigue vigente. En su Artículo 123 es donde se contemplan las condiciones generales del trabajo de toda clase trabajadora, en sus apartados A y B. Así de esta manera con el tiempo las leyes reglamentarias del artículo 123 son: La Ley Federal del Trabajo y La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Uno de los grandes logros de los trabajadores, fue la creación del contrato individual del trabajo, donde se estipulan, se manifiestan, se plasman las condiciones en que se han de prestar el servicio.

Estos contratos pueden ser de carácter individual o colectivo sin dejar de considerar la Relación de Trabajo. Dichos contratos contienen una inmensidad de

efectos . Por lógica estos efectos deben ser siempre en beneficio del trabajador, pero a falta de correcta aplicación o interpretación, ante esos casos se perjudica al trabajador.

La Ley contempla diversos efectos, los cuales podrán dividirse en positivos y por excepción negativos, siempre en protección del trabajador, sin embargo por la falta de correcta aplicación o interpretación de los efectos, en algunos casos es contraria a los trabajadores.

Es conveniente exigir al Juzgador como perito en Derecho que aplique o interprete de una forma correcta todo lo que se refiere al contrato de trabajo y sus efectos; para el caso capacitarlo y adiestrarlo a fin de que las funciones encomendadas se realicen en términos de Ley.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS

1.1 Concepto de Contrato.

En el Derecho Romano aparecen las primeras figuras contractuales, así también comienza una larga lucha del hombre por la libertad, esta lucha es en contra de la esclavitud romana. Se dio la necesidad de encontrar el concepto del contrato. los inconvenientes encontrados fueron la intervención de los glosadores y postglosadores ya que sabemos hicieron varios cambios en los documentos de ese entonces y la información que ahora llega a nuestras manos no es de un solo Legislador sino el resultado de una larguísima evolución histórica. Por lo tanto existe duda de que el concepto de contrato haya surgido en Roma.

La palabra "Contrato, proviene del latín contractus, la cual significa contraer, estrechar, unir, contrato pacto. Y esta voz deriva de contrato que entre otras acepciones tiene la de juntar o reunir". (1)

Definir el concepto de Contrato no es tarea sencilla en virtud de que siempre se realiza una noción propia por cada uno de los autores que se consulte, tenemos las definiciones de varios autores, por lo que para ellos significa:

(1) Enciclopedia Jurídica. Omeba. T. IV. Driskell. Argentina. 1990. P. 1120.

Para Sabino Ventura Silva, entre las fuentes de las obligaciones, tenemos el contrato que puede definirse como “acuerdo de voluntades entre dos o más personas, reconocido por la ley, encaminado a crear una o varias obligaciones”. (2)

Así pues, un contrato, para que realmente lo fuera en el Derecho Romano, requería que estuviera sancionado con una acción y que tuviera un nombre.

Para Néstor de Buen Lozano es “Un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal para la creación transmisión inmediata, diferida o condicionada temporal o permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial”. (3)

La definición anterior habla de intereses distintos y es muy cierto por lo tanto las partes contratantes van a buscar siempre el beneficio propio sin interesar lo que le pueda resultar a la otra parte. También hace referencia a que debe ser adecuado a la ley y a las buenas costumbres, es aceptable no obstante el Derecho se maneja con esas fuentes.

(2) VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. “Curso de Derecho Privado.” Duodécima Edición. Porrúa. México. 1995. p. 305.

(3) DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Contrato. Segunda Edición. Porrúa. México. 1986. P.205.

Zamora y Valencia nos hace referencia del concepto doctrinal de Colin y Capitant "El contrato o convenio es un acuerdo de una o varias voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando las partes pueden tener por fin sea crear una relación de derecho; crear o transmitir un derecho real o dar nacimiento a obligaciones; sea modificar una relación preexistente; sea en fin extinguirla". (4)

En este concepto se trata al contrato y al convenio como si fueran lo mismo sin embargo nuestra legislación maneja a estos dos conceptos como diferentes. claro está que uno va en relación con el otro pero no son lo mismo. Uno es considerado como el género y el otro como la especie.

Por otra parte el Instituto de Investigaciones jurídicas define al contrato como " El acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones), debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada". (5)

(4)ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Tercera Edición. Porrúa. México. 1989. P. 19

(5)Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. Porrúa. México. 1985.

Este concepto muestra como el contrato puede darse de una manera bilateral con el acuerdo de voluntades de mas de dos o más personas, así mismo también tiene la naturaleza de ser individual obligando a una sola de las partes.

Eugene Gaumet hace referencia del concepto de Pothier respecto del Contrato y él lo considera "Como un convenio por el cual una o más personas se obligan respecto de otra u otras, a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa." Para Pothier, " el contrato es una especie del género convenio y éste, el acuerdo de dos o más personas con un fin jurídico; cuando ese fin es la creación de una obligación, el convenio toma el nombre de contrato". (6)

Una vez más se nos muestra al contrato como una de las principales fuentes de la obligación y encierra considerablemente la obligación de dar o no, dar hacer o no hacer alguna cosa. Han sido tan trascendentales estos conceptos doctrinales porque han llegado hasta nuestra actualidad como una base para manejar de una manera más real el concepto del contrato.

Rubén Delgado Moya considera desde un punto de vista absolutamente amplio, "el contrato puede ser considerado como una relación que

(6) GAUDEMET, Eugene. Teoría General de las Obligaciones, Porrúa, México, 1974, p. 37

pretendió según sus antecedentes más remotos igualar desigualdades a que forzosamente se hallan sujetos todos los miembros integrantes de un conglomerado humano". (7)

El punto de vista anterior Rubén Moya tiene mucha razón al decir que el contrato pretendió igualar las desigualdades vividas, de equilibrar en todo momento la injusticia. El ser humano no puede vivir solo, tiene que convivir con las demás personas, desafortunadamente esto provocó que algunos individuos abusaran de estas circunstancias.

José Alberto Garrone define al contrato " Es el acto jurídico de contenido obligacional. El acuerdo de varias personas manifestado de conformidad a la ley "sobre una declaración de voluntad común destinada a regular sus derechos" El contrato interesa como fuente de obligaciones y bajo ese enfoque tiene la mayor importancia, porque la trama de las relaciones jurídicas de orden privado anudadas entre los hombres, proviene en su mayor parte de los contratos.

"Los contratos tienen fuerza de Ley para las personas que lo han hecho, y no pueden revocarse sino por el mutuo consentimiento de estas o por las causas que las leyes designan. Los contratos, no solamente obligan a lo que en ellos se expresa, sino también a

(7) DELGADO MOYA, Ruben El Derecho Social del Presente, Porrúa México, 1977 p 423

todas las consecuencias que según su naturaleza les da la equidad el uso o la ley". (8)

Notamos la gran importancia que tiene el contrato, en todo momento estamos regidos por uno. Claro está que con diferentes consecuencias según la aplicación que se le dé.

1.2 Concepto de Contrato Civil.

El contrato es la fuente ordinaria de las obligaciones que no sólo trata a los bienes si no que se extiende a las personas y a la familia. Pero hoy día la voluntad de las partes juega un papel muy limitado y secundario en la formación del contrato, por la intervención cada vez mayor del Estado.

El actual Código Civil reconoce la máxima importancia del contrato al erigir los principios generales de los contratos nada menos que en las normas generales aplicables a toda clase de convenios y de actos jurídicos.

Nuestro Código Civil en sus artículos 1792 y 1793 distingue entre convenio y contrato:

(8) GARRONE, José Alberto Diccionario Manual Jurídico Abeledo Perrot, Argentina, 1987. P. 216.

Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y Contratos son los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos.

En esta definición vemos que el contrato no sólo puede dar nacimiento a obligaciones, sino también puede crear o transmitir derechos reales. Por lo tanto se indica que el contrato puede tener efectos obligatorios y efectos reales.

1.3 Concepto de Contrato Mercantil.

Para Joaquín Garriguez el contrato mercantil es “ El contrato que se produce en el ejercicio de una empresa mercantil”. (9)

Según nuestro Código de Comercio en su artículo 75, para que un contrato sea mercantil se requiere la intervención de un comerciante y la destinación al comercio.

Esta definición es muy concreta pero encierra los elementos necesarios para crear de alguna manera al contrato mercantil.

(9) GARRIGUEZ, Joaquín Curso de Derecho Mercantil, Sexta Edición, Porrúa, México, 1979, P. 12-13.

Otra definición la tenemos por parte de Joaquín Escriche en que considera que el Contrato mercantil es “ La convención por la cual uno o más comerciantes y aún a veces el que no lo sea, se obligan hacia otro ú otros a dar ó hacer alguna cosa en negocios de comercio Tales son la sociedad o compañía que se forma para operaciones mercantiles, la compra se hace de bienes muebles con ánimo de adquirir sobre ellas algún lucro revendiéndolas en la misma forma ó en otra diferente y la reventa de estas mismas cosas, la permuta hecha con el propio objeto; el préstamo hecho a un comerciante para actos de comercio; el depósito hecho entre comerciantes de objetos del comercio y a consecuencia de una operación mercantil; el afinanzamiento realizado por cualquier persona para asegurar entre comerciantes el cumplimiento de un contrato mercantil; el seguro de conducciones terrestres, el contrato y letras de cambio; las libranzas, vales, pagarés y cartas. órdenes de credito dadas de comerciante a comerciante para operaciones de comercio el transporte marítimo; el contrato a la gruesa; y el seguro marítimo con sus accesorios”. (10)

En esta definición al igual al concepto que venimos manejando del contrato nos habla de la obligación de dar, hacer o no hacer.

(10) ESCRICHE, Joaquín Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Norbajacaliforniana, México, 1974, P. 509.

1.4 Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo

En un principio los patrones formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizará los instrumentos de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo.

Para Rodolfo Cepeda Villarreal manifiesta que Contrato Colectivo de Trabajo “Es el estipulado entre una agrupación de trabajadores por una parte y un patrón o agrupación de patronos, por la otra y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los contratos individuales de trabajo o bien según las cuales se tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores individualmente considerados, tiene con su patrono”. (11)

Es muy acertada esta definición ya que contienen los dos puntos importantes, agrupación de patronos y por el otro lado agrupación de trabajadores. Los trabajadores en conjunto han logrado obtener mejores condiciones de vida.

(11) Cit. Por DELGADO MOYA, Ruben El Derecho Social del Presente, Ob. Cit. P. 423.

Jesús Castorena propone como definición del Contrato Colectivo de Trabajo la que nos transcribe a continuación "Es el régimen Jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrono o patronos de esas empresas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en el que delega por aquellos esa facultad para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ella". (12)

Esta definición al igual que la anterior, maneja tanto al patrono como al trabajador, pero aquí menciona la intervención de un árbitro público o privado en representación de los trabajadores. también podremos observar que dicho contrato le da más limitaciones al patrón para que no viole alguno de los derechos de los trabajadores, es un freno por el cual la clase trabajadora luchó y seguirá luchando para ser oído y no pisoteen su dignidad como ser humano y como trabajador

Mario de la Cueva refiere que "El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios" (13)

La definición que nos presenta el Maestro Mario de la Cueva está de

(12)Ibidem. P. 424.

acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, donde sobre salen las normas colectivas donde se estipulan las condiciones en las que los trabajadores prestarán sus servicios, las que serán obligatorias.

Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386 define “ Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Para nuestra Ley Federal del Trabajo, el requisito indispensable para que se elabore un contrato colectivo de trabajo es que en él intervengan para su creación los obreros en conjunto, es decir un sindicato de trabajadores.

El contrato Colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga, en el se contienen los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos.

(13) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1979 p 229

El Contrato Colectivo rompe cualquier privilegio del patrón en favor de uno o varios trabajadores y las condiciones se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores.

El contrato Colectivo de Trabajo tiene como mira principal la de elevar el nivel de vida de los trabajadores y hacer que exista en las empresas una armonía necesaria en las relaciones del patrón con sus trabajadores para incrementar la producción.

El Contrato Colectivo tiene como finalidad suprema lograr la armonía de los intereses de la clase obrera con los de la clase capitalista.

1.5 Concepto de Contrato Ley

Tiene su origen en el contrato de trabajo ordinario pero su propósito es distinto, pues mientras el contrato de trabajo ordinario sólo tiene aplicación en una empresa o empresas determinadas, el contrato Ley rige en una región económica para todas las empresas que existan o se establezcan en la región de que se trata dentro de la industria que se hubiese considerado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 define al Contrato Ley como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios

patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Existe una gran diferencia con el concepto de contrato colectivo del trabajo y el contrato ley ya que el contrato colectivo solamente se extiende a trabajadores en tanto que el contrato Ley se extiende también a los patrones que no fueron parte en su formación.

1.6 Concepto de Contrato Individual de Trabajo

El contrato de trabajo es el resultado de una larga lucha por equilibrar las concordancias y contradicciones propias de todo contrato.

Alberto José Carro nos da referencia acerca de la definición del contrato de trabajo “Es aquel por virtud del cual uno o varios trabajadores prestan voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario” (14)

En esta definición observamos que se da la relación de trabajo, considerando a las dos personas importantes de dicha relación, el trabajador de un lado prestando sus servicios retribuidos, dándose a la vez la subordinación hacia el empleador o empresario, como sabemos esta figura jurídica recibe diferentes denominaciones. (patrón).

Ferrari “ el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”. (15)

Consideramos errónea dicha definición ya que de alguna forma no es una compensación lo que recibe el trabajador si no es el pago por su servicio, no es un premio, es lo que ha ganado por su esfuerzo o su trabajo prestado a dicha persona, si habláramos de un pago extra por haber dado un servicio excelente o por gratitud del patrón se podría decir que es una compensación

Para Luigi de Litalo “El contrato de trabajo es en general el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico,

(14) CARRO IGELMO, Alberto José Curso de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, BOSCH, Casa Editorial, España, 1991, p. 185.

(15) Cit. Por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978, p. 35

que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced”. (16)

Estamos de acuerdo en esta definición, ya que considera el acuerdo entre el trabajador y el patrón, el primero la obligación de prestar el servicio (trabajo) y el patrón de pagar por dicho servicio manejado como (merced).

Para el distinguido tratadista latinoamericano Rafael Caldera el contrato de trabajo es “una convención entre un patrono y un empleado u obrero por la cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe, mediante el pago por el patrono de un salario”. (17)

Este concepto maneja el término de ejecutar cualquier labor, pero si el contrato especifica que servicio se va a dar, no es correcto que se deje abierto a consideración del patrono que servicio va a prestarsele en determinado tiempo y que otro después, con el contrato se trata de impedir que se le ordenen trabajos que el obrero desconoce en un principio, debe saber que tipo de servicio va a desempeñar desde que es contratado.

(16) Cit. Por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p 35

(17) Idem.

Para Ramírez Gronda, el contrato de Trabajo es “ una convención por la cual una persona (trabajador, empleado u obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva, en forma continuada a cambio de una remuneración”. (18)

Este autor en su definición nos da todos los sinónimos que hay referente al trabajador y al patrón, pero no nos maneja el término de subordinación, como la Ley Federal del Trabajo lo define, para tener de esta manera la relación de trabajo correcta.

Para el maestro Francés Durand, el contrato de trabajo es “ una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono colocandose n una situación de subordinación mediante una remuneración de dinero llamado salario”. (19)

El maestro Durand, sí nos menciona los sujetos de dicha relación de trabajo, trabajador, patrón, salario y subordinación, esta palabra es considerada de suma

(18) Idem.

(19) Ibidem. P. 36

importancia, ya que si no existe subordinación no existe esa relación de trabajo además considera la palabra salario, siendo el pago recibido por el trabajador por prestar sus servicios. Maneja que el trabajador se compromete a cumplir actos materiales generalmente de naturaleza profesional, pero encontramos que existe también la participación de trabajos intelectuales claro esta que no existe los trabajos puramente materiales o puramente intelectuales en lo que no estamos de acuerdo por esa parte con el maestro Durand.

Para Lotmar contrato de trabajo en el plano del Derecho Positivo, considera que el contrato de trabajo “ es aquel por el cual una persona -trabajador- se obliga respecto de otra -patrón- a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio”. (20)

Este autor en la definición, no hace mención del factor subordinación, elemento importante en la relación laboral además notamos que al salario lo considera como precio pagado al trabajo por sus servicios prestados.

Para Hinojosa Ferrer Juan Contrato de trabajo “ es aquel por virtud de la cual una o más personas, que no sean funcionarios públicos en la prestación del servicio,

(20) Cit. Por CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. V. I Tercera Edición. Argentina. 1989. P. 15

se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, fuera de todo carácter familiar o de mutuos auxilios, bajo la dependencia de aquél, sea cual fuere la forma de remuneración pactada por dicho servicio u obra". (21)

Este autor nos menciona que la manera de remuneración que se pacte puede ser en cualquier forma, aspecto en lo no estamos de acuerdo ya que la clase trabajadora ha luchado para dejar atrás las famosas tiendas de raya donde su pago en vez de ser remunerativo se les pagaba con productos y no contaban con la libertad de disponer de su pago como ellos quisieran. por lo cual en la Ley Federal de Trabajo, maneja que el pago o salario sea en dinero, moneda de curso legal.

En la doctrina Francesa, Rouast, define este contrato de trabajo "como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración denominada salario". (22)

Rouast no maneja el término subordinación, además no hace referencia de que el trabajador puede prestar sus servicios a una persona física o moral por consiguiente consideramos incompleta dicha definición.

(21) Idem.

(22) Idem.

Capitant y Cuche consideran como un contrato de trabajo “ por el cual una persona empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra durante tiempo determinado o, lo que es más común sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado”.

(23)

Estos autores al igual que anteriores definiciones, no considera importante poner el concepto de subordinación, y al mismo tiempo el de considerar el servicio prestado a una persona física o moral. Además proporcionan la palabra doméstica, siendo que en las demás definiciones no nos lo aportaron, pero más adelante vamos a ver la diferencia que existe con el concepto de trabajador doméstico al de trabajador como lo maneja la Ley Federal del Trabajo. por consiguiente haremos referencia del gran problema que existe para el legislador el de poder normar a este tipo de trabajador doméstico.

Rouast y Durand afirman que este contrato “ es una convención por la cual una persona llamada empleado o asalariado se comprometen a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra llamada empleador o patrono, trabajando bajo la subordinación de este, mediante una remuneración en

(23)) Cit. Por CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral. T. II V. I. Tercera Edición Argentina. 1989. P. 19

dinero llamado salario”. (24).

En este concepto manejan actos materiales, anteriormente ya habíamos hecho referencia a que también existe el trabajo intelectual, claro está que ninguno de los dos conceptos son en su totalidad intelectuales o materiales, ya que uno necesita del otro, también falta en este concepto que el patrón o el empleador puede ser persona física o moral. En este concepto si manejan el aspecto de la subordinación.

Para De Litala considera que el contrato de trabajo es “ en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced”. (25)

En este concepto falta que se nos haga referencia de la persona que presta el servicio y la persona física o moral que la recibe, además de la subordinación que debe existir en dicho contrato o relación de trabajo.

Para el laborista argentino Ramirez Gronda el contrato de trabajo estima que se trata de “una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a

(24) Idem

(25) Idem

disposición de otra persona en forma continuada, a cambio de una remuneración". (26)

Aquí Ramírez Gronda no considera necesario usar el término de subordinación porque él nos menciona que surge directamente de la expresión pone su actividad a disposición de otra persona, pero nuestra Legislación consideró importante expresarlo en la ley para mayor protección.

Para Krotoschin estima que el contrato de trabajo " es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrón), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo. y la cual se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia" (27)

Esta definición nos hace mención por primera vez de que el patrón debe cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia, consideramos más completa la definición, existe la obligación del patrón de salvaguardar la vida del trabajador, uno de los principios logrados por la clase trabajadora, de poder trabajar con tranquilidad ya que su protección depende del patrón.

(26) Idem.

(27) Idem.

Para Euquerio Guerrero define el contrato individual del contrato “al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste”. (28)

En la definición anterior consideramos que le hacen falta elementos para estar completa; no habla de subordinación así como del pago que debe hacerse por la prestación de dicho servicio.

Guillermo Cabanellas contribuye también con su definición nos dice “ Contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”. (29)

Consideramos que esta definición encierra gran anhelo de los trabajadores el de tener una prestación continuada de servicios privados pero desafortunadamente es lo contrario, con los diversos cambios económicos, culturales, políticos y sociales por los que constantemente está atravesando nuestro país es difícil mantener esta idea, claro está

(28) GUERRERO. Euquerio. Manual del Trabajo Décima Octava Edición Porrúa. México. 1994. P. 32

(29) Cabanellas. Guillermo. Ob. Cit. P. 17

que si el trabajador es privado de su fuente de trabajo tiene derecho a una indemnización pero es lo que menos quiere el asalariado, se le indemniza, pero obtener trabajo nuevamente es difícil. Por otra parte este concepto no menciona la subordinación que debe existir en la relación patrón-trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 estipula que el contrato individual de trabajo es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La Ley en cita, nos da una definición reducida pero muy completa ya que encierra los elementos que dan origen a la relación del trabajo son: los sujetos, el pago y la subordinación

Las definiciones anteriormente mencionadas eran un tanto extensas, pero les faltaban elementos para tener un concepto de relación de trabajo completa. Recordamos que hubo una definición que el autor mencionaba que no era necesario mencionar la subordinación por que ya va en la relación, a lo que no estuvimos de acuerdo porque nuestra ley considera importante establecer todos los elementos para no dejar lagunas que permitan que se violen alguno de los derechos de los trabajadores.

1.7 Concepto de Cláusula de exclusión.

Cláusula de exclusión: El fundamento de esta figura jurídica laboral vigente en nuestro país desde 1931 es por un lado fortalecer, defender y proteger las organizaciones sindicales, y por otro lado evitar que el empresario pueda en el caso de la cláusula de exclusión por admisión utilizar trabajadores afiliados a otros sindicatos o a sindicatos de “paja” manejados por el propio empresario con lo que se neutralizaría la fuerza del sindicato titular del contrato colectivo y se debilitarían sus luchas por lograr mejores condiciones de trabajo para sus agremiados.

En la Ley del trabajo de 1931 a la cláusula de admisión y exclusión se imponían en el contrato por disposición de la ley en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores. Y en el artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean despedidos del sindicato.

En el Diccionario Jurídico Mexicano define a la cláusula de exclusión “ En sentido lato, incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato Ley que al empresario la obligación de contratar únicamente a los trabajadores miembros

del sindicato titular de dichos instrumentos. o a separar del empleo a aquellos trabajadores que renuncien o sean expulsados de la organización profesional”

“En sentido estricto, la cláusula de exclusión por separación “ Es la normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte”. (30)

Para José Alberto Garrone nos da la definición de la Cláusula de exclusión. “En Derecho Colectivo del Trabajo. aquella cláusula que se inserta en la convención Colectiva y que autoriza al sindicato que la suscribe a exigir del empleador, el despido de los obreros sancionados por el mismo. La mayoría de las legislaciones laborales rechaza la validez de tales cláusulas. con excepción de la Mexicana, que la acepta con criterio restrictivo”. (31)

Esta cláusula y cualquier otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en

(30) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. T. II. P. 109.

(31) GARRONE. José Alberto. Diccionario Manual Jurídico. Ob.Cit. P. 174.

que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Estas cláusulas nacieron con la intención de fortalecer y consolidar al sindicato mayoritario.

La Ley Federal del Trabajo en su precepto 395 nos dice que En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

No ha sido en vano el gran esfuerzo que durante mucho tiempo ha realizado la clase trabajadora para lograr que se reconocieran los sindicatos. En nuestra Ley Federal de Trabajo resguarda ese logro. El patrón respetará y actuará en relación a los trabajadores como el sindicato lo decida, no se permite que el patrón tome decisiones que puedan afectar a algún trabajador o trabajadores.

1.8 Concepto de Trabajador

En las relaciones laborales individuales o colectivas, los sujetos principales son: los trabajadores y los patrones

Al trabajador se le ha denominado, desde la época contemporánea, proletario, que solo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También se le ha denominado deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición a empleado, el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la Legislación es el trabajador.

La palabra trabajador, comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados.

La prestación del servicio debe ser de la siguiente forma:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal
- El servicio ha de ser en forma subordinada

- El trabajador siempre será una persona física: significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales; tienen que ser personas de carne y hueso.

- El servicio ha de ser en forma personal, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona, si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario. Como ya es sabido a toda regla existe una excepción, en caso de darse ésta a algún caso concreto se aplicará lo que dice el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: " ... Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

En este precepto notamos que el patrón no queda exceptuado de cualquier responsabilidad aún teniendo el servicio de otros trabajadores a los que él no ha contratado, siendo que el servicio lo pidió con la figura que se le denomina intermediario.

- El servicio ha de ser en forma subordinada eso quiere decir que son obligaciones de los trabajadores; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. Todo lo que se haya estipulado con lo que se pacto para el trabajo, no se podrá

obligar al trabajador hacer trabajos que vayan en contra de las buenas costumbres y ley. La subordinación está limitada, el patrón debe de respetar la ley.

Para el Dr. José Dávalos nos da su definición de trabajador “ A todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinción. se ha reconocido en forma expresa en la ley, en el artículo 3o. Segundo Párrafo recoge el principio de igualdad”.

“...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina, política o condición social”. (32)

El Dr. José Dávalos apoya su definición en nuestra Carta Magna, respecto del trabajador, que se le debe tratar con una igualdad, no debe de importar su raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina, política o condición social, haciéndose respetar al ser humano que vive dentro de cada trabajar, no debe existir el racismo dentro de nuestro país y ni de ninguno, ya que lo que es población en estos lugares son seres humanos, con sentimientos y necesidades

Para Joaquín Rodríguez, trabajador “ es quién pone las energías de trabajo propias a disposición de otro, en virtud de un contrato en una relación de subordinación

(32) DÁVALOS, José Derecho del Trabajo, T. I. Ob. Cit. P. 90.

mediante el pago de una retribución”. (33)

Esta definición es un tanto incompleta y errónea en el sentido que no hay necesidad de que exista un contrato, basta que exista una relación de trabajo para que exista el trabajador y al mismo tiempo para que exista el pago de una retribución a cambio del servicio prestado.

Para Roberto Muñoz, trabajador es: “La persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.” (34)

La definición anterior, aporta los siguientes elementos: libertad, licitud y remuneración; el primer elemento no lo consideramos propio para formar parte del concepto de trabajador de alguna manera la Legislación Laboral únicamente regula el trabajo libre, asimismo el trabajo forzado es materia del Derecho Penitenciario; el segundo elemento lo consideramos impropio, por que el Derecho sólo norma aquellos actos que no van en contra del orden publico, por tal motivo nuestra Ley Laboral regula únicamente el trabajo lícito; el último elemento no concuerda con la realidad socioeconómica actual, por lo tanto el calificativo remuneración, se refiere a un salario suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del trabajador y

(33) RODRIGUEZ, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil, Ob. Cit. p. 224.

(34) MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México. 1983. P. 19

mediante el pago de una retribución”. (33)

Esta definición es un tanto incompleta y errónea en el sentido que no hay necesidad de que exista un contrato, basta que exista una relación de trabajo para que exista el trabajador y al mismo tiempo para que exista el pago de una retribución a cambio del servicio prestado

Para Roberto Muñoz, trabajador es: “La persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.” (34)

La definición anterior, aporta los siguientes elementos: libertad, licitud y remuneración; el primer elemento no lo consideramos propio para formar parte del concepto de trabajador de alguna manera la Legislación Laboral únicamente regula el trabajo libre, asimismo el trabajo forzado es materia del Derecho Penitenciario; el segundo elemento lo consideramos impropio, por que el Derecho sólo norma aquellos actos que no van en contra del orden público, por tal motivo nuestra Ley Laboral regula únicamente el trabajo lícito; el último elemento no concuerda con la realidad socioeconómica actual, por lo tanto el calificativo remuneración, se refiere a un salario suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del trabajador y

(33) RODRIGUEZ, Joaquín Curso de Derecho Mercantil, Ob. Cit. p. 224.

(34) MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México 1983. P. 19

su familia, por lo que jamás el calificativo antes aludido encuadrará con la realidad existente

Lo que debemos resaltar es que la definición dada por el autor, lleva implícito un elemento importante, éste es la contraprestación que debe recibir el trabajador a cambio de la prestación del trabajo, el cual se traduce en el salario.

El salario nunca va a calificarse como remunerado, debido a que nuestros trabajadores ganan más pero consumen menos, este efecto es debido a la inflación que existe en nuestro país, la cual no permite que los salarios puedan considerarse como remunerados

Por su parte Alberto Trueba considera lo siguiente “Nuestra Teoría Integral contempla no solo la situación de los trabajadores protegidos por el artículo 123, no solo estos son trabajadores, sino que todos aquellos que presta un servicio a otro” (35)

Esta definición es muy interesante contiene una postura nueva, una interpretación integral del artículo 123, por consiguiente una nueva visión del concepto Trabajador.

(35) TRUEBA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo “Teoría Integral” Sexta Edición. Porrúa, México, 1981.P.279

De lo anterior, se desprende que en un sentido amplio trabajador es toda persona física, que presta a otra, un trabajo de cualquier tipo; y en un sentido estricto, ajustado a la naturaleza laboral, trabajador es toda persona física que presta a otra, un trabajo personal subordinado a cambio de una remuneración llamada salario.

La tendencia anterior se encamina a regular todo tipo de trabajo, de tal forma que se demuestre lo expansivo del Derecho Laboral, el cual día a día va regulando cada vez más relaciones de trabajo, sin importar si son o no personales subordinadas.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o. Se establece que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por el momento, la Legislación Laboral debe proteger el trabajo subordinado, y en un futuro no lejano, poder regular cualquier prestación de trabajo, sin importar las características que revista ésta.

Consideramos que nuestra Ley Federal de Trabajo maneja correctamente el concepto de trabajador como persona física además menciona que puede prestar el servicio a una persona física o moral, un trabajo personal subordinado.

1.9 Concepto de Patrón

En el Derecho Romano, patrono, que quiere decir padre de carga (del latín pater onues), era el nombre en general se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a las otras, aún siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios, en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes, más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado (36)

En nuestro idioma, además de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo, sobre los cuales se volverá más adelante. Además se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, ambiguos en exceso y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, propietario, responsable, casero, director y encargado

(36) PETIT, Eugène. Curso Elemental de Derecho Romano. Nacional México, 1952. P. 30

Cabanellas, en su diccionario enciclopédico usual mencionado que: tanto la legislación como la doctrina alemana usan el término de dador de trabajo (Arbeitgeber), y así lo contraponen al otro de tomador de trabajo (Arbeitnehmer) o aceptador de trabajo. Algunos autores, como Barasi, prefieren la expresión acreedor de trabajo para indicar al que tienen el derecho de pretender del otro contratante la prestación de trabajo, y deudor de trabajo, para referirse al que tiene la obligación de prestarlo. Los anglosajones recurren al vocablo "Employee" para designar al empleado. Los franceses poseen, respectivamente, las expresiones de Employeur y "Employé". En Derecho Romano se llamaba al trabajador "Locator Operarum"; y al dador de trabajo, "Conductor". (37)

De las designaciones primeramente insertas, la de patrón, aunque usual en algunos países y en zonas rurales de otras Repúblicas hispanoamericanas, presenta a caracteres de arcaica; y salvo la Ley Federal del Trabajo de México, resultará de localizar en la legislación positiva actual.

Al patrón se le ha denominado empleador, deudor de salario, acreedor de trabajo, patrono; pero el más usual de estos términos es el primero, además de ser el utilizado por la Ley Laboral vigente.

(37) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico Usual. T. IV. Hasta Décima Cuarta Edición. Argentina. 1981. P. 164.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 utilizaba el vocablo patrono, por lo que consideramos que se encuentra técnicamente en un error, debido a que por dicho término se tiene la idea de una persona que patrocina o gestiona a nombre de otra.

Por otra parte, debemos resaltar el lenguaje técnico jurídico que emplea al referirse a toda persona hace el calificativo de que puede ser física o jurídica, éste último abarca a las mal llamadas personas morales, por tal motivo es importante su lenguaje.

La Ley antes citada al definir a la persona que emplea el patrón, implícitamente se refiere a que puede ser una persona física o una jurídica, de lo anterior se desprende que su afirmación es incorrecta como antes quedo asentado, únicamente pueden ser trabajadores las personas física.

Finalmente la citada definición, contiene un aspecto contractual que hace mención al contrato de trabajo, con lo que no estamos de acuerdo, pues entenderia que si una persona física o jurídica utiliza los servicios de un trabajador, sin la celebración de un contrato de trabajo, a la primera de ellas no se le aplicará el adjetivo de patrón.

Esta tendencia contractualista es entendible, debido a que en ésta poca de 1931 en el Derecho Civil influía en el Derecho Laboral y en ocasiones el primero se aplicaba de manera supletoria al segundo, antes era considerado como una extensión más del Derecho Civil.

Para Roberto Muñoz requiere que patrón sea concebido: "... como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador". (38)

La definición anterior comete un error técnico jurídico. esto no se refiere a las personas jurídicas, puesto que las denomina morales, además hace la distinción entre las personas físicas y las morales. por lo que consideramos que sólo era necesario referirse a personas, para que se entendiera que pueden serlo tanto las personas físicas como las morales.

Uno de los elementos que la definición nos propone. es el referente a la subordinación. el cual lo consideramos acertado. dicho vocablo resalta la facultad de mando del patrón, característica que forma parte de la naturaleza jurídica del patrón.

(38) MUÑOZ. Roberto. Derecho del Trabajo II. Ob. Cit P. 25

Por otro lado el trabajo que ha de recibir el patrón debe ser lícito, libre y personal; el Derecho del trabajo no contempla la normatividad del trabajo ilícito, debido a que sólo regula las relaciones que se dan conforme a Derecho; por lo que toca a la libertad del trabajo, esta se refiere a que el trabajador no puede prestar un trabajo en contra de su voluntad, claro está, no tomando en cuenta lo referente a la regulación por parte del Derecho Penitenciario. uno de los aspectos más importantes es lo personal de la prestación del servicio, ya que debe prestarlo el trabajador en una forma y términos indicados para ello, siendo él y no otro el que lo desempeñe, por tal motivo el referido concepto lo consideramos de suma importancia.

Para Alberto Briceño el patrón es definido de la siguiente forma: "...la persona física o moral que recibe la prestación de servicios de uno o más trabajadores" (39).

Uno de los elementos importantes de la citada definición, es que el autor se sirve del término recibir en lugar de utilizar, debido a que éste contiene un aspecto más económico, es decir, lo referente a un lucro, a una ganancia, al comercio, por otro lado al hablar de recibir, estamos abarcando los aspectos tanto económicos

(39) BRICEÑO, Alberto Ob. Cit. p. 155.

como los que no lo son; de tal suerte que no solamente se obtiene beneficios al crear bienes, sino que también los hay por la simple prestación de un servicio.

La realidad es que el trabajo siempre representa un lucro para aquel que lo recibe, por tal motivo no sólo basta el utilizar palabras para suavizar el aspecto económico que representa la utilización de uno o mas trabajadores.

Uno de los aspectos importantes que no contempla la definición anterior es el referente a la subordinación, ya que de éste se desprende el poder de mando del patrón y por ende la naturaleza jurídica que posee dicho sujeto.

Cabanellas al referirse al término patrón lo hace de la forma siguiente: "... por patrón o empresario se designa a aquella parte que, en la relación laboral recibe la prestación ajena con fines de lucro, la cual contrata al trabajador para que le preste servicios". (40).

Esta definición al igual que la anterior utiliza la connotación recibir, pero con la modalidad de que siempre lleva consigo un lucro, es decir, con fines preponderantemente económicos, por tal motivo consideramos esta definición dentro de la realidad social existente, ya que todo patrón busca enriquecerse a costa de su

(40) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, V. II, Ob. Cit. p. 262.

Roberto Capón utiliza el término empleador en lugar de patrón, definiéndolo de la siguiente manera: "Empleador Persona individual o colectiva que se vincula con los trabajadores en la relación de empleo". (41)

Esta definición es la más incompleta de todas, no aporta mayores elementos y suprime varios de ellos, pero si es necesario resaltar que hace mención de un vínculo existente entre el patrón y el trabajador. En este sentido, usa la palabra vincular, dándonos a entender una unión entre trabajador y patrón; la que jamás se dará en estricto sentido, pues el patrón se va a servir del trabajador, va a recibir los beneficios de éste y con ello explotar su fuerza de trabajo; ahora bien como veremos más adelante ese vínculo nace en la relación de trabajo.

Para Néstor De Buen patrón es: "... quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (42)

Es necesario hacer mención que muchos patrones son incapaces de dirigir la actividad de los trabajadores, más sin embargo siguen siendo patrones. Por otro lado, la definición se refiere a un tercero por lo que podemos pensar que éste es una persona jurídica o física. Lo que si contiene la definición y nos parece

(41) CAPO, Roberto. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. Rubinzal, Argentina. 1987, P. 192.

(42) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I. Ob. Cit. p. 481.

acertado, es que en la misma se utiliza el término retribución, éste es la nota característica, peculiar e inherente del patrón.

Consideramos que en la definición que se proporcione de patrón es necesario Hacer referencia a la contra prestación para el efecto de que sea completa, es decir el salario que dicho sujeto debe de proporcionar al trabajador.

Para Alberto Trueba patrón es: “La persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, cargando con los riesgos y aprovechando los beneficios”. (43)

La definición de este autor limita el concepto de patrón al dirigente de negocio agrícola, comercial o industrial lo que es un error, además de no aportar elementos que nos lleven a su comprensión y a su total entendimiento.

Para Santiago Rubinstein patrón es: “Quien imparte ordenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección con relación a sus trabajadores, de su establecimiento comercial o industrial”. (44)

(43) TRUEBA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera Edición. Botas. México. 1957. P. 319.

(44) RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983. P. 153.

Para nosotros la definición más completa es la de este autor, con la observación siguiente, en el sentido de que reduce los establecimientos a comerciales e industriales, lo que resulta muy limitado, ya que en nuestros tiempos, la prestación de trabajo abarca un sin número de áreas de todo tipo, por tal motivo creemos que debe dejar opciones, para el fin de abarcar más tipos de trabajos. Por lo demás podemos decir que contiene todos los elementos inherentes a la naturaleza del patrón, por lo que la tomaremos en cuenta para dar nuestra propia definición de patrón.

En estas condiciones nuestra definición es la siguiente: Patrón es la persona que utiliza el trabajo de uno o varios trabajadores, mediante una retribución llamada salario.

Es suficiente utilizar el término persona ya que abarca tanto a las personas físicas como a las jurídicas. también al hacer la afirmación que utiliza un trabajo, estamos abarcando tanto beneficios económicos, como también los no económicos, como también los no económicos; para finalizar hacemos diferencia al elemento retribución, que es la contra prestación que otorga el patrón por la prestación del trabajo con lo que se complementa nuestra definición.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 señala que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

De la definición anterior podemos destacar los siguientes elementos:

- a) Patrón es la persona física o moral;
- b) Utilización de los servicios de uno o varios trabajadores

La Ley vigente tiene un error técnico jurídico, utiliza el vocablo persona moral, con lo que no estamos de acuerdo. lo correcto es denominar persona jurídica a las morales; además de considerar el anterior término como el de más aceptación por parte de los doctrinarios.

El elemento antes invocado hace una distinción. al referirse a las personas físicas o morales, tal postura la consideramos innecesaria, debido a que sólo basta con hacer referencia al término personas, para que sea entendible que ésta puede ser física o jurídica.

El segundo de los términos se utiliza el sustantivo servicio, por lo que tal postura es considerada por nosotros como incorrecta. debido a que con anterioridad dijimos que el trabajo comprende a la creación de bienes y la

prestación de servicios, de tal suerte que esta definición la podemos considerar incompleta.

En cierta medida, la definición de la Ley actual sigue la postura de la Ley de 1931, por tal motivo la diferencia fundamental que encontramos entre una y otra, es la utilización por parte de la Ley abrogada del término patrono.

CAPÍTULO 2 DERECHO POSITIVO MEXICANO

Actualmente el Derecho del Trabajo está considerado como una rama del Derecho Público, cosa que no sucedía antiguamente puesto que era el Derecho Privado el encargado de reglamentar la prestación de servicios. El derecho del trabajo está en plena formación y desarrollo, sólo que antes de llegar al grado evolutivo en que se encuentra, fue menester reglamentar sus realidades a través del único derecho que podía contenerlo; el derecho civil. Tiene su origen en los pueblos de la antigüedad clásica, especialmente Roma. Siempre se consideró al trabajo humano como una mercancía y esto motivó que se le reglamentara en el capítulo relativo a las Obligaciones y Contratos. De gran influencia fue el Derecho Romano sobre las concepciones Jurídicas occidentales y prueba de ello la constituye la creación del Código Civil Francés, mejor conocido por Código Napoleón, cuyas directrices fueron contundentes en la producción legislativa de los tiempos modernos. México no escapó a esta poderosa influencia y bajo su poder y orientación creó nuestro Código Civil de 1870.

2.1 El Contrato de Trabajo en el Derecho Civil.

Hemos observado que en todos los tiempos el hombre ha sido explotado por el mismo hombre. En la historia del Mundo entero prevalece, aunque con diferente denominación, el trato inhumano a la clase trabajadora. Desde el momento en que

el hombre dijo esto es mío empezaron las grandes desigualdades. Para dar un acercamiento más real de donde surge o cual es el antecedente del Contrato del Trabajo aquí en nuestro País coincidimos que es en los Códigos Civiles de 1870 y de 1884 donde se habla por primera vez de servicio por jornal es el que más se asemeja al Contrato de Trabajo.

2.1.1. Código Civil de 1870.

Nos damos cuenta que ha sido en todos los tiempos, explotado el hombre por el mismo hombre. En la historia del Mundo entero prevalece aunque con diferente denominación el trato inhumano a la clase trabajadora, desde el momento en que el hombre dijo esto es mío empezaron las grandes desigualdades. Para dar un acercamiento más real de donde surge o cual es el antecedente del Contrato del Trabajo aquí en nuestro País coincidimos que es en los Códigos Civiles de 1870 y de 1884 donde se habla por primera vez de servicio por jornal es el que más se asemeja al Contrato de Trabajo. El Código Civil de 1870 vino a poner fin a la confusión y desorden que prevalecieron desde la época de la Colonia en nuestro país. provocados por la vigencia de la diversidad de leyes españolas que tuvieron aplicación conjuntamente con la legislación particular de Indias. Consumada la independenciam no se dictó ninguna ley en materia de derecho civil, lo cual dejó al arbitrio judicial las

decisiones sobre la materia, hasta la promulgación del Ordenamiento legal a que nos estamos refiriendo.

Se dice que en el Código Civil de 1870 se regulaba el Contrato de Trabajo, pero de una manera errónea ya que dicha Legislación no conocía siquiera el nombre de Contrato de Trabajo. Los juristas de ese tiempo y la legislación universal solo conocían la división tradicional de Derecho Público y Derecho Privado y como parte de éste los contratos de prestación de servicios regulados primeramente en el Código Civil de 1870.

En este Código encontramos que reguló las relaciones laborales en su capítulo correspondiente al Contrato de Obras o Prestación de Servicios, pues como ya advertimos seguía los lineamientos tradicionales de la doctrina imperante en su época. Fue promulgado por el entonces presidente de la República, Lic. Benito Juárez y entró en vigor el 1º de marzo de 1871. Pero resulta de interés aclarar que aún en esta época, existía una polémica sobre la jerarquía derivada de la categoría de los servicios prestados. En el Código de 1870 de ninguna manera se cuestionaba si la regulación de la actividad laboral pertenecía por su naturaleza a otro tipo de ordenamiento que no fuera la codificación civil, eso era un hecho incontrovertible. Lo que se cuestionaba era si la prestación de servicios profesionales era una locución de obra o un mandato. En la actualidad las corrientes modernas aceptan que el contrato civil resulta insuficiente para

explicar el vínculo que une al trabajador y al patrón y se proyectan a una explicación más cercana a esta realidad llamándola relación de trabajo. Sin embargo, en la época en que fue promulgado el Código de 1870, no se intuía siquiera la posibilidad de que la prestación de servicios fuera regulada normativamente por otro tipo de ordenamiento, sino que sus discrepancias eran solamente de grado en lo definitivamente aceptado, dado el concepto patrimonial que sustentaban acerca de la fuerza del trabajo.

Los autores del Código Civil de 1870, al ocuparse del contrato de obras y de prestación de servicios, se preocuparon por las cuestiones que, creemos, son de tal interés que merece la pena sean transcritas.

“Este contrato, que forma el capítulo III del Título de arrendamiento en el Código Francés, se llama comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no puede o no quiere ejecutar por sí mismo, porque en ambos contrae el mandatario, proporcionalmente, obligaciones personales, y por lo que en ambos se busca la aptitud. Ésta será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral, porque nadie puede

prestar un servicio, sea cual fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre". (45)

Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene.

La tesis expuesta por la comisión redactora del Código Civil, fue controvertida por sus contemporáneos en forma, por demás, interesante.

Todos los Códigos modernos se ocupan de este tema bajo el Título de "Locación de servicios personales y de la industria": puesto que al emplear o utilizar alguien los trabajos o la industria de otro, mediante el pago de una retribución pecuniaria, no hace otra cosa que establecer la contratación de estos servicios o industria.

Afirmaron entonces que el Código mexicano separó de esta corriente aduciendo lo relativo a la dignidad humana que transcribimos con antelación. Pretendieron entonces demostrar su desacuerdo basándose en que los redactores del Código estaban influidos por pensadores antiguos como Cujas y Pothier y por modernos

(45) DUGUIT Las Transformaciones del Derecho Privado desde el Código de Napoleón. Francisco Beltrán. Madrid. P. 36

como Troplong, Marcadé y Gutiérrez Fernández, en el sentido de que éstos basaban sus ideas de que los servicios profesionales eran una especie de mandato y la prestación de otra clase de servicios personales formaban otra clase especial de contratos, fundándose en los principios del Derecho Romano, los cuales sostenían que no existía el contrato de obras y trabajos, producidos por el ejercicio de profesiones liberales, sino solamente de mandato, de ahí la razón de llamar honorarios a la retribución estipulada por los contratantes y no precio o merced

Lo cual se deduce de la ley sexta, título 17, libro 50 del Digesto: “Si remunerandi gratia honor interverit, erit mandato actio”. Es decir, según se ha explicado, el contrato de locación de servicios podía exclusivamente aplicarse a aquéllos que podían ser objeto de un tráfico, como es el caso de los trabajos manuales, pero no así tratándose de los servicios de carácter profesional, cuya naturaleza repudiaba el pago de un precio. Los opositores de esta tesis, si bien convenían en que existía la superioridad del trabajo intelectual sobre el material o físico, discrepaban en el sentido de que esto no era argumento válido para establecer que el contrato fuera distinto del de locación, que afectara una naturaleza especial y que tuviera una íntima afinidad con el mandato. No creían que dicho sistema fuera idóneo con los principios fundamentales del derecho, basándose en que si los autores definían el contrato de obras o prestación de servicios como aquel en virtud del cual se obliga uno de los contratantes a hacer alguna cosa o a prestar un servicio al otro, mediante una retribución pecuniaria, de esto se desprendía que

este contrato fuese sinalagmático esencialmente, como el arrendamiento, pues la cosa o servicio estipulados, son causados por la estipulación del precio. De donde este contrato difiere del mandato, puesto que para existir éste es menester que quien obra, lo haga en nombre del mandante y no por sí. Quien se evidencia como paladín de esta tesis es Devergier quien sostuvo que: “La locación de obras consiste en la obligación de hacer una cosa mediante un precio. Es lo mismo en el mandato asalariado; pero el que alquila su trabajo obra en su nombre; los actos que ejecuta emanan de su voluntad y de su capacidad personal. Por el contrario, el mandatario obra en nombre del mandante; y son la capacidad y la voluntad de éste las que dan fuerza y efecto a sus actos”. (46)

Combatiendo Duvergier la teoría contraria respecto a sí se envilece o no el trabajo de la inteligencia al equipararlo con el material, contesta que no tiene importancia el nombre que se le dé al contrato, si el mandato no es en sí mismo más estimable que el arrendamiento. así como tampoco los medios judiciales de apremio son más rigurosos en uno o en otro contrato. Nos dice también: “Dar la misma calificación a los contratos que determinan un precio para los trabajos de la inteligencia, y a los que fijan el salario de los esfuerzos de la potencia física del hombre. no es confundir las dos facultades y asimilar sus resultados. Se designa de la misma manera el contrato que transmite la propiedad de una piedra preciosa,

(46) Cit. Por Manuel Mateos Alarcón, en sus Estudios sobre el Código Civil del Distrito Federal. T. V. Imp. De Díaz de León Susc., México. 1896. P. 9

y aquel por el cual se enajena la materia más común y nadie teme que la identidad de la denominación dada á tales actos pueda inducir á un error sobre el valor de las cosas”.(47)

Con esto, es más que suficiente para probar cómo el Código de 1870 consideraba la relación laboral como un contrato básicamente de derecho civil y las controversias sobre su mejor denominación prueban que ya empezaba a plantearse la necesidad de una normatividad que abordara la cuestión desde un punto de vista completamente diferente.

2.1.2. Código Civil de 1884

Entró en vigor el 1º de junio de 1884. En realidad no merece la pena hacer un estudio técnico en lo que respecta al contrato de trabajo, porque siguió los lineamientos del Código anterior. Mencionaremos solamente algunas ampliaciones de que fue objeto el Capítulo VII, contenido en el título XI, libro III: El sistema del código anterior fue ampliado en cuanto estableció en el Título correspondiente al mandato, reglas especiales que rigen a todos los contratos celebrados en el ejercicio de una profesión científica, declarando expresamente en el Art. 2406, que dichos contratos están sujetos a las disposiciones relativas al mandato, siempre que no haya

(47) *Ibidem.* 7.

alguna especial.

En la parte correspondiente al Capítulo que hace referencia a la prestación de servicios profesionales, la primera Cámara de Diputados, se expresó en los términos que a continuación transcribiremos, según nos lo cita Don Manuel Mateos Alarcón por considerarlos de interés:

“ El mismo Título XII fue adicionado con un nuevo capítulo que se ocupa de la prestación de servicios profesionales, materia de que no trata en manera alguna el código vigente. La importancia y la frecuencia con que se celebra, justifican, a juicio de la Comisión, la reforma que se consulta. El capítulo adicionado sanciona como principio fundamental, la libertad absoluta de los contrayentes para estipular las bases del convenio, y las disposiciones que se establecen en él no son aplicables sino a falta de estipulación expresa. En todas las disposiciones que se consultan, se ha procurado seguir los principios de la equidad, no sacrificando en ningún caso los derechos del cliente, ni los del profesor que presta sus servicios, y adoptando con especial cuidado lo que las costumbres del país han sancionado como más justas”. (48)

(48) Idem

Como se podrá observar, sigue prevaleciendo la idea del contrato civil para sancionar la prestación de servicios, de tal manera que en este código subsiste la disposición del libro III, título XIII inclusive en el mismo orden del anterior en lo que respecta al contrato de obras, que es el trabajo en general, como a continuación transcribimos:

“ Del contrato de Obras.

Capítulo I.- Del servicio doméstico.

Capítulo II.- Del servicio por jornal.

Capítulo III.- Del contrato de obras á destajo ó precio alzado.

Capítulo IV.- De los portadores y alquiladores.

Capítulo V.- Del aprendizaje.

Capítulo VI.- Del contrato de hospedaje.”

2.1.3. Código Civil de 1928

Entró a regir el 1º de octubre de 1932, según consta del art. 1º transitorio del mismo. Con este, quedó abrogado el de 31 de marzo de 1884, que rigió desde el 1º de Junio del mismo año hasta el 30 de Septiembre de 1932. Fue creado en una época de profundas transformaciones sociales. Nuestras Instituciones estaban en el inicio de un franco y constante desarrollo. Empezaba apenas a tranquilizarse el país después de una cruenta guerra civil. Todo un alud de garantías Sociales fue

integradas a la nueva Constitución. Como hay un inciso expresamente dedicado a ella en este capítulo, bástenos mencionar que el Código Civil de 1928 se hizo eco de todas estas evoluciones y como consecuencia, también transforma su criterio para tratar del contrato y la relación de trabajo. El Código vigente forma parte de esa transformación y en su exposición nos dice refiriéndose al libro VI (de las obligaciones). Principia desarrollando una teoría general de las obligaciones a diferencia del Código de 1884, que hace del convenio la fuente casi única de las obligaciones. De gran trascendencia es la ampliación de la antigua doctrina de la culpa, inspirada en la responsabilidad individual, con la del riesgo colectivo, en la que el patrón responde de los accidentes que sufren sus obreros, independientemente de toda culpa o negligencia de su parte, pues se considera al accidente como una eventualidad de la empresa, de que tienen obligación de responder los que reciben el beneficio de la misma. Asimilando perfectamente la ideología que inspiró a la Constitución Política de 1917, la Comisión redactora deslinda con bastante precisión la nueva jurisdicción de las leyes sobre el trabajo y al respecto nos sigue diciendo "Se creyó que algunos de los contratos de prestación de servicios deben de salir de la esfera del derecho privado, porque afectan no sólo los intereses de los contratantes, sino los de la colectividad y que la autoridad debía de intervenir en su celebración, para atenuar, en lo posible, la desigualdad en que se encuentran colocados los contratantes. Por tal motivo se suprimieron en el proyecto los contratos sobre servicios domésticos, aprendizaje, servicios por jornal

y servicio a precio alzado, en los que el operario no pone los materiales de la obra, reservándose la reglamentación de estos contratos a la Ley Orgánica del Art. 123 de la Constitución Federal.

Lógicamente se desprende de lo anterior que el contrato de trabajo ya no entra en la esfera, propiamente dicha, del Derecho Civil. Se nos remite a la Ley Federal del Trabajo y a los preceptos constitucionales relativos. Solamente regula en su aspecto civil la prestación de servicios profesionales, siempre que no se trate de profesionistas sujetos a contrato de trabajo; el contrato de obra a precio alzado siempre y cuando el empresario dirija la obra y ponga los materiales de la misma; al contrato de los porteadores y alquiladores; y al contrato de hospedaje. Aquí ya hay una idea bastante clara y precisa en el sentido de la insuficiencia del Derecho Civil para abarcar en sus conceptos tradicionales del contrato, la dinámica y proyección de las nuevas ideas sobre la relación de trabajo. Ya existen ordenamientos diferentes que dan cabida a los aires renovadores de carácter Legislativo. De donde concluimos que con este Código, se llega al finiquito de la interpretación civilista en lo que respecta al Contrato Individual de Trabajo, cediendo su lugar a aquellos ordenamientos Jurídicos que van a darle su mejor interpretación para beneficio, siempre en constante logro, de los factores de la producción

2.2 Legislación Federal del Trabajo.

La mayoría de las transformaciones Jurídicas que se han efectuado en México. han sido consecuencia no de la evolución pacífica de las Instituciones dentro de un ámbito de normatividad jurídica, sino de revueltas populares de carácter bélico en que se ha pugnado siempre por la conquista de los ideales democráticos. Tocó en suerte que a raíz de la lucha civil iniciada en 1910, tuviera como consecuencia la integración de las aspiraciones de una gran mayoría, en un ordenamiento jurídico de carácter constitucional.

Toda una serie de inquietudes y tristes experiencias hicieron factible que se elevaran a la jerarquía constitucional, los más elementales derechos relativos sobre todo a la situación laboral tanto de los campesinos como de los obreros. Esto fue como resultado de las situaciones de hecho que prevalecían desde la época de la Colonia, en donde: "... La organización política que se implantaba tenía las características del feudalismo medieval y la sociedad humana que se formaba quedaba constituida por dos castas únicas: los amos que administraban el gobierno, la religión y la riqueza y los parias que solo tenían como patrimonio el trabajo y la obediencia". (49)

(50) ROUAIN Pastor. Génesis del Art. 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Edición. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana. México. 1959. P. 27.

Fue consecuencia de ello que las relaciones laborales fueran reguladas a partir de entonces por la legislación de carácter federal que tiene sus fundamentos en la Constitución de 1917.

Haremos un bosquejo de los acontecimientos que tuvieron como consecuencia su promulgación el 5 de febrero de 1917. Ante la presencia de una desigualdad evidente en el terreno de lo social, jurídico, económico, político, etc., el régimen Porfiriano propició el estallido de huelgas como las de Río Blanco y Cananea. El Partido Nacional Antirreleccionista se constituye en mayo de 1909. En abril de 1910 se lleva a efecto la Convención de los Partidos Nacional Antirreleccionista y Nacional Democrático. Siendo postulado por el primero: el imperio de la Constitución, su reforma; la no-reelección; mejoramiento de los obreros. Combate a los monopolios Pugna por el fomento de la educación, la creación de Bancos Hipotecarios y Refaccionarios para la agricultura, industria y comercio y la abolición de las Jefaturas Políticas. Se redacta entre el 8 y el 10 de octubre de 1910 el Plan de San Luis Potosí, el cual contenía: la declaración de nulidad de las elecciones. Se desconocía al gobierno de Díaz. Se declaraba la vigencia de las leyes que no se opusieran al Plan. La no-reelección del Presidente y Vicepresidente, Gobernadores, Presidentes Municipales; que el 20 de noviembre se iniciaría la revuelta armada. La libertad de todos los reos de carácter político. Se

adelantan los acontecimientos el 18 de noviembre en Puebla. El resto del país los inicia el 20.

Son firmados los tratados de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911 y el 25 sale al extranjero el General Díaz. Al día siguiente se nombra presidente provisional. En septiembre del mismo año se lleva a efecto la Convención del Partido Constitucional Progresista. En 6 de noviembre las elecciones fueron favorables al Sr. Madero para ocupar la presidencia de la República. Por no cumplir con los postulados que proclamó y por tener numerosos enemigos del régimen anterior, hubo varias sublevaciones en contra de su gobierno, siendo la más importante la de Emiliano Zapata que redactó El Plan de Ayala donde se hace reparticiones de tierra y se desconoce a Madero, el cual es asesinado junto con su Vicepresidente por Huerta. Éste se adueña del poder y todos los revolucionarios se vuelven a levantar en armas ahora en su contra, desconociéndolo en el Plan de Guadalupe redactado por Venustiano Carranza, el cual una vez triunfante, establece su gobierno, dándole fuerza legal y permanente al proyecto de Constitución Política.

“... Los representantes populares se trasladan a Querétaro y recogiendo el contenido del Plan de San Luis, del Plan de Ayala y del Plan de Guadalupe, con las adiciones a este último, establecen el Congreso Constituyente en el teatro Degollado de la ciudad de Querétaro.” (50)

Así a través de estas transformaciones, la discusión sobre la regulación jurídica del trabajo va a ser objeto, en dicho Congreso, de las más apasionadas discusiones. Para poder lograr un mejor proyecto de Ley que derogara al art. 5º de la Constitución de 1857 y substituyera al artículo del mismo número, del tibio proyecto de Carranza, los diputados constituyentes se reunieron en sesiones extra-Cámara y lograron redactar un proyecto de Ley donde intervinieron legisladores de todas las tendencias, bajo un clima de mayor imparcialidad y lograron así la creación del artículo 123 Constitucional vigente en lo esencial, habiéndose transformado con posteriores reformas.

Ahora ya podemos plantear más claramente el porqué la contratación individual de trabajo se incluyera en la Constitución General de la República y se sustrajera de la codificación civil. Uno de los miembros de las sesiones extra-Cámara, Pastor Rouaix nos dice como quedó, en su parte relativa, la exposición de Motivos del Proyecto definitivo que se presentó al Constituyente de Querétaro de 1917:

“...Por otra las enseñanzas provechosas que nos han dado los países extraños acerca de las favorables condiciones en que se desarrolló su prosperidad económica, debido a las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto, bastan a justificar la iniciativa a que nos venimos refiriendo para que sea elevada a

(50) MORALES, José Ignacio Las Constituciones de México. Puebla México, 1957.P. 247

feliz efecto en ésta ocasión y se llena el vacío existente en nuestros Códigos, definiendo exactamente la naturaleza del contrato de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patrones, subordinadas a los intereses de la humanidad en general y nuestra nacionalidad en particular, que demandan la conservación de la especie y el mejoramiento de su cultura en condiciones de bienestar y de seguridad apetecibles.” (51)

En esta exposición se reconoce la urgencia de la intervención del Estado como fuerza reguladora entre los factores de la producción para hacer ecuánime la contratación individual del trabajo. Surge la necesidad de crear una Ley que regulara a toda la clase trabajadora.

2.2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Después de haber sido promulgada la Constitución de 1917, como ésta había permitido que los Estados legislaran en materia de trabajo, vinieron consecuentemente a dar forma al panorama jurídico laboral la creación de leyes en casi todas las entidades de la república, siendo una de las primeras, basándose en el Artículo 123 Constitucional, la del 14 de enero de 1918 del Estado de Veracruz, la

(51) *Ibidem.* P. 108.

fue complementada por la de Riesgos Profesionales de 18 de junio de 1924. Estas dos leyes fueron las que inspiraron basicamente el resto de la producción legislativa de los Estados y también al ordenamiento en vigor en materia de trabajo. De importancia suficiente para tomarlas también como antecedente tenemos las leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918 y la de 16 de Septiembre de 1926. Por lo que respecta al Distrito y Territorios Federales se legisló a base de algunas leyes reglamentarias del Art. 123 y con algunos Decretos que, sin embargo, no fueron suficientes. Hubo al respecto algunos proyectos de Leyes del trabajo que nunca entraron en vigor como el Proyecto de Ley de 1919, el Proyecto de Ley del Trabajo de 1925, el cual ya consignaba al contrato de trabajo de acuerdo con la nueva orientación doctrinal, pues lo conceptuaba como el convenio en virtud del cual el trabajador presta al patrono un servicio personal, bajo su dirección y mediante una retribución pecuniaria

En 1929 hubo reformas a la Constitución en el sentido de que corresponde solamente al Congreso Federal expedir la Ley del trabajo, posteriormente se derogó toda la legislación de los Estados. Fue en ese año cuando se redactó un proyecto que fungió como el antecedente más directo de nuestra Ley actual, conocido por el nombre de Proyecto Portes Gil, por haberse realizado a iniciativa del, entonces, presidente de la Republica. Siguió este proyecto la tónica revolucionaria de los motivos de la Constitución y así, en su exposición de los

mismos al referirse al contenido del Código dice: "... La materia en el caso presente es el trabajo económicamente considerado. Este se desarrolla y manifiesta dentro de la voluntad humana como un producto natural de las relaciones de hombre a hombre en el contrato de trabajo y como un producto también de la fuerza y de la voluntad del Estado, equilibradores y orientadores de la actividad o actividades individuales y colectivas. Tal es el objeto del Código establecer normas jurídicas que rijan esas relaciones y fijar las condiciones en que el trabajo debe realizarse". (52)

En lo referente al contrato, este proyecto nos expone cuatro diferentes formas de concebirlo, a saber: Contrato de Trabajo individual y de Equipo.- Contrato Colectivo y Contrato- Ley. Nos interesa para efecto de nuestro estudio el Contrato individual. En el capítulo correspondiente, la Exposición de Motivos del Código que comentamos nos habla de las intenciones de regular de una manera eficiente la contratación laboral, la creación de nuevas perspectivas jurídicas para Instituciones obsoletas y el esfuerzo que tuvo que desarrollarse para llegar a declarar que el trabajo del hombre no es una mercancía, que el trabajo del hombre crea produciendo; que no es algo sustantivo o independiente del hombre que pueda enajenarse, porque sería la enajenación misma del hombre. Siguiendo la exposición, nos habla de la caducidad de la interpretación civil del

(52) Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de la Nación. Exposición de Motivos. México. 1929. P. XII.

contrato afirmando despues que si el hombre crea produciendo, el contrato de trabajo es un contrato de colaboración o asociación de trabajador con el patrón. Basando la anterior premisa en las aportaciones que realiza en el trabajo asalariado cada uno de los factores de la producción. Este proyecto en su capitulo III De los contratos de trabajo nos define en su:

“Art 20 - Contrato de trabajo es todo convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución determinada por el convenio o por el uso”. (53)

Como se podra observar, resulta una definición clásica, donde concurren libremente las voluntades de los contrayentes, sólo que esta libertad se verá auxiliada por parte del Estado para garantizar y equilibrar la voluntad del trabajador, pues el contrato se limita con derechos mínimos a favor del trabajador, los cuales son irrenunciables. Todas estas limitaciones que impone el Estado a la voluntad de las partes, tienen por objeto equilibrar las relaciones y condiciones de la contratación para hacer posible el concepto de Contrato de trabajo colaboración

Para terminar bastenos reproducir las consideraciones últimas, a este respecto, de la Exposición de Motivos:

(53) Idem.

“... De la propia definición del contrato de trabajo, se desprende que es un verdadero contrato de ejecución con obligaciones recíprocas exigibles de las que las principales son: la prestación del servicio y el pago del salario. Planteamos claramente el punto de que el contrato de trabajo es un contrato de ejecución, porque será punto importante para la comprensión del contrato de equipo y del colectivo, ya sea puro o de su variante el Contrato-Ley. Del análisis del proyecto que acabamos de mencionar, podemos concluir que fue el mejor intento por reglamentar al art. 123 constitucional en el Distrito y Territorios Federales. Dio un concepto tradicional del contrato de trabajo aunque limitando la voluntad de las partes por fuerza de la intervención del Estado para equilibrar a los contrayentes.

Se integran dos conceptos básicos en el contrato de trabajo: la prestación del servicio subordinado y el salario devengado. Estos conceptos se manejan con mayor propiedad. Este proyecto fue enviado al Congreso para su aprobación, pero fue objeto de múltiples y obstinadas controversias por parte de los sectores obreros y patronales y se retiró de la discusión. Con una posterioridad de dos años, hubo una convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de donde salieron ideas para reformar el Proyecto Portes Gil, dando nacimiento a otro nuevo, el que siguiendo todo el proceso legislativo fue promulgado por el Congreso el 18 de agosto de 1931

La Ley Federal del Trabajo vigente contiene algunos cambios respecto del Proyecto comentado, pero sobre todo introduce en las reformas de que fue objeto, un nuevo término que se adoptó por la doctrina del Nacional- Socialismo al Derecho Laboral: la Relación de Trabajo. Esta Ley define al contrato de trabajo en su título II conforme al siguiente texto.

“Art. 17. Contrato individual de trabajo es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”. (54)

Pero a raíz de las reformas introducidas, que entraron en vigor el 1º de enero de 1963, se admitió la denominación de relación de trabajo como substitutiva de contrato de trabajo en los Art. 121 a 125-B de la Ley. El art. 121 nos habla de la rescisión de la relación de trabajo, aun cuando está contenida en el Capítulo XII que habla de la rescisión de los contratos de trabajo, por lo que se deduce que la Ley los equipara para efectos de la aplicación de la misma. La doctrina al desechar la explicación del Derecho Civil sobre la contratación laboral, se ve precisada a crear el concepto de relación de trabajo, entendiendo por ello, el conjunto de derechos y obligaciones nacidas para trabajador y empleador, de la prestación del servicio. Con esto se da un golpe mortal a la idea del contrato de

(54) Idem.

trabajo y se dice que basta con que un trabajador se enrole en la empresa para que al prestar sus servicios se dé origen a la relación de trabajo, con lo que se hace sujeto del Derecho Laboral. Estas cuestiones serán objeto de un estudio exhaustivo en posteriores capítulos, por lo que aquí solo se enuncian. Nuestra Ley vigente es necesario que se reforme, dicen algunos, y al respecto se redactó un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de 1968.

2.2.2. Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de 1968.

El cual sigue la misma orientación de la Ley en vigor, pero en el asunto que nos interesa, en el Título II correspondiente a las Relaciones individuales de trabajo, Capítulo I, Disposiciones Generales, nos dice en su Artículo 20 Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario.

Art. 21 Se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

En este anteproyecto resulta de interés observar como ya no se utiliza el término contrato de trabajo, por lo que doctrinalmente, este anteproyecto puede

decirse que siguió fielmente las directrices del nuevo concepto de una manera radical. Pero a últimas fechas se ha prestado al Congreso un Proyecto de Ley Federal del Trabajo que está actualmente en discusión y posiblemente se apruebe.

2.2.3. Reformas de 1969.

Nos parece que este proyecto resulta conciliatorio en lo que a relación laboral respecta, pues en su Exposición Motivos nos dice que no corresponde a la ley decir las opiniones de la doctrina, pero que se tomó como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independiente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Estas ideas se utilizaron para la redacción del artículo 20, contenido en el título II de las Relaciones individuales de trabajo, Capítulo I Disposiciones Generales y que dice en el artículo 20 Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra

un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Con lo transcrito podemos darnos cuenta que ahora se concilian las ideas tanto del acuerdo de voluntades de los contratantes, como de la relación de trabajo para originar, a ambos derechos y obligaciones. Viene ésta a ser una postura ecléctica que satisface a los bandos en pugna.

CAPITULO 3 MARCO JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Constitución de los Estados Unidos Mexicanos Art. 123.

El Artículo 123 se fue elaborando mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora que dieron cuerpo a los derechos consignados.

La naturaleza del derecho mexicano del trabajo fluye del Artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas a favor de la clase proletaria.

Con la promulgación de una Constitución, en el año de 1917: se reconocen los Derechos Sociales de los trabajadores. Esta constitución es la que hoy tenemos vigente para la regulación de las condiciones de los trabajadores. Por lo tanto haremos referencia a lo que concierne al contrato individual del trabajo como al contrato colectivo del trabajo.

El Art. 123 Constitucional establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil: al efecto, se promoverán la creación de empleos y la

organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

Si bien es cierto, que la Constitución garantiza por primera vez en sus estatutos la existencia de un contrato para la regulación de las condiciones del trabajador para prestar sus servicios de una manera subordinada. Después de tantas injusticias luchas y explotación por parte del capital encontramos en nuestra Carta Magna en su Título Sexto denominada Del trabajo y de la previsión social.

En este artículo se encuentran reguladas todas las condiciones de los trabajadores, no sólo va a regir al trabajador sino también al patrón en el cual ambas partes quedan sometidas a cumplir con los lineamientos que dicha Ley regule.

Esto se desprende del párrafo XXI. “ Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto...”

En esta parte el patrón si no se somete como la Ley lo exige ante la Junta, habiendo desavenencia con el trabajador entonces se le obliga a indemnizar al obrero con un importe además con la responsabilidad que resultare de dicho conflicto. Con esto se comprueba que el patrón no podrá imponer su voluntad.

También el trabajador está sometido a este párrafo "... Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

La Ley regula a ambas partes, el patrón se le obligará a indemnizar al trabajador en caso de negarse a solucionar el conflicto con el trabajador, pero también en caso de ser el trabajador el que se negase, se tendrá por terminado el contrato, de esta manera se verá afectado con su fuente de trabajo.

En su párrafo XXII nos dice: "El patrón 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 o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su

cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

Antes de que existiesen las Garantías Sociales era utópico el pensar que el patrón se le pudiese obligar a indemnizar a un trabajador por un despido injustificado, ya que el capital siempre ha estado por encima del trabajador, ahora contenidas dichas Garantías en Nuestra Constitución reconociendo los derechos de los trabajadores.

La Ley es muy clara para imponer obligaciones a los patronos mediante el pago de indemnizaciones en caso de que se actúe en contra de los derechos del trabajador por lo tanto en la Constitución se precisa con exactitud la libertad para asociarse a un sindicato. Al igual de participar a una huelga siempre y cuando esta sea lícita. También se considera la seguridad para el trabajador para desempeñar sus labores sin ser maltratado por el patrón o por personas que estén muy cercanas a él en lo familiar. De esta manera el trabajador podrá rendir con más confianza su trabajo.

Al hablar del contrato contemplamos tanto al contrato individual como al Contrato Colectivo, en este último nos hace referencia la Constitución en su párrafo XXXI inciso c. Apartado 3: “... será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que

afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; ...”.

Si el pensar en un contrato individual era difícil creer que fuera regulado en la Constitución, mucho más el regular las asociaciones que eran consideradas como lícitas. Pero el arduo trabajo de la clase trabajadora por que se les reconociera dicha asociación costó muchas vidas e injusticias. Pero ahora son reguladas en nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo y otras leyes.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

No bastó solo con la Constitución fue necesario la creación de una Ley que regulara a toda clase de Trabajadores a nivel Federal. De alguna forma se le permitió a los Estados expedir leyes que rijan en materia laboral, sin olvidar que la facultad la tiene el Congreso de la Unión. Se consideró que el Congreso no tendría la más remota idea de cual es la necesidad de cada población. por esta razón se le otorgó también a los Estados esta facultad

La Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo Relaciones individuales de trabajo Capítulo I en las Disposiciones Generales Art. 20 Párrafo II nos dice: “ Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su firma o denominación, es aquel por virtud del

cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Aquí en este Artículo nos da un concepto de Contrato individual de trabajo dicho significado ya lo analizamos en capítulos anteriores. Sólo diremos que es importante regular al Contrato de trabajo ya sea individual o colectivo, es una manera de equilibrar al capital y al trabajo.

En el mismo Artículo en su último párrafo nos menciona: “La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Consideramos acertada la decisión del Legislador de darle tanto a la relación de trabajo como al contrato de trabajo una igualdad de efectos, así mismo de alguna manera a los trabajadores que por circunstancias ajenas a ellos sus patrones no les hagan efectivo un contrato, trate de desviar los derechos a los que se ha hecho acreedor el trabajador. Siendo reconocidos tanto en la Constitución, Ley Federal del Trabajo y otras leyes. Por lo tanto se trató de no dejar ninguna laguna en ese aspecto, dando así la seguridad de mantener sus derechos vigentes a los trabajadores que no tengan un contrato firmado

Lo anterior se respalda con el Art. 21 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra nos dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 24 que a su letra dice: " Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte."

La Ley maneja por separado a los contratos tanto individual como colectivo, aunque ambos sirven para proteger al trabajador, el Contrato individual regula la condiciones del trabajador en lo individual y Contrato Colectivo regula a más de dos personas al mismo tiempo, dándose de esta manera la protección a los Sindicatos los cuales son los que se rigen por dicho contrato.

La Ley Federal del Trabajo nos menciona los requisitos que debe reunir el contrato. En el Artículo 25 se establece: " El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón,
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario,
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón”.

La Ley claramente nos expresa los requisitos de forma que debe reunir el contrato que va a celebrar el trabajador y el patrón. El Legislador no olvidó ningún requisito para hacer más seguro el Contrato de Trabajo.

El Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: “ La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 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”

La Ley es muy minuciosa en este artículo protege la relación de trabajo aún cuando no exista contrato escrito, no permitiendo de esta manera al patrón de burlar o no hacer valer los derechos del trabajador, negando la relación de trabajo por la falta de un contrato escrito, prestando los servicios de una manera subordinada es más que suficiente para hacer valer los derechos del trabajador.

La Ley en su Artículo 28 dice: "Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:
 - a) Los requisitos señalados en el artículo 25.
 - b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y
 - c) alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejantes, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
 - d) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país

al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

- e) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.
- II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales:
 - III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá
 - IV. constituirse en el Bando de México o en la institución bancaria que este designe. EL patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;
 - V. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

- VI. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito”.

La Ley protege dentro y fuera del territorio Mexicano a la clase trabajadora. Nuestra Ley Federal de Trabajo contempla en su precepto 28 bajo que condiciones prestarán sus servicios los trabajadores que laboren fuera del país.

El Artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona: “Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a los expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.”

Ya habíamos hecho referencia a este punto. haya o no contrato de trabajo se obliga a lo pactado entre las partes. Tanto el patrón como el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 34 “En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437”.

La Ley protege las prestaciones ya devengadas por ningún motivo podrán ser afectadas con causas posteriores

El Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo dice: “ 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,
- 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. Comentar el trabajador, fuera del servicios, 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;
- 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 tan 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 o 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.

En la relación de trabajo o en el Contrato aun existiendo estos si el

trabajador incurriere en alguna falta que perjudicare al patrón o a la empresa es motivo suficiente para el patrón rescindir del servicio del trabajador sin que el patrón tenga la obligación de indemnizarlo.

Pero no sólo el trabajador puede resultar con responsabilidad en la rescisión de la relación de trabajo si no también el patrón y así nos lo hace ver el Art. 51 de la Ley Federal del Trabajo. 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 dejará 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 tratamiento 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 que se encuentren en él; 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.”

EL trabajador tendrá derecho a ser indemnizado conforme a la Ley referente a lo citado en el anterior artículo. Apoyado en lo que dice en su art. 52 de la misma Ley: “El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”.

La Ley Federal de Trabajo en su Art. 53 nos menciona: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I El mutuo consentimiento de las partes;
- II La muerte del trabajador;
- III La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V Los casos a que se refiere el artículo 434".

Otro de los efectos del contrato de trabajo es la terminación de las relaciones de trabajo, donde puede culminar con el simple acuerdo de las partes, la decisión de ellos por terminar su relación de trabajo es suficiente para que sea válido.

En el siguiente inciso de este artículo nos menciona que otra causa de la terminación de la relación de trabajo será por la muerte del trabajador, no así por la muerte del patron, ya que en este caso surte diferente, la persona que se quede al frente de la empresa, fábrica o fuente de trabajo, tendrá la obligación de cumplir con lo acordado.

Otra causa es la incapacidad física o mental del trabajador donde está claro que es imposible que pueda seguir prestando sus servicios subordinados al patrón, por lo cual es muy necesario o lógico que se dé la terminación de la relación laboral.

Existen Derechos de Preferencia regulados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 154: “ Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”.

El Derecho de Preferencia tiene su antecedente antes de la existencia de Nuestra Constitución vigente, donde se regulan las Garantías Sociales. Los trabajadores americanos eran preferidos por los patrones, creando de ésta manera mayor desigualdad entre los trabajadores. Por esta razón el legislador se vio en la necesidad de proteger al trabajador mexicano, de la mejor manera que pudo hacerlo fue plasmando en la Ley Federal del Trabajo un artículo que protegiera ese derecho.

Establece la Ley federal del Trabajo que características debe tener un trabajador para hacer válido el Derecho de Preferencia.

El Artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona los trámites que debe de reunir el trabajador para poder aspirar a un puesto o vacante: “Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quien depende económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud”.

Con este precepto da a lugar la figura del derecho de preferencia donde la persona que reúna los requisitos que se le piden tendrá con todo derecho a obtener un mejor puesto por el desempeño que haya tenido durante el tiempo que presto el servicio siempre y cuando haya una vacante

Ese derecho de preferencia se da en diferentes formas se considera la antigüedad, si el trabajador tiene la capacidad suficiente así como aptitudes para desenvolverse correctamente en ese puesto. Existen diferentes escalafones para poder tomar una decisión y analizar a la persona idónea

En la Ley Federal del Trabajo en su art. 386 da un concepto de lo que es el Contrato Colectivo de trabajo, de esto ya hicimos referencia en capítulos interiores, ahora solo nos preocuparemos por analizar este artículo.

Tiempo atrás era imposible que la clase trabajadora pudiese hacer coaliciones para mejorar sus condiciones de trabajo ante los patrones, eran consideradas esas reuniones como ilícitas al mismo el patrón aprovechaba esa situación para despedir a los trabajadores de los cuales tuviera conocimiento que formaban parte de esas reuniones, para el patrón era más fácil contratar a otros trabajadores por su lado, no tenía ningún problema pero para el trabajador se quedaba sin su fuente de trabajo.

Con el tiempo esas coaliciones fueron reconocidas por la Constitución y se pudieron hacer esas agrupaciones sin ningún problema ya que dejaban de ser ilícitas, contando así con mayor libertad y seguridad para formarse. Formando de esta manera los sindicatos que han sido desde hace mucho tiempo una voz fuerte para poder exigir mejores condiciones de trabajo.

Ahora en nuestra Ley Federal de Trabajo regula en el artículo 386 El Contrato Colectivo de trabajo celebrado por uno o varios sindicatos. Sin olvidar que esos sindicatos pueden ser entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones

Para complemento de este artículo la misma Ley pero en su art. 387 nos menciona: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450''

De gran fuerza resulta la clase trabajadora como sindicato obligando de manera tajante al patrón para celebrar el contrato colectivo aún en contra de su voluntad, la Ley permite que como coacción sobre el patrón se llegue a la huelga que es otro de los derechos que tiene el trabajador para hacer notar su descontento.

El Contrato Colectivo de trabajo juega un papel muy importante en lo que a Sindicatos se refiere, éste contrato no existiría si no hubiera Sindicato. Esa agrupación de trabajadores tiene plasmado en el contrato colectivo de trabajo las condiciones en las cuales van a prestar sus servicios en más de una empresa o establecimientos.

En el Artículo 388 de la misma Ley nos dice: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- 1 Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

En ocasiones cabe la posibilidad de que existan varios sindicatos en una misma empresa a esta situación la Ley procura que haya concordancia con su contrato de trabajo para que no vaya en contra de sus derechos. Por esta razón maneja varios casos para que se encuadren a las circunstancias que se den.

En el Art. 390 de la Ley Federal del Trabajo nos señala la forma en que debe realizarse el Contrato de Trabajo: “ El Contrato Colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento y lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

Este precepto regula para mayor seguridad de los trabajadores la forma en que deberá hacerse el contrato de trabajo, en principio deberá hacerse por triplicado para que cada parte tenga una copia de lo que acaban de contratar y el tercer ejemplar se va a depositar en la Junta de Conciliación en ese momento se anotara la fecha y hora de presentación del documento y se le remitirá después a la junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje En caso de que no se haga como lo estipula la Ley quedará bajo pena de nulidad.

En el Art. 391 de la misma Ley nos dice: “El Contrato Colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los dias de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.

- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Este Artículo mencionado contempla la forma que debe de llevar el Contrato Colectivo de Trabajo donde se estipulan las condiciones en que van a prestar sus servicios los trabajadores, contendrá la jornada así como los días de descansos y vacaciones, el monto de sus salarios, las cláusulas relativas a capacitación o adiestramiento de los mismos en la empresa o establecimiento y las estipulaciones que acuerden entre ellos.

La Ley Federal de Trabajo en su Art. 393 contempla: “ No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales”.

La Ley protege a los trabajadores procurando que no existan anomalías en el contrato colectivo de trabajo siendo así dejará dicho contrato sin efectos cuando faltare

la determinación de los salarios. Y si falta alguna otra condición se aplicarán disposiciones legales.

El Art. 394 de la misma Ley nos dice: “ El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”.

Las condiciones para los trabajadores de ninguna manera serán menores a las que otorgue la Ley; así por lo tanto menos permitirá que en el contrato colectivo que contraten las partes sean menos favorables a los trabajadores de los contratos vigentes contemplados en la empresa o establecimiento.

El Art. 395 de la misma Ley nos dice: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

En esta disposición se le prohíbe al patrón admitir trabajadores que no sean miembros del sindicato, siempre y cuando estos no trabajaren en la empresa cuando se formó el sindicato no así a los trabajadores que no sean parte del sindicato pero que presten sus servicios en la empresa o establecimiento.

El precepto 397 de la misma Ley: “El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399”.

El contrato colectivo de trabajo es necesario que por lo menos sea revisado para poder actualizar las necesidades de los trabajadores así como las condiciones del mismo. Existen plazos que la Ley impone para esta revisión y la forma como debe de hacerse. Más adelante mencionaremos.

El art 398 nos habla de la Revisión del Contrato Colectivo se observarán las normas siguientes:

- I Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patron, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos, y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos”.

En el primer párrafo cualquiera de las partes puede pedir la revisión del contrato siempre y cuando sea celebrado por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patron, no así cuando sean más sindicatos tanto de trabajadores como de patrones.

La revisión del contrato como ya lo hemos visto se hará cuando lo solicite alguna de las partes pero la Ley impone condiciones de porcentaje, si son los trabajadores deberán tener en su representación el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los sindicatos por lo menos. También los patrones tienen voz y voto en el cual también se les requiere el mismo porcentaje

La Ley Federal de Trabajo en su Art. 390 nos menciona: “La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes

- I. Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito”.

Este precepto nos indica en que momento debemos solicitar la revisión del Contrato Colectivo del contrato dependiendo del tipo de tiempo por el que se haya contratado.

En el Art. 399 Bis de la misma Ley nos dice “ Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo”.

Independientemente de la referencia del artículo anterior, el Contrato

Colectivo de trabajo se revisará 30 días antes del cumplimiento de un año cuando se trate de la cuota diaria, mejor dicho del salario, en cuanto a las demás condiciones ya se ha mencionado cada cuando se revisaran.

En el Art. 400 de la misma Ley nos dice: “Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.”

En ocasiones puede suceder que las partes olviden solicitar la revisión del Contrato Colectivo de trabajo, este hecho no causa problemas en los efectos del contrato ya que la Ley dará una prórroga por un periodo similar al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. Por lo tanto los trabajadores no estarán afectados por no hacer dicha solicitud, aun sin hacerla los derechos de los trabajadores plasmados en el Contrato Colectivo de trabajo seguirán vigentes.

La Ley Federal del trabajo en su Art. 401 nos señala: “El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento,
- II. Por terminación de la obra, y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.”

La Ley Federal del Trabajo en este Artículo nos señala en que casos se puede dar por terminado el contrato colectivo de trabajo, maneja en su primer inciso el mutuo consentimiento de las partes, es decir están de acuerdo en que dicho Contrato Colectivo de Trabajo se termine sin perjuicio para ninguna de las partes.

En el segundo inciso nos menciona por terminación de la obra; cuando ya se realizó por completo el trabajo por el cual se contrataron y ya no es más necesario su servicio; los servicios deberán estar estipulados en el contrato colectivo de Trabajo para que los trabajadores estén de acuerdo y consientes hasta donde prestaran sus servicios y no haya ningún problema con posterioridad.

Y por último nos especifica en los casos del Capítulo VIII más adelante haremos alusión.

El Art. 402 de la misma Ley nos dice: “Si firmado un Contrato Colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores”.

Este precepto nos señala que independientemente de que un patrón se separe del sindicato que celebró el contrato, éste no dejará de surtir efectos.

La misma Ley en su Art. 403 “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

En caso que se disolviera el sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o terminación de éste, no sufrirán ningún deterioro los derechos de los trabajadores ya que sus condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. El contrato colectivo se tiene que ver siempre protegido.

Art. 426 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona: “Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos Ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.
- II. La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.

En este precepto nos explica la forma en que pueden modificarse las condiciones de trabajo del Contrato Colectivo así como los Contratos Ley. Esta se da cuando se considere que el aumento del costo de la vida es superior al salario que perciben, es el desequilibrio total entre el capital y el trabajo como lo ha mencionado la Ley. Se origina la necesidad de tratar de equilibrar a los factores capital y trabajo. De esta manera se podrá solicitar ante las juntas de conciliación y Arbitraje.

La misma Legislación en su Art. 427 nos dice: “ Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables”.

Es de suma importancia en el contrato colectivo de trabajo la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo en el cual la Ley nos explica de una manera fehaciente en que circunstancias se podrá dar dicho efecto sin tener ninguna sanción el patrón, ya que de ninguna manera éste actúa directamente.

La misma Ley en su Art. 428 nos hace referencia: “La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad”.

Se suspenderá a los que tengan menos antigüedad en la empresa, haciendo respetar el derecho de preferencia que el trabajador se ha hecho acreedor debido a tener mucho tiempo en la empresa laborando, por lo tanto los de menor tiempo serán los que serán suspendidos conforme lo señala la Ley.

En el Art. 429 de la misma Legislación Nos dice “En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruébe;
- II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica, y
- III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes”.

En este precepto se dan las reglas que se deben de seguir en caso de la suspensión y ante que Autoridad deberá de proceder para que dicho acto quede dentro del campo del Derecho y no se violen por ningún lado los Derechos de las Partes.

En el Art. 430 de la misma Ley nos menciona: “La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario”.

La Autoridad en este caso La Junta de Conciliación y Arbitraje protegerá o hará proteger al trabajador en cualquiera de las circunstancias de la suspensión con el importe de un mes de salario.

En el Art. 431 de la misma Ley nos hace referencia: “ El Sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50”.

No basta con el solo aviso del patrón a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la existencia de una suspensión, sino que dicho Organismo debe comprobar cada determinado tiempo que efectivamente existen causas suficientes para la suspensión, ya que de no existir estas se fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Pero si existiere negación por parte del patrón los trabajadores serán indemnizados conforme a Derecho les pertenece.

En el Art. 432 de la misma Legislación nos dice: “ El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de conciliación y

Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48”.

El patrón tiene determinado tiempo para anunciar la reanudación de los trabajos, al Sindicato así como a los trabajadores que prestaban sus servicios en dicha empresa, este estará obligado a devolverles sus puestos que ocupaban siempre y cuando se presenten dentro del plazo que fije el patrón, este no será menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento. De no hacerlo el Patrón los trabajadores estarán protegidos conforme a la Ley en su Artículo 48 de la misma Legislación.

El Art. 433 nos habla: “La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo es otra forma de dejar sin efectos la relación de trabajo.

La Ley en su Art. 434 de la misma Ley nos dice: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38, y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

En este precepto nos menciona en que circunstancias se dará por terminado las relaciones de trabajo, en el cual señala las diferentes hipótesis. Dándose de esta forma otro de los efectos importantes del contrato de trabajo.

En el Art. 436 de la misma legislación señala: " En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162"

La Ley le exige al patrón el pago de una indemnización y el derecho a que se le respete la antigüedad al trabajador mediante una prima, donde se le pagará al trabajador como lo establece la Ley.

En el Art. 439 de la misma Ley: “ Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162”.

El patrón deberá sujetarse a lo contratado, en caso que se diera la plantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que den la reducción de personal, como este caso no se estipuló en el convenio el patrón deberá de obtener una autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores que sean reajustados tendrán derecho al pago de una indemnización, conforme lo estipule la Ley.

3.3 CODIGO CIVIL

En un Capítulo anterior comentamos la manera que el Código Civil regulaba al Contrato de Trabajo, pues bien ahora comentaremos como regula al Contrato en sí. En su Libro Cuarto Primera Parte Título Primero Capítulo I, nos menciona en su Art. 1793 “ Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

En este artículo maneja la palabra contrato en los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, de este concepto partimos para relacionarlo con el contrato de trabajo en donde ambos transfieren las obligaciones y derechos para las partes. así como en cualquier contrato que celebren las personas de la materia que se trate debe reunir esos requisitos y los siguientes que más adelante comentaremos. Es de suma importancia notar la participación del Código Civil en el Derecho de Trabajo ya que en éste Código se reguló por primera vez al Contrato de trabajo.

La misma Ley en su Art. 1794 nos dice: “Para la existencia del contrato se requiere:

- I. Consentimiento
- II. Objeto que pueda ser materia del contrato.

Es importante este Artículo, como todo buen contrato debe de existir el consentimiento y que el objeto pueda ser materia del contrato. Tendría consecuencia el hecho de no existir el consentimiento, en nuestra materia laboral el Contrato que celebran las partes debe existir el consentimiento de ambos por que ahí especificarán las condiciones en que se habrá de dar el servicio, presumiendo que existirá por parte del trabajador el acuerdo, pero muchas ocasiones al trabajador se le obliga a prestar sus servicios en contra de determinadas condiciones pero la situación económica que esta viviendo el País es obligado de manera moral al trabajador a aceptar la voluntad del patrón de prestar sus servicio a cambio de condiciones inferiores a las mínimas establecidas en la Ley.

Art. 1795 del mismo código nos dice: "El contrato puede ser invalidado:

- I. Por incapacidad legal de las partes o de una de ellas;
- II. Por vicios del consentimiento;
- III. Porque su objeto, o su motivo o fin, sea ilícito;
- IV. Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que la ley establece.

Al contrato se le puede invalidar en caso que se dieran alguna de las hipótesis antes mencionadas, es decir el contrato dejará de tener validez, pero como anteriormente lo mencionamos existen varias irregularidades en los contratos del trabajo que en vano ha

sido la creación de Organismos específicamente para la vigilancia del cumplimiento de los contratos.

Art. 1796 del mismo Código establece: "Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley.

Como ya lo comentamos anteriormente el consentimiento es uno de los elementos importantes de la validez. Con el simple consentimiento queda ya pactada la obligación entre ambas partes y a sus consecuencias.

En el Art. 1797 de la misma Legislación nos menciona " La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes". La existencia del contrato no basta la sola voluntad de una de las partes, necesariamente debe ser ambos, a contrario sensu ya comentamos la infinidad de irregularidades existentes en los contratos de trabajo. por lo tanto lo que dice la Ley es letra muerta ya que no es respetada como se establece.

El Art. 1800 del Código Civil nos dice: “El que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado”.

En lo que respecta al contrato individual del Trabajo tiene que ser forzosamente personal, tratar a la persona en sí, en cambio en el contrato Colectivo de Trabajo, si se hace por medio de otro legalmente autorizado que vendrían siendo los Sindicatos.

En el código Civil en su Art. 1807 nos comenta: “El contrato se forma en el momento en que el proponente reciba la aceptación, estando ligado por su oferta según los artículos precedentes”.

La sola aceptación por parte del trabajador es suficiente para que se preste el servicio, como en el capítulo anterior ya comentamos.

En el Art. 1812 del mismo Código nos dice: “El consentimiento no es válido si ha sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo”.

Nos menciona que no ha de ser válido el consentimiento arrancado por violencia esta a nuestro parecer no será en forma física pero sí en forma moral, como ya hemos comentado anteriormente, la situación que tenemos en nuestro País da lugar que los sueldos que se pagan sean inferiores al mínimo establecido en la Ley.

El Código Civil actual maneja en forma general al contrato sin considerar la materia a la que pertenece, es decir el contrato en sí, pero no debemos olvidar que en nuestro Código Civil fue el primero en regular al Contrato de Trabajo, aunque bajo otra denominación pero legisló.

3.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL

Esta Ley tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Por lo tanto es de suma importancia contemplarlo en este Capítulo.

La Ley del Seguro Social en su Art. 28 nos comenta: “ Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obrero patronales.

En los casos en que los contratos colectivos consignent prestaciones superiores a las que concede esta Ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior hasta la igualdad de prestaciones y respecto de las excedentes al patrón quedará obligado a cumplirlas. Tratándose de prestaciones económicas, el patrón podrá contratar con el Instituto los seguros adicionales correspondientes, en los términos del Título Tercero de esta Ley.

El Instituto, mediante un estudio técnico - jurídico de los contratos colectivos de trabajo, oyendo previamente a los interesados, hará la valuación actuarial de las prestaciones contractuales, comparándolas individualmente con las de la Ley, para elaborar las tablas de distribución de cuotas que correspondan.

En este precepto maneja los mínimos y máximos de las prestaciones en comparación con las que otorga la Ley del Seguro Social, de alguna manera el primer párrafo lo consideramos que va en contra de los principios que maneja la Ley Federal del Trabajo, como es posible que en la misma Ley del Seguro Social regule los casos en que los contratos colectivos tengan prestaciones inferiores a las establecidas en su Ley. Va en contra de los derechos de los Trabajadores.

En el Art. 102 de la misma Ley nos dice: "En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- I Asistencia obstétrica;
- II Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y
- III Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo

Técnico.

En este caso no importa si existe o no contrato de trabajo el patrón tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores para mayor protección, de esta alta el trabajador tiene derecho a que sus familiares, tanto esposa o concubina, hijos y padres sean asegurados de la misma manera y gozar de los beneficios que dicha Ley otorga.

En el Art. 3 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos nos dice: "Para los efectos del presente reglamento son trabajadores temporales o eventuales aquellos que, en virtud de un contrato de trabajo sea verbal o escrito laboren en una empresa, sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ella o siéndolo porque las realizan con carácter accidental.

Los trabajadores eventuales o temporales estarán sujetos al Seguro Social Obligatorio siempre que hayan prestado servicios durante 12 días hábiles o más en forma ininterrumpida o 30 días ininterrumpidos en un bimestre para un sólo patrón".

Lo que nos menciona este Art. Es de notarse que se reglamenta a toda clase de trabajadores ya sean temporales o eventuales, tienen derecho a servirse de las prestaciones del Seguro Social, siempre y cuando reúnan los días hábiles que les obliga la Ley.

El Art.4 del mismo Reglamento nos menciona: “Los patrones que celebren contratos de trabajo eventuales o temporales en los términos del artículo anterior estarán obligados a inscribir a los trabajadores que tengan este carácter en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de un plazo que no exceda de cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiere hecho la contratación, si ésta abarcare un tiempo de doce días hábiles o mayor. En el caso de que el período inferior a doce días se prolongare, la inscripción se hará dentro de los dos días siguientes, aquél en que se hubieren completado los doce días mencionados en el parrafo anterior.

En el caso de prestación de servicios ininterrumpidos la inscripción se hará dentro de los 2 días siguientes a aquél en que se hubieren completado los 30 de servicio”.

Este reglamento obliga a los patrones a inscribir a los trabajadores al Instituto del Seguro Social para su seguridad dentro del trabajo y también fuera de este, y en beneficio de su familia como ya lo hemos mencionado anteriormente.

En el Art. 6 del mismo reglamento nos menciona: “ En aquellos casos en que un patrón contrate a un trabajador que ya hubiere sido inscrito con anterioridad y que le presente la tarjeta de afiliación, dará aviso al Instituto dentro de un plazo de dos días hábiles siguientes a la fecha de contratación, en el que se mencionarán exclusivamente el nombre del asegurado, el número de la tarjeta de afiliación respectiva, el salario y el tiempo probable de trabajo o la indicación de que no es previsible por la naturaleza del mismo, así como los datos para la inscripción del propio patrón.

Del aviso de que se trata se entregará copia al trabajador a fin de que éste pueda obtener mediante su presentación y la exhibición de la credencial, las prestaciones medicas, en especie o en dinero a que tuviere derecho.

Igual aviso se entregará al trabajador, con copia al Instituto, tratándose de la inscripción inicial en los términos del primer párrafo del artículo 4º. Del presente reglamento con objeto de que pueda obtener las prestaciones médicas, en especie o en dinero a que tuviere derecho”.

Este Artículo contiene que en caso de que el trabajador con anterioridad hubiere sido dado de alta en el Seguro Social en otro trabajo bastará que presente su tarjeta de afiliación y con ese número será dada nuevamente de alta. Dicha alta al trabajador se le dará copia para que con ésta vaya él mismo o su familiar a darlo de alta en la Clínica que le corresponda

En el mismo Reglamento en su Art. 7 nos menciona: “ En aquellos casos en que no se hubiere fijado el término del trabajo contratado o que se hubiere prolongado el manifestado en la solicitud de inscripción o en el aviso de contratación, el patrón estará obligado a dar conocimiento de esta circunstancia al Instituto y de notificar la separación del trabajador al ocurrir ésta”.

El patrón al contratar a su personal y al darlo de alta en el Seguro Social estará obligado en caso de ocurrir alguna modificación o la separación del trabajador de la fuente del trabajo avisar a dicha Institución para hacer las modificaciones que sean necesarias, no sólo el patrón tendrá movimientos en su documentación sino también el Seguro Social.

En el Art. 8 del mismo Reglamento nos dice: “ Los patrones que contraten trabajadores eventuales o temporales estarán obligados a llevar por separado listas de raya de dichos trabajadores y a conservarlas durante los cinco años siguientes a las fechas de las mismas.

Dichas listas deberán contener los datos que enseguida se enumeran.

A Nombre del patrón y número de su registro en el Instituto

B Lapso que abarque la lista de raya.

C Nombres de los trabajadores y números de registro que les haya asignado

El instituto.

D Número de días trabajados, salarios percibidos, deducciones efectuadas

Por cuotas obreras para el Seguro Social.

E Firma o huella digital de los trabajadores

El Instituto comprobará si efectivamente el patrón manejó su documentación correctamente y ver si cumplió con su obligación como lo estipula la Ley.

Así es como el Instituto Mexicano del Seguro Social es de suma importancia ya que reglamenta a los trabajadores y patronos para prestar sus servicios.

3.5 JURISPRUDENCIA. ALGUNOS CRITERIOS EMITIDOS POR LA SUPREMA CORTE DE LA NACION.

A continuación enunciaremos algunas de las tesis respecto del Contrato de Trabajo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido.

CONVENIOS, NULIDAD DE LOS RENUNCIA A INDEMNIZACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO.- Conforme a la fracción XXVII, inciso g) del artículo 123 constitucional, son indicaciones nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato de trabajo, las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo o enfermedades

profesionales, lo que debe entenderse aplicable a los convenios y lleva a la conclusión de que cuando en un convenio se acuerda el pago de una indemnización que resulta inferior a la que el trabajador tiene derecho a recibir por la incapacidad que sufra, puede exigir que se le cubra la diferencia entre lo que recibió y lo que debe pagársele, sin necesidad de promover la nulidad de dicho convenio, que no lo obliga por entrañar una renuncia de Derechos.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 6347/58. Benjamín Ríos y Coags. 27 de noviembre de 1959. Unanimidad 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, NULIDAD DEL, CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA DISFRUTANDO DE UN PERMISO.- Cuando un trabajador goza de un permiso indefinido renunciable, que reúne todos los requisitos, y dentro de ese lapso el sindicato al que pertenece tramita otra licencia que es negada por el patrón sin derecho, y sin darle oportunidad de reanudar sus labores lo cesa por faltas injustificadas rescindiendo el contrato de trabajo, la sanción es la nulidad del despido que efectuó.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 4355/65. Benito Barrios García. 16 de marzo de 1966. Mayoría de 3 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

TRABAJADORES, SEPARACION VOLUNTARIA DE LOS.- Las renunciias de derechos a que se refieren la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son aquellas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tienen como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la Ley Laboral; pero no puede hablarse de renuncia de derechos en tratándose de la terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador y con anuncio del patrón, pues en ese caso se ejercita un derecho, como lo es el establecido por la fracción I del artículo 126 de la Ley de la Materia.

Nota: Los artículos 15 y 126 citados, corresponden al 5º. Y 53 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

PRECEDENTES:

Quinta Epoca

Tomo LXXIII, pág. 5821. Amparo Directo 4255/42. Hernández Moisés. 7 de septiembre de 1942. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Roque Estrada.

Tomo LXXIII, pág. 6724. Amparo Directo 5975/42. Lozada Garciguera Roberto. 21 de septiembre de 1942. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Hermilo López Sánchez.

Tomo CVII, pág. 830. Amparo directo 4913/50. Huicochea Barba Enrique. 2 de febrero de 1951. 5 votos.

Tomo CXI, pág. 1617. Amparo Directo 7018/50. Zamora Castro Alicia. 7 de marzo de 1952. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXII, pág. 1958. Amparo Directo 302/52. Pérez José. 26 de junio de 1952. 5 votos.

SUSPENSION TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.- La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero, sin embargo, esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad bajo fianza, falta a sus labores, más no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios, no sólo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también las de su familia, razón por la que, en los casos de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aun cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, mas no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del

Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 347/91. Vallarta Internacional. S. A. de C.V, Operadora del Hotel Buganvillas Sheraton, Puerto Vallarta, Jalisco. 26 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, EL PATRON PUEDE EFECTUARLA EN CUALQUIER MOMENTO.- No es obstáculo para que el patrón rescinda el contrato de trabajo, el hecho de que las labores se encuentren suspendidas con motivo de una huelga, ya que el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, faculta al patrón para rescindirlo en cualquier tiempo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad, atento que conforme al artículo 440 de la misma codificación laboral, huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, lo que significa que la relación de trabajo continúa con sus características que le son propias, con excepción de la prestación del trabajo.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 701/89. Pan American Airways, S.A. de C.V. 27 de abril de 1989.

Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, PUEDE EJERCITARSE AUNQUE ESTA SE ENCUENTRE SUSPENDIDA.- La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo se limita a las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin que queden impedidas las partes de ejercitar sus derechos derivados de la relación laboral, o de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de la misma; por tal razón, debe considerarse que el derecho del patrón a rescindir el contrato al trabajador, puede ejercitarse en cualquier momento de la vigencia de la relación laboral ya que se reitera que el contrato o la relación laboral no se suspende, sino únicamente las obligaciones derivadas del mismo, como son la prestación del servicio y el pago del salario.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 3847/88 Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 de octubre de 1988.

Unanimidad de votos Ponente: Martín Borrego Martínez.

PETROLEROS DE PLANTA Y TRANSITORIOS, ANTIGÜEDAD DE LOS. DIFERENCIAS.- El derecho de antigüedad de los trabajadores petroleros de planta se

encuentra establecido en el contrato colectivo de trabajo que rige en petróleos mexicanos, en los artículos 1ro. fracciones VII, IX, X, XI Y XIII, y 7mo. Del reglamento de escalafones. Dicho Derecho debe ser reconocido por la empresa mediante la inclusión del mismo en los escalafones respectivos. El Derecho de antigüedad de los trabajadores transitorios es diferente al de los de planta, y por tanto no les resultan aplicables los preceptos antes mencionados, ya que dicha antigüedad, que se genera de acuerdo con los días de servicios efectivos prestados a la empresa, tiene por efecto el de que el sindicato pueda precisar cual trabajador en función de la misma, tiene mejores derechos para ser propuesto a la negociación cuando se presenta alguna vacante transitoria o permanente.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 3913/72 - Felipe Garcidueñas Arias. 10 De Enero de 1973 - 5 votos.

Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Séptima Epoca.

Volumen 18. Quinta Parte, Pág. 51

Volumen 43. Quinta Parte, Pag. 39.

TRABAJADORES SUJETOS A PROCESO. DERECHOS DE ANTIGÜEDAD DE LOS- Si un trabajador de los Ferrocarriles Nacionales de México, es acusado de desfalco, y en virtud de la acusación se le priva de su empleo, siendo repuesto posteriormente, con motivo de una sentencia absolutoria pronunciada a favor del expresado trabajador, resulta que éste no pierde sus derechos de antigüedad, porque no

lo es aplicable el artículo 200 del contrato colectivo de trabajo, en el que se establece que: "los derechos los constituye la antigüedad de los empleados en servicio, la que será computada desde la fecha de su ingreso a cualesquiera de los Departamentos de los Ferrocarriles Nacionales y líneas que estén o hubieren estado bajo el control del Gobierno, con cualquiera denominación, y siempre que sus servicios hayan sido consecutivos o con alguna interrupción no mayor de 365 días, salvo los casos que se encuentren en trámite y ajuste, o se reglamenta esos derechos de distinta manera y así dice: "Salvo que se estipule de otra manera, los empleados pierden sus derechos de escalafón: I.- Por destitución del servicio, siempre que no haya instalación", y si en el caso hubo reinstalación, resulta que el obrero no ha perdido sus derechos de antigüedad, porque no le es aplicable el citado artículo 200 del contrato colectivo, y aun suponiendo que no fuera así, la causa que dio origen a que no concurriera al servicio es imputable a la Empresa, si ésta reconoce que el obrero fue sujeto a un proceso por desfalco, y destituido de su cargo por tal concepto y que posteriormente reingresó, siendo natural que si tal hecho acaeció, fue en virtud de una sentencia absolutoria, por lo que la Empresa debió haber demostrado que la falta del empleado, durante seis años, a las labores que debía desarrollar, no era imputable a la mencionada Empresa, siendo por tal razón aplicable, por analogía, la tesis establecida, referente a los despidos injustificados, pues cuando esto sucede, es el patrono el que está obligado a probar la justificación del despido.

PRECEDENTES:

TOMO XLV, Pág 4469 - Amparo en Revisión 318/35, Sec. 1ª- Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México.- 9 de Septiembre de 1935 - Unanimidad de 4 votos

3.6 Requisitos de Forma y Validez de las relaciones individuales de Trabajo.

El Contrato Individual del Trabajo se integra con los elementos esenciales siguientes:

a) La voluntad o el consentimiento.- El Contrato nace en virtud de un acuerdo de voluntades de los sujetos contractuales a esto se le conoce como consentimiento y el cual se manifiesta en dos momentos; el primero es la disposición para celebrar el contrato y el segundo es la libertad para la fijación de las condiciones de trabajo del mismo Contrato

Implica el concurso de la oferta hecha por el empresario y de la aceptación sobre la materia objeto del contrato y la causa constitutiva del mismo modo por el trabajador. Esto es cuando el patrón da empleo y el trabajador lo acepta, es por lo que se dice que sin consentimiento no puede haber Contrato ya que no puede obligarse a una persona a trabajar sino lo desea, el consentimiento puede ser de manera expresa o tácita.

El consentimiento expreso a su vez puede ser verbal o escrito, el verbal implica un problema ya que el trabajador debe probar que se celebró el Contrato si el patrón lo niega lo que consideramos que es injusto ya que el patrón en muchas ocasiones se vale de artimañas para evitar responsabilidades y consideramos que es mejor el escrito ya que el patrón no puede negar haberlo celebrado.

Como lo menciona Mario de la Cueva “El consentimiento tácito se manifiesta cuando existen hechos o signos externos que revelan la voluntad indefectible de consentir o bien otras veces se presenta cuando se da una simple actitud pasiva indicadora del propósito de llegar a un acuerdo”.(55)

El consentimiento se da tanto por parte del trabajador como persona física y el empleador el cual puede ser persona física o bien persona moral y en este último caso quien da su consentimiento es el representante del interés empresarial y nace el Contrato Individual del Trabajo. Actualmente se considera que más bien el consentimiento ya reviste un carácter unilateral en la mayoría de las ocasiones ya que el empleador impone unas condiciones preestablecidas referentes a la remuneración y a la calificación y que el trabajador acepta por la necesidad del mismo, por la falta de empleos, porque teme a que

(55) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. T II Ob Cit. P. 208

no se le admita en tal empresa es esto que aquí tiene una gran importancia el que el Estado haya establecido normas Sociales y Derechos a los que no puede renunciar el trabajador.

Además se establece que en ocasiones a través de la cláusula de exclusión el Sindicato obliga al empresario a contratar a las personas miembros del mismo en las vacantes definitivas o temporales, por lo que no existe consentimiento por parte del patrón sino solo existe obligación del patrón para aceptar esta situación.

Otro caso en que se dice que en los tiempos de ahora el trabajador esta en desventaja para establecer las condiciones que él desee con el empleador por lo que casi nunca se ponen de acuerdo entonces lo que sucede es que la Ley con el Contrato Colectivo de trabajo, la costumbre, el reglamento y los usos de trabajo van a regir las relaciones jurídicas, esto claro es para beneficiar al trabajador, consideramos que esta situación es la más adecuada ya que como se ha dicho el trabajador no por su necesidad va a renunciar a los derechos que tiene y que el empresario no debe aprovecharse del trabajo del asalariado por lo que tenemos que el consentimiento es un elemento del contrato Individual del Trabajo.

Mario de la Cueva dice que "el consentimiento puede estar viciado y así el derecho común estipula que será nulo el consentimiento prestado es decir que se otorgue por error, violencia, intimidación o dolo.

1) El error consiste en una creencia inexacta.

2) La violencia consiste en el empleo de una fuerza irresistible y ante esta la persona de su consentimiento para celebrar el contrato.

3) La intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes, ascendientes.

4) Dolo cuando con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes es inducido el otro a celebrar un contrato que sin ellas no hubiera hecho". (56)

b) Otro elemento esencial del contrato Individual del Trabajo es el objeto posible, el cual se expresa en dos direcciones fundamentales que son la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario este es el objeto directo y el objeto indirecto lo constituye el servicio específico a prestar y el importe del salario.

El objeto debe ser posible, lícito y determinado, es así como el servicio a realizar debe ser posible ya que la imposibilidad en el momento de la celebración del contrato y de que se perfecciona trae como consecuencia la nulidad del mismo.

(56) *Ibidem*. P. 212

Tenemos que en materia civil se establece que pueden ser objeto de contrato todas las cosas que no están fuera del comercio de los hombres, aun las cosas futuras y entonces nosotros hacemos una comparación entre la definición anterior y la ubicamos en el Derecho del Trabajo estableciendo que puede ser objeto del Contrato de Trabajo todos los servicios posibles. (En este caso no son cosas como en el Derecho Civil establece sino que en el Derecho del Trabajo van a ser los servicios del hombre el objeto del Contrato de Trabajo).

La posibilidad de los servicios es de dos puntos de vista: La física y la legal. La física se da cuando se esta de acuerdo con la naturaleza de las prestaciones y se da la imposibilidad física por ej., que el objeto del Contrato sea trabajar en la luna o desalojar el agua de un océano lo cual es bien sabido por todos que esto no puede ser. En cuanto a la posibilidad legal, es aquella en la cual las leyes establecen las actividades que son lícitas y la imposibilidad legal se va con relación a la capacidad de las partes para realizar la prestación se les está o no prohibida y en base también a que el servicio objeto de la prestación se den que legalmente están o no prohibidos.

El Objeto debe ser lícito esto es que no sea contrario a las leyes o a las buenas costumbres ya que si se contrata sobre un trabajo ilícito será nulo el contrato celebrado y las partes no tienen acción para reclamar.

Por último el objeto de trabajo debe ser determinado, esto es muy importante porque se establece que en caso de incumplimiento de la obligación se puede valorar la prestación, así se dice que el objeto del contrato debe ser una cosa determinada en cuanto a su especie. Así se debe fijar la clase y servicios que hayan de prestarse y en caso de que se dé la indeterminación en cuanto a la cantidad siempre que sea posible determinarla sin necesidad de nuevo convenio entre los contratantes, el objeto del contrato será posible.

El Contrato Individual del Trabajo tiene como presupuestos de validez los siguientes:

a) La Capacidad.- En el Contrato Individual del Trabajo se da la capacidad de goce como de ejercicio. La capacidad de goce es la aptitud que tiene toda persona para ser titular de Derechos y Obligaciones, el art. 22 del a Ley Federal del Trabajo prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, esto significa que los menores de edad no pueden ser sujetos de la relación laboral lo que consideramos es muy importante ya que el niño menor de edad es protegido por la Ley ya que como hemos visto por la historia que en tiempos pasados se les explotaba y no se les dejaba que se desarrollaran como niños y se les ponía a trabajar, actualmente se protege a estos niños lo que es de justicia.

Consideramos que en la realidad debido a la miseria de las familias mexicanas han orillado a estas para que sus hijos menores de edad se empleen y trabajen para el

sostenimiento de las mismas y además el hecho de que la vigilancia de la inspección del trabajo es insuficiente porque no tienen todos los medios necesarios para el desempeño de una eficaz función de control hace que exista el empleo irregular es decir una relación laboral irregular pero genera responsabilidades a cargo del patrón tanto frente al menor como frente a las autoridades y habrá de terminar en el momento en que se advierta que es menor de edad.

Otra forma de incapacidad de goce para la celebración del Contrato Individual del Trabajo está prevista en el art. 29 de la Ley Federal del Trabajo que "prohíbe la utilización de los menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados".

Consideramos que es una regla muy general que admite tantas excepciones que pierde su sentido y que si se quitara o bien dicho se dejará sin efectos nada pasaría.

La capacidad de ejercicio laboral se adquiere a los 16 años y los trabajadores de esa edad pueden celebrar por si mismo el contrato de trabajo y si son menores de 16 años y mayores de 14 años requieren para celebrarlo la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad política quienes deben suplir la

incapacidad, esto es importante ya que el menor de edad por su inexperiencia el empleador puede beneficiarse de esta por lo que es necesario que una persona mayor autorice y vigile que el Contrato Individual del Trabajo se establezca conforme a las leyes, la ley no ha determinado las consecuencias que tendría la falta de esta representación.

b) La Licitud.- en el objeto se da cuando el objeto no es contrario a la ley y a la moral y orden público. El art. 5 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona las principales causas de ilicitud son:

- I. Los trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por la Ley federal del Trabajo;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo a juicio del Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletoria en lugar de las cláusulas nulas”.

Consideramos que todos estos casos se establecieron para que el Patrón no incurra en estos y trate siempre de evitarlos puesto que si no es así será ilícito el Contrato de Trabajo.

c) La Forma.- La Ley Federal del Trabajo Mexicana estipula que la forma debe ser por escrito. en su art. 24 consigna que:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito cuando no existan Contratos Colectivos aplicables, se harán dos ejemplares, de los cuales quedara uno en poder de cada parte."

Esto lo hace con el fin de beneficiar al trabajador porque como ya se ha dicho el empleador a veces niega haber celebrado el contrato y siendo por escrito pues es difícil que lo haga y además en el Contrato Individual del Trabajo se van hacer constar las siguientes condiciones de trabajo las cuales por lo menor deber ser:

- 1.- Nombre, Nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- 2.- Si la Relación de Trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- 3.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- 4.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- 5.- La duración de la jornada,
- 6.- La forma y el monto del salario;
- 7.- El día y el lugar del pago del salario y

8.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

El requisito de forma no sólo se manifiesta respecto del negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también operan en vida de éste, en ciertas circunstancias, así el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán de disfrutarlas.

Es también obligatorio que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, el cual deberá ser dado a la publicidad.

Tenemos que la falta de escrito no priva a los trabajadores de sus derechos, que se deriven de las normas del Derecho del trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputa la omisión al patrón, esto es que aunque no exista un documento en el que conste el Contrato de trabajo y las condiciones del mismo. Los trabajadores gozan siempre de la protección social que contiene el art. 123 Constitucional, La Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la Jurisprudencia que también es favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o a la Ley Reglamentaria, esto es que la propia ley dispone que se presume la existencia del

contrato o de la relación laboral en todo caso es que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

Las Leyes Mexicanas también protegen al trabajador mexicano que presta sus servicios en el extranjero en este caso los llamados braceros, pero en la realidad se ha visto que estas no son aplicadas ya que en los Estados Unidos de América principalmente los mexicanos ilegales no gozan de ningún derecho y son explotados a consecuencia de la falta de empleos en nuestro País.

A pesar de esta situación las Leyes mexicanas lo han reglamentado en el Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo estipula "Que para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República se observaran las siguientes normas:

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:
 - a) Los requisitos señalados en el art. 25 de la propia Ley.
 - b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia en su caso, todos los que se originen por el paso de fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario

que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

- c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.
 - d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.
- II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el banco de México o en la institución bancaria que

éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

- IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se deberá la cancelación de la fianza o la devolución del depósito”.

Claro que estas disposiciones se aplicarán para aquellos mexicanos que salgan del País legalmente a trabajar al extranjero lo que no sucede con los braceros que son ilegales y el Estado Mexicano debería tratar de evitar que salieran mexicanos que a través de su trabajo contribuyan al progreso Nacional.

Es ante lo expuesto decir que la forma escrita es la más conveniente ya que además de proteger al trabajador, logra la seguridad de éstos y con mayor confianza se empleen en los centros de trabajo y que ayuden a que la producción sea mayor y cubra las necesidades tanto de ellos como de todos los habitantes del país lo que trae un desarrollo económico, y social para México.

Sin olvidar que aunque no exista Contrato Individual del Trabajo escrito no se puede negar la Relación Laboral.

CAPITULO 4

EL CONTRATO DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS

4.1 Naturaleza del Contrato de Trabajo.

Mucho se ha hablado del Contrato de Trabajo, en tiempos pasados se hablaba de la naturaleza de éste, como el de un contrato de arrendamiento, en el cual la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra. Es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional de la misma manera que pasa en el arrendamiento.

Los caracteres particulares del contrato son que el mismo aun cuando participe de un modo predominante del derecho Privado está sujeto a grandes licitaciones debidas a razones de orden público, por lo que participa también del Derecho Público y que en el Contrato de Trabajo la obligación no sólo es la prestación de la actividad y de la energía sino que es esencialmente la producción de la cosa y la prestación del trabajo efectuada por una determinada persona por lo que el carácter personal de la obligación es inseparable de la finalidad que con la prestación se quiere alcanzar en el Contrato.

En el siguiente inciso mencionaremos el complemento de la Naturaleza del contrato con el apoyo de las teorías contractuales.

4.2 Teorías Contractualistas

A través del tiempo se han establecido diversas teorías que han tratado de establecer la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y tenemos que son las siguientes:

I.- Teoría Contractualistas acerca de la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo; todas estas se enmarcan dentro del Derecho Privado de naturaleza civilista y son:

El Contrato de Trabajo como Arrendamiento de Servicios. Esta Tesis del arrendamiento se deriva de la consideración unitaria tal y como la concibiera en el Derecho Romano, pasando de la *locatio hominis* a la *locatio operarum* y de aquí por extensión y analogía al Contrato de Trabajo, a esta razón unitaria ha venido a unirse otras de tipo histórico regulación del contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento, o sea a través de las normas del arrendamiento se regulaba inicialmente el Contrato de Trabajo, así tenemos que en esta doctrina se basan en el Código Civil Francés: Código de Napoleón que distingue dos especies de Contrato de Arrendamiento, el de cosas y el de obras.

En esta tesis se trata de establecer la naturaleza jurídica del contrato a través del arrendamiento de servicios, pero se le critica por:

- a) La actividad es inseparable del hombre que la realiza, en cuya consecuencia no cabe arrendar aquella sin que implícitamente quede

afectada la persona misma, lo cual implicaría una estimación como cosa del hombre, es así como se dice que si es la persona del trabajador la que es el objeto del arrendamiento no puede ser ya que la persona humana esta fuera del comercio tampoco lo puede ser la energía de trabajo el objeto de este contrato, ya que el obrero no debe ser tratado como mercancía o como instrumento pasivo en manos del empresario como cualquier otro factor de la producción sino colaborador activo de la empresa económica.

- b) El arrendamiento encierra en sus efectos el uso y el disfrute de lo arrendado, lo cual significa que se precisa de una disposición de aquello anterior al nacimiento del contrato mismo, mientras que la prestación que el contrato supone se va desarrollando a medida del transcurso del tiempo, siendo más amplios los efectos de él derivados.
- c) El objeto del vínculo obligacional es diferente en uno y otro contrato; ya que en el arrendamiento su fin inmediato se logra mediante una doble conducta confiriendo la posesión de la cosa o fuente de energía quien ha de utilizarla, de un lado y absteniéndose del otro, el cedente, de realizar actos que puedan impedirlo u obstaculizarlo, en el Contrato de Trabajo por el contrario el fin del contrato es la utilización de la energía laboral la que se hace posible en cuanto el concedente emplea personalmente las propias energías en el sentido querido por el que las utiliza

- d) En el arrendamiento en realidad la propiedad de lo arrendado no se transfiere y en el contrato de Trabajo los productos o resultados de la actividad del trabajador pasan a ser propiedad del empresario.
- e) Además se carece de un fundamento científico puesto que el Contrato de Trabajo es autónomo y aunque presenta caracteres externos que lo asemejan con el arrendamiento actualmente las legislaciones lo conceptúan de una manera más adecuada y las legislaciones del Siglo XIX ya no lo pueden regular ya que las transformaciones que ha sufrido el Contrato de Trabajo de hoy y el que se trato de regular en las codificaciones civiles.

El Contrato de Trabajo como Contrato de Compraventa. Tratan de asimilarlo los doctrinarios diciendo que el obrero vende al patrón su trabajo siendo el salario el precio en tan compraventa tiene por objeto transmitir la propiedad de una cosa real, existente susceptible de propiedad privada y en el caso del esfuerzo muscular e intelectual del obrero no es una cosa en sí, es una operación del hombre, entonces el trabajo del hombre no es enajenable ya que no es susceptible de propiedad, el hombre no puede disponer de él como sus bienes, no es una cosa transmisible ya que esta fuera del comercio, además el patrón no adquiere ningún derecho de propiedad sobre el trabajador y lo único que obtiene en propiedad son los productos materiales obtenidos por el trabajo del obrero.

Incluso se establece que en el contrato de Compraventa la obligación es de dar y en el Contrato de Trabajo la obligación es de hacer, además jamás alguna legislación lo ha asimilado como un Contrato de Compraventa.

El Contrato de Trabajo como Contrato de Mandato. También por un representativo sector doctrinal dentro del campo del Derecho han tratado de sostener que el Contrato de Mandato es aplicable al Contrato de Trabajo pero existen marcadas diferencias que hacen que esto sea refutado y que son los siguientes:

- a) El mandato es esencialmente gratuito y en cambio el Contrato de Trabajo es siempre oneroso y en caso de que el mandato sea remunerado este sólo tendrá carácter de honorario o recompensa.
- b) El Contrato de Mandato es de representación destinado a permitir a una persona a realizar un acto jurídico o una serie de actos por cuenta de otro, mientras que en el Contrato de Trabajo tiene por objeto la realización de un trabajo con independencia de toda idea de representación.
- c) En el mandato se persigue un resultado jurídico es decir la creación directa de un derecho a favor del mandante por mediación del mandatario y en el Contrato de Trabajo se persigue la realización de un trabajo y del cual se obtiene un producto material o intelectual independiente de toda

calificación jurídica o valoración de derecho y centrado en una estimación económica.

- d) En el mandato intervienen tres personas; el mandante, el mandatario y una tercera persona y en el Contrato de Trabajo solo dos el patrón y el trabajador.
- e) Finalmente en el Contrato de Trabajo existe una subordinación del trabajador hacia el patrón y en el mandato el mandatario conserva su independencia es decir la libertad de conducir el negocio que se le ha confiado.

El Contrato de Trabajo como Contrato de Sociedad. Tenemos que Chatelain defendió esta asimilación entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Sociedad, pues según él decía que el patrón y el obrero colaboran en una obra común y que por tanto el uno como el otro son propietarios de una parte de la producción, así el patrón llega a ser propietario del producto porque el obrero le cede su parte y puede cederla porque realmente es propietario de ella.

Respecto a estos argumentos de Chatelain son débiles y se refutan por las siguientes consideraciones:

- a) En el Contrato de Sociedad persiguen sus miembros la misma utilidad, el beneficio resultante de la explotación que se distribuye entre los socios y

en Contrato de Trabajo el capital y el trabajo se proponen satisfacciones diversas, el primero la utilidad de la empresa y el segundo el salario, falta el espíritu común que preside e inspira el Contrato de Sociedad.

- b) En la Sociedad se da tanto la participación de ganancias como de pérdidas para todos los socios y en el trabajo solo el obrero participa de utilidades más no de pérdidas ya que puede reclamar su salario en caso de quiebra o liquidación judicial de la empresa.
- c) En la Sociedad todos los socios se encuentran en un plano de igualdad y en el Contrato de Trabajo nunca existe esta igualdad ya que el patrón dirige y manda y el trabajador solo obedece.
- d) En cuanto a las relaciones jurídicas en el Contrato de Sociedad se dan tres tipos. las relaciones entre los socios con la sociedad; relaciones de socios entre sí; y las relaciones entre la sociedad y terceras personas y en el Contrato de Trabajo solo se da una relación que es entre el patrón y el trabajador

Es por consecuencia ante lo expuesto que definitivamente el Contrato de Trabajo no puede asimilarse al de Sociedad.

Ante la imposibilidad de estas teorías que se han expuesto para establecer la naturaleza del Contrato de Trabajo

La Teoría de la Relación de Trabajo. Esta basada en una razón política pues se crea en esta el régimen político nacional socialista; ya que el hecho de que el Estado intervenga en la relación laboral convierte a la relación libre en un Contrato obligatorio, caracterizado por ser más bien un Contrato de adhesión, esto determina que se consideren insuficientes las formas contractuales para albergar el contenido de las relaciones laborales y que se piense en la relación misma como figura adecuada y es concebida como relación duradera y permanente de carácter eminentemente personal, establecida en base de lealtad y confianza recíproca, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés nacional y colectivo.

Según la relación de trabajo tiene una doble dirección la interna es donde aparece como una comunidad de trabajo y la externa es la ordenación de esa comunidad, la relación supone la incorporación del trabajador a la comunidad de explotación en que la empresa consiste y la aceptación de esta por el empresario, así los derechos y obligaciones nacen de la propia ordenación y no de la libre voluntad de las partes.

El nacimiento de la relación tiene lugar como consecuencia del acto o hecho jurídico de la incorporación título de este acceso a la comunidad, es a través del acto de sumisión jurídico laboral por el cual se acepta expresamente las condiciones de trabajo, es así como se niega que el Contrato de Trabajo sea un momento formal necesario y se

establece que las partes no contratan su trabajo libremente sino que el trabajador se limita a aceptar una situación jurídica configurada por el empresario o establecido por el Estado o por las Organizaciones Profesionales a través de convenios colectivo por lo cual se da el acto de adhesión que convierte la situación de las partes en la relación de trabajo de situación de oposición, en otra de cooperación desapareciendo el carácter contractual de aquella.

Se critica a esta doctrina por las siguientes consideraciones.

Porque no distingue entre creación de las relaciones jurídicas y fijación del contenido de éstas normalmente la creación de las normas jurídicas tiene lugar en virtud de un Acto originario que es el acuerdo de voluntades es decir de establecerse ya sea por vía contractual o a través de normas externas de carácter imperativo es así como el Contrato de Trabajo y la relación laboral se complementan ya que el Contrato es el origen y la relación el producto del acuerdo de voluntades en que el Contrato consiste, es pues erróneo y con base en la teoría de la relación negar el contrato, por lo cual no puede aceptarse esta teoría.

A través del estudio de las teorías anteriores se concluye que el Contrato de Trabajo se ha separado del Derecho civil debido a su contexto y exigencia de Derecho Social.

El Contrato de Trabajo asegura la protección del trabajador y actualmente las estructuras del Derecho del Trabajo lo han colocado como el instrumento de progreso social en beneficio del trabajador, esto es intervenido por el poder público para prevenir y evitar las injusticias y daños que de él habrían de sobrevenir de abandonarla como cualquier contrato al libre juego de las voluntades contratantes.

4.3 Contenido

Las Legislaciones han establecido una serie de requisitos que consideran deben tener un Contrato de Trabajo para que sea válido y cumpla su misión.

En los Países Iberoamericanos las cláusulas más comunes son las siguientes: nombre, apellido, nacionalidad, estado civil, sexo, edad, domicilio, duración del contrato, jornada y horario de trabajo, naturaleza del trabajo a realizar, la enumeración y sus formar, lugar del cumplimiento del trabajo.

El contrato de Trabajo es considerado como un contrato evolucionado, con carácter social en donde no impera el régimen de las obligaciones civiles y tampoco la autonomía de la voluntad ya que las relaciones laborales en todo tiempo deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas contenidas en la legislación laboral.

Siempre se tendrá que aplicar la norma legal en beneficio del trabajador, regla que no se respeta, desafortunadamente la persona que le compete hacer valer estos principios ignora completamente la base fundamental de la Ley laboral, olvidando a quienes protege la Ley en primer lugar.

La determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha de las dos fuerza sociales que viven dentro de la empresa: el trabajo y el capital.

4.4 Duración del Contrato de Trabajo

Nuestra Legislación laboral nos estipula que las relaciones de trabajo se pueden dar para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Se darán casos en los cuales no se estipule el tiempo en el contrato por lo tanto se considerará la relación por tiempo indeterminado.

La situación vivida actualmente en nuestro País ha dado margen a una serie de anomalías, en las cuales desafortunadamente el perjudicado es el trabajador, ya que se ha visto por parte del patrón la conveniencia que puede tener a su favor al precisar que clase de relación conlleva con el trabajador, dicho de otro modo, en ocasiones al trabajador es obligado a firmar dos contratos de trabajo, especificando que uno es por

tiempo determinado y el otro por tiempo indeterminado, pero además de esto, dichos contratos están en blanco para así el patrón poder llenarlos de la manera que más le beneficie a su persona, situación que no se ha dado en uno o dos patrones sino en varias empresas.

De esta manera el trabajador al irse a quejar con la autoridad competente, el patrón presenta su documentación en regla, a su manera, el Juez al revisar esta da el laudo a favor del patrón, olvidando de antemano beneficiar al trabajador como lo estipula la Ley.

La Duración de las Relaciones de Trabajo puede ser, Duración Indeterminada de las Relaciones de Trabajo y sus excepciones. El Derecho del Trabajo ha roto con los principios del Derecho Civil que dejaba al libre juego de la autonomía de la voluntad de las partes el lapso de la duración del trabajo que podía ser de un día, mes o años, la idea de la estabilidad del trabajo no consiente esta solución de ahí que surgieran nuevas ideas y la Ley Federal del Trabajo las ha consignado en ellas.

El principio de la Duración Indeterminada de las relaciones de trabajo partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedarían disueltas las relaciones y separado el trabajador

de la empresa y así la Ley Federal del Trabajo consigna que puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; y a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

Esto es que se dice que en México el contrato Individual del Trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales y que la Ley prevé que esto no terminará si la materia del trabajo a realizar persiste esto es que no puede despedir el Patrón al trabajador sin causa justificada por lo cual se protege al trabajador de que al emplearse en una empresa no será despedido arbitrariamente por el patrón y estará laborando mientras exista actividad en esa empresa, salvo que el trabajador incurra en alguna causa que justifique retirarlo del empleo.

Las excepciones del trabajo indeterminados son:

A) La relación del Trabajo para obra determinada así tenemos que esta relación se da por el tiempo que dure la obra y después terminara y un ejemplo de esta se da en la industria de la construcción cuando se utiliza albañiles, plomeros, carpinteros etc , para la construcción de una casa habitación. estos trabajan únicamente durante el tiempo en que realice la obra.

B) La relación de trabajo por tiempo determinado esta consignada en nuestra Ley federal del Trabajo el cual corresponde tres hipótesis:

- 1- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- 2- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- 3- En los demás casos previstos por la Ley; un ejemplo de ello, lo tenemos en el Art. 195 Fracción IV que autoriza la relación de trabajo para los marinos para uno o varios viajes.

C) La relación de Trabajo para la explotación y restauración de minas; se ocupa de la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Y permite que las relaciones de trabajo sean por tiempo u obra determinada o por una modalidad propia de estos trabajos, que es la intervención del capital determinado estamos en presencia de la naturaleza de las cosas, ya que estos trabajos tienen una naturaleza aleatoria

4.5 El Contrato de Trabajo y sus efectos

4.5.1. Derechos de Antigüedad

La estabilidad en el trabajo es la base indispensable para la vida del trabajador, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad.

Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario

La elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa.

El Derecho de antigüedad es de gran utilidad para el trabajador ya que los que presten varios años sus servicios a un patrón, o empresa obtendrán por ello un beneficio y este será económico, ya si son despedidos se les tomará en cuenta para su indemnización y si no es por despido se generará un para sus vacaciones una prima de vacacional, que se le dará al trabajador según los años que lleve dentro de la empresa, esta constará de un porcentaje según su sueldo, se considera que esta prima servirá para ayudar al trabajador para sus gastos de las vacaciones.

Este Derecho de Antigüedad, cuanta con muchos inconvenientes debido a la situación vivida en nuestra época. a los patrones no les conviene que generen los trabajadores antigüedad, ya que es dinero que tienen que pagar ellos, siempre y cuando

no lleguen a la cesantía y vejez ya que en estos casos será el Seguro Social quien pensionará al trabajador determinando los años que lleve inscrito en esta Institución y las semanas cotizadas. Nosotros nos referimos a los trabajadores que por alguna causa son despedidos y el derecho que tienen es a que se les liquide conforme la Ley lo estipula, pero se ha visto que el Contrato Individual de Trabajo cuenta con muchas anomalías a las cuales el patrón hace uso para no liquidar como es debido a sus trabajadores y estos no hacen valer ese derecho, se conforman con lo que les dé el patrón.

Otra situación es cuando los patrones formulan a su antojo un Contrato Individual de Trabajo, estipulando las condiciones a su conveniencia, y hacen a los trabajadores firmar dichos documentos en blanco, para así cuando ya no quieran que se siga prestando el servicio simplemente les dicen ya no hay trabajo y no hace el patrón válido este derecho de antigüedad, a lo cual el Juez debe darse cuenta que es una anomalía del patrón, y comprobar efectivamente que el trabajador fue participe de la elaboración del contrato.

La prima de antigüedad, es una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa.

4.5.2. Derechos de Preferencia

Estos derechos van aunados a mi parecer a las cláusulas de exclusión, ya que los trabajadores aparte de las grandes injusticias y la explotación vivida por el capital, también eran y son marginados por los patrones, existiendo en el pasado y ahora una gran marginación por parte de los patrones, debido que daban preferencia a los trabajadores extranjeros, brindándoles más oportunidades de trabajo que a los propios mexicanos, fue por esta razón que se vio en la necesidad de reglamentar sobre este tema, para tratar de atemperar esa injusticia.

La cláusula de admisión se le obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del Contrato Colectivo o del Contrato Ley. Al patrón se le impone la obligación de preferir, en igual de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo además tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Además cuando se trata de trabajadores que han prestado su trabajo con anterioridad, otorga preferencia a quienes sirvieron por mayor tiempo.

Cuando se diera una vacante era imposible que las empresas, se dedicaran a buscar al trabajador con mejor derecho para ocuparla, por tal razón se dispuso que el

trabajador interesado debiera dejar una solicitud llena con todos sus datos para que así sea más fácil de localizar. Así darle aviso de la vacante. En caso que el patrón no cumpla con lo estipulado; se le dará una indemnización de tres meses de salario, además de los salarios devengados como si se tratara de un despido injustificado. Ante tal situación le es más difícil al patrón no cumplir con su obligación.

La responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia de quienes no están prestando su trabajo: para la solución de este problema, es necesaria una segunda distinción, según que exista o no la cláusula de admisión.

Si la cláusula existe, el patrón tiene que aceptar al trabajador que le proponga el sindicato. Pero si no está incluida en el Contrato Colectivo, su obligación es aceptar al trabajador que disfrute de mejores derechos, y si no lo hace incurre en responsabilidad.

Por lo tanto, si una empresa cumplió su obligación, podrá exigir del trabajador más antiguo que compruebe su aptitud y conocimientos para ascender al puesto nuevo, pero en caso contrario surtirá las consecuencias de su incumplimiento, esto, tendrá que otorgar el puesto en función de la antigüedad.

Con esta situación tanto al Contrato Individual como en el Contrato Colectivo de Trabajo se manejan esos derechos, en el Contrato Individual se maneja ese

derecho en los casos que una mujer este por dar a luz y sea trabajara, por regla general tiene que reposar 40 días antes y 40 días después del alumbramiento para que recupere sus fuerzas.

Dado a esa situación el patrón se ve en la necesidad de contratar a una persona para que sustituya a la trabajadora que tubo que reposar. esta contratación se hace para que el trabajo de ésta no se rezague. En el contrato se estipulará bajo que condiciones va a prestar su servicio y a sí como el tiempo que prestará éste.

Por lo tanto la empleada contratada para sustituir, será contratada solo por el tiempo en que tarde la otra persona en regresar a sus labores. por lo tanto una vez terminada la incapacidad de la empleada esta dejará de prestar sus servicios.

En dado caso que la persona que fue incapacitada por diversas razones no puede o no quiere regresar a sus labores, decide renunciar, el patrón al contratar a otra persona para cubrir ese puesto deberá tomar en primer plano a la persona que contrato por un tiempo, ya que por derecho de preferencia a ella le correspondería el puesto. ya que tiene el conocimiento para desempeñar el trabajo.

Así también podríamos hablar de los escalafones, en la empresa, se le dará preferencia a la persona que tenga mayor tiempo en la empresa y a la vez la capacidad

suficiente para desempeñar el cargo.

Por otra parte constituyen limitaciones a la libre selección de la persona por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.

4.5.3. Derecho de Seguro Social.

El trabajador tiene derecho a que se le inscriba en el Seguro Social, esto es con el fin de dar mayor seguridad a su persona y a su familia; mediante este servicio por lo tanto el patrón tiene la obligación de darlo de alta ante esta Institución.

Hay ocasiones en que el patrón no inscribe a su trabajador o trabajadores por cuestiones de dinero; pero al ocurrir algún accidente se dan varias hipótesis en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social en la cual el más perjudicado ante la omisión del patrón es el trabajador no podrá disfrutar de los beneficios del Seguro Social a los que tiene derecho por ser trabajador. Así mismo en caso de un accidente y este fallezca y no este inscrito en el Seguro Social, sus familiares no podrán obtener ningún beneficio ni ayuda por parte de esta Institución, de la misma manera sucede con el patrón.

Son muchos los casos en la actualidad en que los patrones no inscriben a sus trabajadores en esta Institución, y les más fácil tratar de pagar médico por fuera a querer pagar los impuestos del Seguro Social. El patrón debe ser más consiente ante esta situación y ver el beneficio para su trabajador, ya que este a la vez al ver más beneficios para su persona, desempeñará mejor su trabajo. Que no es lo mismo con los trabajadores que no cuentan con todos los beneficios mínimos a los que tiene derecho, muchos de los trabajadores son padres de familia por lo tanto hay que pensar en que van a tener hijos, y los servicios de maternidad por parte del Seguro Social, son de gran ayuda, al contrario de asistir a un médico particular el cual va a cobrar más caro, y el trabajador no cuenta con los recursos necesarios para solventar esos gastos. Por lo tanto es de mayor ayuda estar Inscritos en esta Institución, ya sea por accidentes de trabajo o por enfermedad no profesional, y al mismo tiempo tener asegurados a sus familiares para mayor tranquilidad del trabajador.

No debemos olvidar que independientemente que exista o no Contrato Individual del Trabajo, la relación laboral subsiste, de todas maneras el trabajador tiene el derecho de gozar de este beneficio por parte del Patrón.

4.5.4. La Nulidad del Contrato de Trabajo

La nulidad en el Contrato Individual del Trabajo; la Ley Federal del Trabajo no hace referencia a la nulidad del Contrato Individual del Trabajo sin embargo podemos decir que será nulo siempre que exista una ausencia del consentimiento, causa inmoral o ilícita un ejemplo de ello contratar a un menor de edad.

Ante esta situación si el trabajador no sabía que el objeto era ilícito pedirá la remuneración por el trabajo ejecutado, pero si tiene conocimiento de que era ilícito el objeto de su trabajo entonces no podrá exigir a su favor derechos y no tendrá ninguna acción a su favor.

Otra caso de nulidad a nuestra manera de ver es otorgar condiciones inferiores a las otorgadas por la Ley, actualmente muchas fuentes de trabajo, le dan a sus trabajadores menos beneficios de los que tiene derecho el trabajador, pero dado a la falta de empleo, obligan al trabajador aceptar cualquier salario con tal de obtener un ingreso.

La mayoría de los trabajadores que tienen este problema son aquellos que son muy jóvenes y no cuentan con la preparación suficiente que los haga obtener un mejor empleo.

La nulidad es clara pero a falta de reclamo esta nulidad no se hace válida y los patrones pagan los sueldos que ellos consideren que es apropiado para el trabajador o a sabiendas que no es el justo, pagan menos por más trabajo. O dan condiciones inferiores a las mínimas y los trabajadores desafortunadamente aceptan.

4.5.5. Suspensión del Contrato

La suspensión individual del Contrato se presenta porque el trabajador, por diversos motivos se ve imposibilitado para trabajar.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos los efectos.

Su función consiste, según el Art.42 de la Ley Federal del Trabajo, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrón, de la obligación de pagar el salario, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella el pago del salario.

La suspensión tiene un carácter temporal: Al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón pagará el salario.

Al presentarse alguna de las causas de suspensión temporal de la relación de trabajo deja de generarse antigüedad a favor de los trabajadores. A lo que no estamos de acuerdo, con dicha suspensión a lo que se refiere nuestra Ley, no existe la voluntad del trabajador, ya que el trabajador no estaría de acuerdo en que se afectara uno de sus derechos como trabajador; el que se deje de contar su antigüedad.

La enfermedad contagiosa del trabajador es una de las causas de suspensión temporal del Contrato. Dicha enfermedad contagiosa, el trabajador tiene la obligación de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

Existen enfermedades contagiosas pero no todas son consideradas como graves, para ocasionar la suspensión de la relación de trabajo. El Trabajador tiene la obligación de avisar al patrón. al no hacerlo de esta manera, se le considerará como una falta de probidad dando lugar a que se le despida con justa causa. Ya que pone en peligro la seguridad de las personas que se encuentren dentro de la empresa.

Cierto es que ocurre en una falta de probidad, pero la autoridad debe de considerar las circunstancias que obligan moralmente al trabajador a no avisar al patrón de su enfermedad. No es fácil como ser humano anunciar a voces que tiene una enfermedad contagiosa, por temor hacer motivo de burla, de lástima, de ser visto como un ser anormal.

La causa de suspensión subsiste durante todo el tiempo que el trabajador padezca la enfermedad, dicha suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa.

La subsistencia de la suspensión en dichas enfermedades, durante todo el tiempo que dure la enfermedad, es intrascendente en cuanto si se tratara de la enfermedad del SIDA, ¿Cómo es posible considerar que termine si son enfermedades mortales que atenta contra la vida del hombre?. En vez de que termine la suspensión, se dará con la muerte del trabajador, la terminación de la relación de trabajo

La suspensión surte efectos por todo el tiempo que dure la enfermedad. De este modo la suspensión no terminará nunca.

En ocasiones los patrones no aseguran a sus trabajadores, por estas causas si se llegara a dar una enfermedad contagiosa, el trabajador no recibe ningún pago por parte del patrón durante la suspensión de la relación, ni tiene tampoco ningún derecho a la pensión por invalidez. En este orden de ideas es justo, entonces, que se le respete el derecho de regresar a su trabajo al dejar de padecer la enfermedad contagiosa.

Este efecto va en contra del trabajador ya que él no tiene porque salir afectado al no percibir pago alguno, siendo que el patrón no lo afilió al Instituto del Seguro Social como es su obligación.

En la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, la prisión preventiva suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir a trabajar. La suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

La evidencia nos dice que la suspensión comienza a surtir sus efectos desde el momento de la aprehensión, este el detenido a disposición del Juez o del Ministerio Público.

La suspensión en estos casos se da la incertidumbre de la responsabilidad del acusado, de acuerdo con la fracción XIV del art. 47 de la Ley, el derecho a despedir nace no porque la sentencia sea condenatoria, sino porque siéndolo la privación de libertad la impide al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

La Suprema corte ha sostenido el mismo criterio, perjudicando a los trabajadores que, normalmente, no tienen otra fuente de ingreso que su salario.

En caso de arresto del trabajador, como en el de la prisión preventiva, lo que genera la suspensión es el hecho objetivo de la imposibilidad física en que se encuentra el trabajador para concurrir a su trabajo.

La suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa hasta la fecha en que termine el arresto. Pero en estos casos el trabajador sujeto a prisión preventiva continúa cobrando su salario si en la comisión del delito obró en defensa de la persona o bienes del patrón,

en tanto que en el caso del arresto, el patrón queda relevado de la obligación de pagar el salario.

Otra causa de suspensión que se da en la Ley es el cumplimiento y desempeño de cargos, dentro de las garantías individuales en nuestra Ley fundamental en el art. 5º consiste en una actitud negativa por parte del Estado, según la cual "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Declara como obligatorios los servicios de las armas y jurados, cargos concejiles y de elección popular directa o indirecta; funciones electorales y censales, así como los servicios profesionales de indole social. Así como la de imponer el deber de alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva.

La suspensión surte efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un periodo de seis años. No puede exceder de seis años un solo permiso, nada impide que para el desempeño de diversos cargos operen sucesivamente varias suspensiones de la relación de trabajo.

La suspensión de la relación suspende también la antigüedad; tenemos no obstante, como excepción, la prestación de servicios en la Guardia Nacional en cuyo caso, por disposición expresa en la Ley, el tiempo de servicios se tomará en consideración

para determinar su antigüedad. Para que siga generando antigüedad es necesario que el trabajador sea llamado a servir en la Guardia Nacional.

Sólo en determinados casos la Ley respeta la antigüedad del trabajador a lo que es incorrecto dado que los cargos a los cuales los designan son en contra de su voluntad y aparte son menguados sus derechos. A lo que la autoridad competente debe considerar estos aspectos por no tratar de perjudicar más al trabajador.

Al dejar de ocuparse el cargo que originó la suspensión, el trabajador deberá presentarse a trabajar el día siguiente a la terminación de las funciones.

La suspensión temporal por acuerdo de ambas partes el trabajador debe presentarse al trabajo el día siguiente del en que expire el permiso, sin que pueda prolongarlo, pues comenzaría a computarse como faltas, salvo que el trabajador pudiere justificarlas.

La suspensión de un Contrato de Trabajo sólo implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con las obligaciones de carácter positivo, como lo es el pago del salario, por parte del patrón, y la prestación del servicio, por parte del trabajador.

4.5.6 Rescisión del Contrato de Trabajo.

La rescisión da la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando no cumple gravemente sus obligaciones. Estas son motivadas por la falta de probidad, integridad y honradez en el obrar.

- 1) Esto se comprende más bien en los siguientes ejemplos como es en el caso de que el trabajador ponga una industria de la misma naturaleza en la que labora o bien preste sus servicios a otra empresa de la misma naturaleza aquí hay concurrencia desleal al patrón, la presentación de documentos falsos al patrón para evitar que se le computen como causas injustificadas los días que no laboro, disponer de bienes del patrón cualquiera que sea el valor de estos y otros más, los cuales justifica que el patrón este en todo derecho para disolver la relación laboral.

- 2) Bien en caso de que se den 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, en este caso tiene que el trabajador incurre en una falta de la empresa o establecimiento, en este caso tiene que el trabajador incurre en una falta de respeto que tiene a estas personas, el bien que se protege es el de observar buenas costumbres durante el servicio, esto indudablemente el patrón tiene que

probarlo o las personas que fueron injuriadas por el trabajador ya que se dice en muchas ocasiones el patrón se valía de esto para rescindir la relación, incluso se protege al trabajador diciendo que no habrá rescisión de la relación si lo hizo con el fin de defenderse o bien fue provocado

- 3) Dolo del trabajador o del sindicato que lo propone para lograr la contratación, se señala por el engaño que sufre el patrón ya que por datos o certificados falsos hacen creer que tiene la capacidad para desempeñar los datos.
- 4) Ocasionar el trabajador perjuicios al patrón causados por la negligencia del trabajador, siempre y cuando sean graves, porque se establece que en casos de que los perjuicios materiales no sean tan graves se puede tolerar al trabajador, pero en caso de que estos perjuicios sean muy graves se rescindirá el contrato.
- 5) Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentran, esto es lógico ya que es una persona descuidada y que si en un momento solo puso en peligro la seguridad del establecimiento y de las personas que ahí laboran, en otra ocasión si puede ocasionar un daño grave.
- 6) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo, esto es más que nada que se protege a los demás trabajadores de que puedan ser objetos de tales inmoralidades.

- 7) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa, esto es importante y se dice que se hace valer más en contra de los trabajadores de confianza pues a ellos se les revela los secretos de la empresa y tienen un deber de fidelidad.
- 8) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, esto no sucederá si el trabajador da aviso al patrón y cuando se presenta a laborar le presenta el documento que acredite que faltó por causa justificada.
- 9) El trabajador no obedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; esto se justifica porque se supone que al ser contratado el trabajador este se obliga a realizar el trabajo y si se le ordena desempeñarlo tiene la obligación de obedecer en cuanto a todo lo relacionado con el trabajo.
- 10) La negativa a adoptar medidas preventivas o seguir los procedimientos necesarios para evitar accidentes o enfermedades, el bien que se tutela ante esta medida es la propia salud del trabajador y también el deber a cumplir y la prudencia en el manejo de estos instrumentos peligrosos, pero también lo hace el patrón para proteger a su economía ya que al ver muchos accidentes de trabajo en la seguridad social lo que trae es una

disminución en sus utilidades, pero más que nada también como ya se ha dicho trae una protección al mismo trabajador.

- 11) La concurrencia al trabajo en el estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes esto se hace también para tratar de evitar algún accidente que ocasione perjuicio al patrón y demás compañeros de trabajo. Como es sabido excepto si el trabajador necesita tomar algún medicamento prescrito por un médico, debe dar aviso al patrón.

También existe por parte del Patrón alguna causa para que el trabajador rescinda el contrato.

Cuando el patrón engaña al trabajador haciendo creer que tendrá derecho a ciertas prestaciones y esto es mentira e incluso trae menoscabo al trabajador pues seguramente las condiciones serán menores a lo que se pactó ya que es muy difícil que sean mejores ya que siempre el patrón busca su beneficio y no le conviene aumentar las prestaciones al trabajador.

Faltas de probidad u honradez y actos de violencia dentro del servicio del patrón, sus dependientes o familiares en contra del trabajador o de sus familiares, también en los mismos casos pero fuera del servicio y que sean graves e interrumpen el servicio o

sea la relación de trabajo. Consideramos como ya se ha dicho que si el patrón da el trabajo a la persona y este tiene la necesidad de trabajar, el patrón no tiene por esta situación ningún derecho a maltratarlo o menospreciarlo y mucho menos sus familiares u otros trabajadores ya que es un ser humano y como tal debe ser tratado y no debe abusar el patrón de su poder en contra del trabajador.

No pagar el salario correspondiente en la fecha, lugar convenido o acostumbrado. El trabajador ha cumplido con su servicio y a cambio el patrón tiene la obligación de pagar lo convenido por este servicio, al no ser así se da la rescisión del contrato.

Tenemos que es conveniente que el trabajador avise por escrito al patrón y recabe el acuso de recibo esto es necesario ya que el patrón para evitar responsabilidad si se hace verbal puede negar que el trabajador le avisó e inventará para defenderse despidos anteriores para evitar la rescisión y la invalidez

La rescisión es entonces la disolución de las relaciones de trabajo cuando se da por alguna de las partes un incumplimiento grave en sus obligaciones

4.5.7. Terminación del contrato de trabajo.

En cuanto a la terminación. También disuelve las relaciones laborales ya sea por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de las partes que hacen imposible su continuación.

La terminación de la relación está en manos del trabajador, ya sea aceptada o rechazada por el patrón, la relación de trabajo termina por mutuo consentimiento o por renuncia del trabajador.

El patrón está obligado al pago de lo debido, pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria.

En caso que si el patrón presta su consentimiento a la renuncia del trabajador, queda éste relevado de toda responsabilidad; si el trabajador renuncia sin que concurra el consentimiento del patrón y renuncia antes de cumplir un año de servicio habiéndose comprometido a prestarlos por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista; si el trabajador renuncia sin dar su conformidad el patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año. en ningún momento estará sujeto a responsabilidad civil derivada de la renuncia.

El fallecimiento del trabajador, ante la evidente imposibilidad de prestar el servicio, trae como consecuencia necesaria, forzosa y obligada, la terminación de la relación de trabajo. Desde luego, el patrón queda obligado al pago de lo debido y, eventualmente, a cubrir las indemnizaciones que le corresponda.

El pago tendrá que hacerlo a los beneficiarios que determina la Ley. Cuando la muerte la produce una enfermedad o un accidente que no es riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios del trabajador no tienen derecho a ninguna indemnización.

Los beneficiarios son los perjudicados en caso de que no se cumpla la Ley por parte del patrón al inscribir a sus trabajadores bajo el régimen del Seguro Social, para la protección y seguridad del trabajador, pero si se hace omisa esta obligación, los beneficiarios del trabajador quedarán sin protección por ese lado.

En toda empresa existen actividades que constituyen una necesidad permanente y otras cuya naturaleza es temporal. En el primer caso, los Contratos de Trabajos deben celebrarse por tiempo indeterminado; en el segundo, se puede celebrar por obra determinada o tiempo determinado.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza y el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y los demás previstos en la Ley.

Con la modalidad, para el contrato por tiempo determinado, de que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia

Debe señalarse en el contrato individual que se redacte, con toda precisión, la obra a realizar o la razón de ser del tiempo determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado de tan situación.

La terminación del contrato queda únicamente obligado el patrón al pago de lo debido.

La incapacidad provoca la terminación de la relación ante la imposibilidad, por parte del trabajador, por razones obvias de dar cumplimiento al contrato de trabajo.

Así como la clase trabajadora luchó por lograr que se le reconocieran sus derechos y darle vida a un Contrato de Trabajo así es necesario crear cursos de capacitación para los Juzgadores concernientes a la interpretación del Contrato de Trabajo y sus efectos. Estos cursos impartirlos por lo menos dos veces al año para obligar al Juzgador a estar mejor preparado para juzgar en Materia de Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA - Es conveniente exigir al Juzgador como perito en Derecho que aplique o interprete de una forma correcta todo lo que se refiere al Contrato de Trabajo y sus efectos; para el caso capacitarlo y adiestrarlo a fin de que las funciones encomendadas se realicen en término de Ley.

SEGUNDA - Se debe preparar mejor al Juzgador en lo concerniente a la interpretación del Contrato de Trabajo y sus efectos; dichos cursos para su mayor eficacia deben darse por lo menos dos veces al año por un grupo de Profesores de la máxima Casa de Estudios que pertenecen a la Facultad de Derecho que impartan la materia de Derecho Laboral ya que éstos tienen la capacidad suficiente para impartir dichos cursos esto se debe a que ellos están al día con el Derecho Laboral debido a su trabajo. Además orgullosamente los Libros que hablan de Derecho Laboral son escritos por Profesores de Esta Facultad.

TERCERA - El Contrato de Trabajo es un gran triunfo que ha obtenido la Clase trabajadora a toda esa intensa lucha por lograr que se les reconocieran sus derechos. Por tanto es preciso contar con el apoyo de los Inspectores de Trabajo en vigilar y evitar que existan hojas firmadas en blanco por parte del trabajador como condición para obtener una fuente de trabajo, hacen creer al

trabajador que estas hojas van a ser su contrato y la mayoría de las veces están firmando su renuncia.

CUARTA.- Considero injusto que al presentarse una suspensión temporal en la relación de trabajo deje de generarse antigüedad a favor de los trabajadores. Debe modificarse ese efecto en la suspensión, entendiendo que no existe la voluntad del trabajador para menguar ese derecho. Sin olvidar las excepciones que presenta la Ley como la Maternidad y Servicios en la Guardia Nacional.

QUINTA.- La Relación de Trabajo se rige por el Contrato Individual de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Ley.

SEXTA.- El Contrato de Trabajo es un instrumento sólido para la clase trabajadora; donde se estipulan todas las condiciones en que deberán prestar su servicio subordinado sin olvidar la existencia de la Relación de Trabajo.

SEPTIMA.- Los efectos del Contrato de Trabajo tienen que ser a favor de los trabajadores. No obstante para eso fue creado dicho Contrato de Trabajo para la protección de la clase trabajadora.

OCTAVA.- El consentimiento se da tanto por parte del trabajador como persona física y el empleador el cual puede ser persona física o bien persona moral y en este último caso quien da su consentimiento es el representante del interés empresarial y nace el Contrato Individual del Trabajo.

NOVENO.- En el Contrato de Trabajo se estipula el tiempo que ha de laborar el trabajador y por consiguiente ese tiempo comenzará a generar antigüedad en beneficio del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

1. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1978.
2. BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. HARLA. México. 1985.
3. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. V. I. Tercera Edición Heliasta S.R.C. Argentina. 1989.
4. CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Bosh. Casa Editorial. España. 1991.
5. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.
6. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.
7. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Contrato. Segunda Edición. Porrúa. México. 1986.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1985.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1979.
11. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.
12. GARRIGUEZ, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Sexta Edición. Porrúa. México. 1979.
13. GAUDEMET, Eugene. Teoría General de las Obligaciones. Porrúa. México. 1974.
14. GUERRERO, EUREQUIO. Manual del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México. 1994.
15. MORALES, José Ignacio. Las Constituciones de México. Puebla. México. 1957.
16. MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1983.
17. PETIT, Eugene. Curso Elemental de Derecho Romano. Nacional. México. 1952.

18. TRUEBA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral" Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.
19. VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. "Curso de Derecho Privado" Duodécima Edición. Porrúa. México. 1995.
20. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. Tercera Edición. Porrúa. México. 1989.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. Centésima Novena Edición. Porrúa. México. 1998.
2. Ley Federal del Trabajo. Porrúa. Sexagésima Octava Edición. Porra. México. 1998.
3. Ley del Seguro Social. Siesta. México. 1998.
4. Código Civil para el Distrito Federal. Porrúa. Sexagésima Quinta Edición. México. 1998.

DICCIONARIOS

1. CABANELLAS. Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. T. III. Heliasta. Argentina. 1974.
2. CAPON, Roberto. Diccionario del Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. Rubinzal. Argentina. 1987.
3. ESCRICHE. Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Norbajacaliforniana. México. 1974

1. GARRONE, José Alberto. Diccionario Manual Jurídico Perrot. Argentina. 1987.
2. Instituto Jurídico Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. Porrúa. México. 1985.
3. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983.
4. TRUEBA, Alberto. Diccionario del Derecho Obrero. Tercera Edición. Botas. México. 1957.
5. Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. IV. Argentina. 1990.
6. Mateos Alarcón, Manuel. Estudios sobre el Código Civil del Distrito Federal. T. V. Imp. De Díaz de León Suc. México. 1896.
7. Rouaix, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Segunda Edición. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1959.

V. b.
