

879309

19

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

FACULTA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
CLAVE; 890309**

**“LA REGULACION LABORAL DE LA PRESTACION
DE SERVICIOS DE MENORES DE 14 AÑOS”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MARIA DE LOS ANGELES ESTRADA ESTEVEZ

ASESOR:

CARLOS ACEVEDO QUILES

CELAYA, GTO.

2002



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.

A DIOS

Mas que una dedicatoria es un agradecimiento por haberme permitido terminar una etapa tan importante en mi vida por ser mi guía y mi luz en los momentos de obscuridad.

A MIS PADRES

María Elena Estévez de Estrada .- gracias por apoyarme y ayudarme a formarme como ser humano ya que sin tus consejos, comprensión y cariño no lo hubiera logrado.

José Estrada Gallegos.- sin tu trabajo, desvelos, sacrificios y cariño no hubiese alcanzado una de mis metas mas importante, gracias Papá por ser mi ejemplo para luchar en esta vida.

A MIS HERMANOS

Rubén, Miguel, Juanita y Ramón .- gracias por apoyarme en cada momento, por demostrarme que cuando se quiere se puede salir adelante.

PARA LA PERSONA MAS ESPECIAL

Oscar Chaires Palma.- gracias por estar a mi lado, por motivarme, apoyarme y confiar en mis proyectos , pero sobretodo por cada momento que compartimos juntos.

A MIS AMIGOS

Erika Aguilera, Gabriela Arguello, Magdalena Gutiérrez, Josué Arellano, Julio Ramos.- A pesar del tiempo, las distancias y las adversidades de la vida, siempre han estado conmigo, gracias por su amistad sincera e incondicional.

Padre Genaro Mujica.- gracias por tenerme en cuenta en cada una de sus oraciones por ayudarme en los momentos mas dificiles de mi vida y principalmente por alentarme en la terminación de este trabajo.

A MI ASESOR

Lic. Carlos Acevedo Quiles.- Para mi mejor maestro y asesor solo me queda decirle gracias por todo lo que me ha enseñado, por dedicarme parte de su tiempo en la elaboración de este trabajo, a usted especialmente se lo dedico ya que sin su ayuda no hubiese logrado terminarlo y sobre todo muchas gracias por su gran amistad.

I N D I C E

LA REGULACION LABORAL DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE MENORES DE 14 AÑOS.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO.

Antecedentes históricos del derecho Laboral en México.....	01
1.1 El Derecho Precolonial	02
1.2 El Derecho del Trabajo en la Nueva España.....	06
1.3 El Derecho Laboral en el México Independiente	14
1.4 La Época del Porfiriato	20

CAPITULO SEGUNDO.

El Contrato de Trabajo en México	28
2.1 Requisitos para la Celebración del Contrato.....	29
2.2 Elementos del Contrato.....	32
2.3 Vigencia del Contrato	47

CAPITULO TERCERO

La Ley Federal del Trabajo de 1970	49
3.1 Consideraciones Generales	50
3.2 Tipos de Contrato Laboral	51
3.3 La Relación y el Contrato Individual de Trabajo	60
3.4 El Concepto Actual de Subordinación	66

CAPITULO CUARTO

El Contrato Colectivo de Trabajo	72
4.1 En la Ley federal del Trabajo de 1931	73
4.2 La Constitución Política Mexicana de 1917	77

CAPITULO QUINTO

Regulación del Trabajo de menores de edad	95
5.1 En la Constitución de 1917	96
5.2 En la Ley Federal del Trabajo de 1970	97

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

A finales del siglo XX el problema de la explotación de mano de obra infantil sigue siendo muy grave en numerosos países. Una serie de estudios realizados en 1979, año internacional del niño, mostraron que hay más de 50 millones de niños menores de 15 años que desempeñan multitud de trabajos en condiciones Infrachumanas.

Muchos de estos niños viven en países de América Latina, África y Asia. Sus condiciones de vida son pésimas y sus posibilidades de alfabetización casi nulas sin embargo, sus escasos ingresos son imprescindibles para la supervivencia de sus familias. Muchas veces estas familias no pueden satisfacer las necesidades más primarias, vivienda, ropa o agua con la que mantener un mínimo de higiene.

En algunos países la Industrialización ha conllevado condiciones laborales para los niños que se asemejan a las peores

fábricas y minas del siglo XIX, por ejemplo, en la India, unos 20. 000 niños trabajan 16 horas diarias en las fabricas de fósforos.

Además, los problemas de explotación infantil no se limitan tan sólo a los países en vías de desarrollo, sino que tienen lugar también en las bolsas de Pobreza de las grandes ciudades de Europa y Estados Unidos, en lo que se ha venido a llamar el Cuarto Mundo. Existe una creciente preocupación en torno al aumento de la prostitución de menores en los grandes centros urbanos.

Los esfuerzos más destacados para eliminar la explotación infantil a escala mundial provienen de la Organización Internacional del Trabajo (O I T), creada en 1919 y que hoy forma parte de las Naciones Unidas (O N U). Este organismo ha desarrollado varia convenciones sobre el destino de la mano de obra infantil, prohibiéndose en los países miembros el empleo de menores de 16 años, y planteando la posibilidad de aumentar este límite en caso de tratarse de trabajo peligrosos; también se establece la obligatoriedad de llevar a cabo

exámenes médicos periódicos y se regula el trabajo nocturno. Sin embargo, la OIT no tiene capacidad para obligar al cumplimiento de estos convenios, ya que éste es un acto asumido de forma voluntaria por los países miembros.

Es debido a estas exposiciones encontradas en que surge mi interés de realizar una investigación de la manera en que se encuentra regulado dentro de nuestro sistema laboral mexicano el servicio laboral que prestan los menores de 14 años y la factibilidad de que su prestación laboral pudiese ser mediante un 50 % de Salario y el restante mediante Becas, lo que traería como consecuencia que el menor pueda tener una educación y capacitación.

CAPITULO PRIMERO

**ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL
TRABAJO EN MEXICO.**

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

1.1.- EL DERECHO PRECOLONIAL.

El Derecho Laboral, organizado sistemáticamente, nace en los inicios del siglo XX, sin embargo, es necesario, para la comprensión de este trabajo y de la propia evolución de sus instituciones, remontarnos a sus antecedentes más inmediatos.

El trabajo, es un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. (1) En el México Precortesiano, grandes civilizaciones se sucedieron en el territorio actualmente ocupado por nuestro país: primero la olmeca, cuyo florecimiento ocupa los últimos siglos anteriores a la era Cristiana; luego, la Teotihuacana y la del antiguo Imperio Maya (de los siglos III a IX de nuestra Era); después

1.- Diccionario Porrúa de la Lengua Española, preparado por RAULY Poudevida Antonio, Editorial Porrúa, S. A., México., 1983, p. 758.

Tolteca, en siglo X que fertiliza los restos de la primera civilización maya y da origen, en Yucatán, al Nuevo Imperio Maya; y finalmente, la Azteca, ramificación de la Chichimeca, con absorciones toltecas y en íntima convivencia con la Texcocana.

En la periferia de estas culturas fundamentalmente se encuentran otras como la Totonaca en la zona costera del Golfo, la Zapoteca y la Mixteca en el sureste, y la Tarasca del lado del Pacifico. (2)

Estas grandes culturas procuraban la riqueza y su base de generación de la misma era mediante la conquista y el vasallaje. Por tanto, se puede considerar como pueblos guerreros, ya que sometían a otros y su principal fuerza de trabajo se encontraba en la esclavitud a que sometían a los prisioneros de guerra y en su conjunto a los conquistados.

En la actualidad, no se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial; la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos.

Sin embargo, se tiene certeza de las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, ya que por los vestigios arqueológicos encontrados podemos afirmar que las más comunes labores eran las de oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, zapateros, fabricantes de armas, etc.

Los obreros y artesanos, en general, empezaban, como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Los artesanos y obreros libres, generalmente formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios titular y festividades exclusivas. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de Emperador a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Nada se sabe tampoco respecto de las horas de trabajo y salarios, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecer esas relaciones con artesanos y obreros libres. (3).

1. 2.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.

La Nueva España, toda vez que era una colonia del reino peninsular español, cuyas autoridades eran impuestas por el monarca, no contaba con un cuerpo legislativo propio, por tanto, sus normas provenían de aquél; que en su conjunto fueron llamadas Leyes de Indias.

La legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones, su importancia radica en reconocer que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

Así, en este punto se tratará de dar una perspectiva muy general sobre las principales disposiciones que contenían estas Leyes de Indias en materia Laboral.

a) Contemplaba la idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de 8 horas expresamente determinadas en la Ley VI del título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales establecidos en la Ley XVI del Título I, que ordenaba que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guarda. Asimismo la Ley XII, Título VI del Libro III, ordenaba que los sábados se alzara de obra una hora antes para que se pagaran los jornales.

d) El pago del séptimo día establecida en la real cédula de 1606 que disponía: "Que les den a los indios y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han

de trabajar en domingo ni en otra fiesta de guarda ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de dicha paga, ni de tenerlos mas tiempo del referido, por ninguna vía “.

e) La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. La Ley X, Título VII del Libro VI de la Recopilación, ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna, y sin engaño o fraude. La Ley X, Título XV del Libro XI ordenaba que se pagaran con puntualidad a los indios en las minas los sábados por la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley VII del Título XIII del Libro VI, que declara perdido el salario

pagado en vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

f) La tenencia a fijar el salario se encuentra en la disposición dictada por el Virrey Enríquez en 1576 que ordenaba se pagaran 30 cacao al día como salarios a los indios maceguals; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, dispuso que se cubriera un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios, y en la de 1603 dictada por el mismo Conde establece un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

g) La protección de la mujer encinta, es visible en las Leyes de Burgos, en la que también se establecía que la edad necesaria para ser admitido al trabajo era de catorce años.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas se establecía en la Ley XIV del Título VII del Libro VI, que entre otras cosa prohibía que los menores de dieciocho años acarrearan bultos y que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras consideraciones.

i) El principio procesal de verdad sabida operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X del Libro V.

j) El principio de las casas higiénicas estaba previsto por el capítulo V de la Real Cédula dictada

por el virrey Antonio Bonilla, en 1790 que decía: “ Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos “.

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, que en lo conducente disponía:

“ Los amos están obligados a mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancia les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el

descanso, y se los apuntarán como si los hubiesen trabajado “.

A pesar de todas estas disposiciones de las Leyes de Indias sobre el tratamiento de los trabajadores de aquella época, no siempre se cumplían de manera fielmente, entre las causas que impidieron dicho cumplimiento se encuentran las siguientes:

Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomendaderos y capitalistas de otro género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que había de tener las Leyes de Recopilación de Indias, decía: “Que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras, no

han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber causado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas “; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los segmentos de la economía colonial, otra en fin, la contradicción de unas leyes con otras.

De esta forma las disposiciones dictadas para la Nueva España, no pueden negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX nos parece excelente. En realidad las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico de Nuestra Independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia Histórica. (4)

4.- DE BUEN Lozano Néstor. Ob. Cit., p. 284 - 288.

1.3.- EL DERECHO LABORAL EN EL MEXICO INDEPENDIENTE .

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que se podría considerar derecho de los trabajadores en ninguno de los Bandos, declaraciones, constituciones, etc. , que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia ni una vez consumada ésta.

El Bando de Hidalgo ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, su pena de muerte (1810).

Los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, determinaban, igualmente, la prescripción de la esclavitud, y decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo para su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los Sentimientos de la Nación, leídos por Morelos (1813), se establecía el aumento al jornal del pobre, y se insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El Decreto Constitucional para la Libertad para la América Mexicana (1814), sancionado a instancia de Morelos, establecía la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos.

La Constitución Española expedida por las Cortes de Cádiz de 1812, no establecía norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide en 1821, menciona que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos para optar cualquier empleo.

El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano (1822), no menciona nada respecto de posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 1824 tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 1836, fue por supuesto, omisa a atribuir cualquier derecho laboral, ya que su naturaleza era totalmente política.

Por lo que toca a la condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821 - 1856), no parece que la condición del peonaje mexicano no haya mejorado con ésta. Las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario (1823). Los obreros percibían salarios de

tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significaba que en treinta y un años (1854), el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales substitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Ana e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, se trataba además, de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, el Presidente Comonfort, reunió al Congreso Constituyente en la

ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad ningún derecho social; de cualquier forma, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia en materia laboral, más concretamente, en el artículo 17 relativo a la libertad del trabajo.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: “ Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso.

Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro”.

En resumen, el fino corte liberal de Comonfort le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios; con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones ya contempladas en disposiciones anteriores. (5).

1. 4. - LA EPOCA DEL PORFIRIATO:

Existen opiniones encontradas en lo que respecta a este período de la historia mexicana. Los defensores del sistema laboral alaban la mejoría indudable de la economía, pero olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones e injusticias cometidas, principalmente en Yucatán y en Sonora; los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictadas en el Estado de México y conocida como la “ Ley Vicente Villada ” (abril 1904) y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes (noviembre de 1906). Lo importante de ambas leyes deriva que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad del trabajo en su culpa.

En un estado con tan marcadas desigualdades, múltiples fueron las violaciones a los derechos de los trabajadores, y la historia recuerda con especial énfasis dos hechos, en virtud de la forma en que fueron reprimidas, con ferocidad inaudita como fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

El problema en Cananea ocurrió entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Estado de Sonora.

A este movimiento, al que se le ha atribuido especial importancia como expresión del descontento con el Porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una

clara dirección política, la influencia Flores - Magonista. En primer término, con toda precisión se reclamó, por primera vez en México, la jornada de 8 horas y se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos, respecto a los extranjeros.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar las exigencias ya mencionadas; desde el punto de vista político, constituye uno de los escollos más grandes que tuvo que enfrentar el General Profirio Díaz, como antecedente también, de la propia Revolución Mexicana.

Respecto de la huelga de Río Blanco, este acontecimiento tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y a diferencia del problema de Cananea, tuvo

matices completamente diversas, puesto que se trató más bien de una protesta social que de un acto obrero. Puesto que los sucesos de Río Blanco no constituyeron en si una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo - después del paro patronal -, por rechazo al arbitraje presidencial de Díaz, aunado a un acto de violencia por parte de los trabajadores en contra del almacén de raya, cuya condición particular se confirma a ser repetido en otras poblaciones. Además se produce un acto de saqueo, que se justifica por las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de 7 pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para tienda de raya.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de la Igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

En este devenir de la Historia de México en la materia que nos ocupa, no puede quedar sin mencionar el llamado programa del Partido Liberal.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón lanza, el 1° de Julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional. Ya que este documento, contiene, sin duda alguna, la estructura básica del que con posterioridad integrará la Constitución de 1917, con algunas notables excepciones como son el derecho para construir sindicatos y el derecho a huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

En todo caso el programa del partido liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso prerevolucionario, al menos desde el punto de vista social.

El movimiento armado contra el porfirato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, el 5 de Octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908, se habían dado algunos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California, pero que fueron reprimidos con relativa facilidad.

En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen Porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del Maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.

Por ello se puede afirmar, que madero no sólo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone enseguida de manifiesto el carácter burgués de su

ideología al reprimir, y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que, incipientemente, pasada la etapa negra del Porfirismo, intenta agruparse en la “Casa del Obrero”. Fundada en un principio como escuela racionalista, a imitación de la del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el sábado 24 de agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez, para continuar con la del Senador Belisario Domínguez y la detención de la mayor parte de los diputados así como la disolución de ambas Cámaras, no podría traducirse tampoco, en reformas sociales. Paradójicamente, bajo su gobierno, el 1º de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonia auspiciada por la denominada “Casa del Obrero Mundial”, la muerte de los mártires de Chicago. Claro está que no tardó el usurpador en clausurar la mencionada Casa del Obrero Mundial, en mayo de 1914 y en aprehender a varios de sus dirigentes.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza.

Pese a lo anterior, se puede concluir que las consecuencias sociales de la revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial Álvaro Obregón y al guerrero nato Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros, conscientes del momento que se vivía, le dieran a la revolución la orientación social que ha sido principal característica. (6).

CAPITULO SEGUNDO.

EL CONTRATO DEL TRABAJO EN MEXICO

EL CONTRATO DE TRABAJO EN MEXICO

2.1.- REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DEL CONTRATO.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un acto formal, necesariamente debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Contenido del contrato colectivo de trabajo lo señala la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 391 que dice:

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 días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios;

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en las empresas 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 Base 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. (1)

2.2.- ELEMENTOS DEL CONTRATO

La evolución del derecho del trabajo fue imprimiéndole características propias, la idea de contratación, deriva de la voluntad libremente expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras de trabajador.

El debate profundo consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre el patrón y el trabajador. Se pensó que la autonomía del Derecho del Trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleador y empleado, como fuente de obligaciones y derechos recíprocas; los civilistas buscaron la ubicación del contrato; sin embargo, tropezaban al contemplar la tutela de los derechos del trabajador.

En la actualidad no se debate ni la Autonomía del Derecho del trabajo, ni su imperio sobre la

relación jurídica entre patrón y trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta relación. El término “ contrato de trabajo “ es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas, a fines del siglo XIX, en Bélgica aparece en la ley del 10 de Marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de Derecho Privado.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el Derecho del Trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes. Que la naturaleza del patrón y del trabajador no pueden ser objeto de convenio; Que la existencia en normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen

decrecer la idea del consentimiento y esta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presuponen el consentimiento del patrón.

Pues bien, es contradictoria la opinión de los doctrinistas en cuanto al verdadero sentido del Derecho Laboral, de lo que si no hay duda, es de que, es una rama autónoma del Derecho, perteneciente al Derecho Privado, porque constituye el llamado Derecho Social u obrero, con sus propias características en lo concerniente al acuerdo de voluntades en la relación patrón - trabajador para regular los derechos y obligaciones que surgen entre estos.

De esta forma, una definición doctrinal del contrato individual de trabajo es: “ el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el

patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas“. (2)

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 proporciona la siguiente definición:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma 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 “.

De este concepto se desprenden, las siguientes conclusiones:

1.- Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

2.- Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta

todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. En el párrafo final del citado artículo 20 precisa “ la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos “.

A continuación se analizarán brevemente los elementos esenciales y de validez del contrato individual del trabajo:

A) REQUISITOS DE EXISTENCIA:

1.- LA VOLUNTAD.- También llamado consentimiento. En el Derecho del Trabajo existen una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral, el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrato (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo. Pero ¿Quién otorgará

el consentimiento en los casos en que la empresa no esté fundada en una estructura jurídica personal? En el Derecho Civil, una situación de esta índole generaría la inexistencia del negocio. En el derecho Laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial (lo que no necesariamente equivale a representante jurídico) exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

En este orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

2.- EL OBJETO POSIBLE.- En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada, y la de pagar el salario. Esta obligación

será el objeto directo, y el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario retribuido al trabajador.

En cuanto al servicio a prestar, puede no establecerse cuál deba de ser éste, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en este caso, “ el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento “ (artículo 27).

Por otra parte, la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional, según sea el caso, surtiendo además efectos el principio consignado en la fracción VII del apartado A del artículo 123 Constitucional en el

sentido de que “ para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad “.

B) REQUISITOS DE VALIDEZ:

1.- LA CAPACIDAD.- En la celebración del contrato individual de trabajo interviene tanto la capacidad de goce como la de ejercicio. Respecto a la de goce, en la fracción III del inciso A del artículo 123 Constitucional, se determina que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años, por tanto, los menores de esa edad no pueden ser sujeto de una relación laboral. Los artículos 5o fracción I y XXII de la Ley de la materia, confirman la misma regla, adicionado este último que lo mayores, de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, “ salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo “. Esta limitación no constituye una forma de incapacidad de

goce, en realidad, pertenece a otra esfera, no solo jurídica sino de política educativa principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se toman en cuenta, a propósito del trabajo de los menores.

Sin embargo, a pesar de la limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años, debido a los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y a la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aún a nivel federal cuenta con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. A pesar de todo esto, la relación laboral irregular genera responsabilidad a cargo del patrón.

Otra forma de incapacidad de goce está prevista en el artículo 29 que prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la

República Mexicana, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general de trabajadores especializados.

La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años, por lo tanto, los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política, quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley laboral deben suplir su incapacidad. La Ley Laboral es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebran contratos de trabajo, pero de cualquier forma, en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.

2.- EL LIBRE ALBELDRIO.- Significa, de manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento. La única referencia en el contrato individual de trabajo, en cuanto a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocando por el dolo, se encuentra en la fracción I del artículo 47 que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, al que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales.

3.- LA LICITUD EN EL OBJETO.- La relación fundamental de ilicitudes aparece consignada en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, Sin embargo, son también de considerarse otras disposiciones y en particular los numerales 133 y 135 del mismo Ordenamiento, relativos a las prohibiciones que se dictan tanto respecto de los patrones como de los trabajadores. En ocasiones se repite la disposición, por ejemplo: el artículo 5o. fracción IX declara la nulidad de la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo

en tienda o lugar determinado, y el artículo 133 fracción III dispone, a su vez, que queda prohibido a los patronos que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugar determinado.

La ilicitud en el objeto, determinante de la nulidad de la cláusula respectiva implica paralelamente la incapacidad de goce en algunos casos, por ejemplo, el artículo 5o. fracción I señala la nulidad de la cláusula en que se pacte el trabajo para niños menores de catorce años. Debe entenderse que en ese caso concurren dos motivos de nulidad: una derivada de la incapacidad y otra la ilicitud en el objeto.

Por otra parte, el concepto genérico que emplea el artículo 5o. referido, de " el orden público " significa que el Estado y la sociedad están de tal manera interesados en las disposiciones de la ley, que queda excluida la posibilidad de que los particulares dispongan convencionalmente, lo contrario. De

esto se concluye que lo contrario a la ley será ilícito y, por ende, nulo. Lo ilícito de cualquier convención obrero - patronal derivará de afectar a los derechos, beneficios y prerrogativas de los trabajadores.

4.- LA FORMA.- El Contrato de Trabajo es consensual, pero formal sólo ad probationem de acuerdo con el artículo 24. 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, pero ello significa solamente que es preciso otorgarlo por escrito para que de esa manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo.

La falta de forma no invalida el contrato laboral y en todo caso, el trabajador tendrá todos los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, sin perjuicio de la responsabilidad del patrón por

esa omisión. Esta responsabilidad se manifiesta en dos direcciones: En el orden administrativo, el patrón será deudor de las sanciones económicas que le impongan las autoridades competentes; en el orden procesal, la falta de documento impone al patrón la carga de acreditar las condiciones de trabajo. Si no la satisface, se tendrá por ciertas las que invoque el trabajador.

A mayor abundamiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido Jurisprudencia firme en el sentido de que le compete la carga de la prueba al patrón sobre las condiciones de trabajo, criterio confirmado también por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. (3).

3.- DE BUEN Néstor, ob. cit. T. II, p. 442 - 49.

2.3.- VIGENCIA DEL CONTRATO

La Terminación significa dejar sin efectos el contrato colectivo de trabajo por alguna de las causas señaladas por la Ley.

Las causas de terminación que indica la Ley Federal del Trabajo en su artículo 401 son:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes.- quiere decir que las partes que celebraron el contrato colectivo están de acuerdo en dejarlo sin efecto.

II.- Por terminación de obra.- significa que se agoto el trabajo en una empresa y por lo mismo es imposible que continúe su vigencia el contrato colectivo.

III. La terminación del contrato colectivo del trabajo por cierre de la empresa o establecimiento,

significa la cesación del funcionamiento de la empresa por diversas causas como puede ser la quiebra, etc. (3).

CAPITULO TERCERO

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

3.1.- CONSIDERACIONES GENERALES

Con un criterio más adecuado a la esencia de nuestro Derecho, esta ley de prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Pues bien, distinto al criterio sostenido por la ley de 1931, el ordenamiento en vigor sustituye la mención del contrato por la relación de trabajo, y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicios. Esto en opinión de la doctrina, representa un indudable avance, que obliga a modificar los criterios sostenidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta nueva ley entró en vigor el 1° de Mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, bajo el Gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, bajo la conducción de una comisión especial a cargo del maestro Mario de la Cueva.

3.2.- TIPOS DE CONTRATO LABORAL.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Este dispositivo de la ley laboral condensa las diferentes modalidades en que se puede presentar una relación de trabajo, por lo cual, ahora en apartados especiales haremos el estudio de cada uno:

EL CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.

Este tipo de contrato se caracteriza por ser de naturaleza jurídica especial, al ser un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En el contrato individual del trabajo por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o actitud física o mental del trabajador. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tiene la misma característica. De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la duración.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad, de acuerdo con el artículo 49 de la ley, son las siguientes:

a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

b) Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

c) En los casos de trabajadores de confianza;

d) En el servicio domestico; y,

e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Estas limitaciones favorecen al patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral, cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Por su parte el trabajador también puede, en forma Unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho

podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que, en su caso, incurra.

Esta conclusión se desprende del artículo 32 que dispone: “ El Incumplimiento de las Normas de Trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso puede hacerse coacción sobre su persona “. Igualmente, por lo dispuesto por el diverso numeral 40 que dispone que: “Los trabajadores ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

Por último, según lo dispuesto por el artículo 53 fracción I, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

EL CONTRATO POR OBRA DETERMINADA:

El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa sus efectos la relación. En tanto la modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y Presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar efectos, bien a extinguirse.

La modalidad normalmente se presenta en función a la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en este tipo de contratos, depende también de la voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporabilidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Por eso el artículo 39, se señala: “ Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia”

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido, a su vez, en el artículo 36 que dice: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.” Esto significa que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea, no se podrá por dar terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicara un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho o demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se desprende de lo expuesto, coincidiendo con la opinión doctrinal, el legislador adopta una posición en la cual intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente por considerar que atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que lo rescinden sin causas justificadas. Máxime en la actual situación económica, en la cual, nuestro país atraviesa una grave crisis que se ve reflejada en la contratación del empleo.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

En este tipo de contratos opera claramente las modalidades del negocio jurídico, como lo son el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo estaremos en presencia del plazo. Cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, se tratará de una condición.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 37, señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

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

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

Respecto a la primera hipótesis, no requiere mayor comentario, bastará con decir que normalmente se presenta esta situación cuando por alguna temporada el patrón requiere de mayor personal que el normal utilizado, verbigracia, las

negociaciones comerciales que contratan a mayor personal de mostrador por uno o dos meses para su venta navideña.

En el segundo caso, cuando un trabajador solicita licencia a sí la relación de trabajo se suspende e incluso se rescinde dicha relación, puede ser substituido temporalmente, ya para esperar su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En esta forma la plaza se respeta y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

La fracción III del artículo transcrito, se refiere a algunos trabajos específicos, como el de las minas, conforme al artículo 38. Además, contempla los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón haya cumplido la obligación de capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto, entre otros casos, que pueda expresamente reconocer la ley, como lo dispone la misma.

Es importante señalar, por último, que en el documento en que consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del artículo transcrito.

De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.

3.3.- LA RELACION Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A efecto de comprender el origen y la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, así como la distinción que puede existir con el contrato individual de trabajo, se hace necesario primeramente definir a la primera y analizar brevemente sus elementos constitutivos.

Así, la relación de trabajo doctrinalmente hablando (1), “ es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación labora.

La definición legal se encuentra en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que con bastante precisión señala “sé entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De acuerdo a esta definición pueden destacarse los siguientes elementos:

a) ELEMENTOS SUBJETIVOS:

- 1) Trabajador;
- 2) Patrón.

1.- AUTORES DIVERSOS, Diccionario Jurídico Mexicano, ob. Cít., T. IV, p. 2769.

b) ELEMENTOS OBJETIVOS:

- 1) Prestación de un trabajo personal subordinado.
- 2) Pago de un salario.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica de los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo, caben además los siguientes comentarios:

Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores.

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaron contrato al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador.

La expresión no era lo más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual” (2).

Ampliando un poco más los conceptos anteriores, podemos decir que se presentaron dos corrientes principales: la de los contractualistas y la de los anticontractualistas.

Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita.

Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato.

Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y está conviene que se realiza la

labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos Jurídicos que son la consecuencia de ese contrato. Los anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de ese ámbito para abrir aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de la reglamentación impuesta por el patrono. Por estas razones esta teoría pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

En nuestro país, ha sido el Dr. Mario de la Cueva quien con mayor interés ha defendido el concepto relación de trabajo en la ley laboral. Para él, mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la

relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos.

Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Nuestra ley laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, es decir, que se separa de los dos sistemas señalados por la doctrina. La ley Federal del Trabajo, concluimos, le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que

a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del Derecho Social.

Por ello, podemos afirmar que ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada en tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

Como atinadamente expresa Mario de la Cueva, la prestación del servicio subordinado es la esencia de la relación patrono - trabajador, se procede ahora a estudiar dicha institución.

3.4.- EL CONCEPTO ACTUAL DE SUBORDINACION

Subordinación proviene del latín (3) *subordinationis*, acción de subordinar, de *sub*: bajo y *ordino*, *avi*, *atum*, *are*: ordenar, disponer. En términos generales, es la sumisión

debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco por relación social, jurídica, religiosa, etc.

La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen.

La ley española la ha definido como la ejecución de una obra o la prestación de un servicio de uno o varios empleadores o empresarios, bajo la subordinación de estos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.

3.- AUTORES diversos, Diccionario Jurídico Mexicano, T. IV, ob. Cit., p. 3000.

La ley española considera que es “ trabajador subordinado “ quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

El Código del Trabajo de Brasil señala como empleado a toda persona física que presta servicio de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario.

La ley laboral de Francia define el contrato de trabajo como un convenio mediante el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración.

En México, según las palabras del maestro Euquerio Guerrero (4), es un elemento común del contrato

4.- GUERRERO Euquerio, ob. cit., p. 46-47

individual y de la relación de trabajo, afirma, esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

Efectivamente, un hombre puede prestar a otros servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en las comisiones mercantiles. La ley anterior, esto es, la de 1931, se refería a dos conceptos: dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrono para ordenar cómo el trabajo debía hacerse y cómo realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía económicamente de su patrón.

Estos razonamientos no eran correctos, pues un individuo puede prestar servicio a distintos patronos y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos

propios celebre un verdadero contrato laboral y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.

En México, superado el criterio de la dirección y de la dependencia, para establecer la subordinación en la actual Ley Federal del Trabajo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en el sentido de determinar cómo se entiende la subordinación jurídica. A continuación se transcribe una de las múltiples jurisprudencias que al respecto existen:

“SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo”. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Página 267. Quinta Parte. Tesis 297.

Por último, y a modo de conclusión, se puede establecer que las características de la subordinación son:

1° El Poder de carácter jurídico que tiene el patrón sobre el trabajador.

2° Un Poder circunscripto a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprendida.

3° Un Poder como facultad jurídica conforme a la cual el patrón puede dirigir. Fiscalizar o suspender al trabajador.

4° La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

CAPITULO CUARTO

EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

4.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, lo fue que en el año de 1929 se sintió la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aun sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 Fracción X y 123, en su párrafo introductivo: desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los estados, pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales.

En este año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu y se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República. El citado proyecto fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aun cuando difiere de ella en muchos puntos de vista. (1)

Esta Ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón - trabajador como un contrato. El artículo 17 señalaba que “ contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaban a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un

1.- DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1954, p. 140.

respeto a la voluntad expresa: “ el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley “ (artículo 33).

A un cuando “ en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezca a los trabajadores” (artículo 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente normal de esta disciplina (artículo 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que el Imperio de la Voluntad resultaba restringido; el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato (artículo 18) entres quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un

Patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la Prueba recayera al Trabajador. También fue posible, al amparo de esta Ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, estas figuras salieran del ámbito del Derecho del Trabajo, en atención a la voluntad de las partes. (2)

Como se ve, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene una importancia, en tanto que fue la primera legislación totalmente especializada y propia en la materia que nos ocupa, sus criterios originales fueron muy primarios, porque tendía a confundir la naturaleza jurídica del contrato laboral, circunstancia que se superaría en las subsecuentes modificaciones a la citada, apuntando desde ahora, la Ley Federal del Trabajo de 1970, por el momento se analizará lo relativo al contrato de trabajo.

2.- BRICEÑO Ruiz Alberto, ob. Cit. , p. 112 - 113.

4. 2.- LA CONSTITUCION POLITICA MEXICANA DE 1917.

Lo visto en el capítulo primero sobre la historia del Derecho Mexicano del Trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera.

Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el Derecho del Trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado para más tarde jugar un papel principal las organizaciones obreras. No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el bienestar social. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente

por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado (3).

Sin embargo, gracias al Constituyente de Querétaro, en 1917 había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorgaba derechos a los trabajadores. Por ello México pasaba a la Historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

El texto aprobado por el Constituyente, lo fue:

Artículo 123. - “ El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

3.- DE LA CUEVA Mario, ob. Cit., p. 117.

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diecisiete años. Queda También prohibido a unos y otros el trabajo nocturno Industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche:

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El Trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objetos de contrato.

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

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida el obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o mineral, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

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

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

IX.- La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como

salario, por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el Establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y casas de juego de azar;

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

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejercicio Nacional;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el

trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o

sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlos con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sean 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;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados,

familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

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

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

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

XXIX.- Se considerarán de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular:

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

Habiéndose asentado íntegramente el texto original del artículo 123 constitucional, tomamos las palabras del maestro Néstor de Buen (4) para señalar, lo que él llama la filosofía del citado numeral:

“ En el artículo 123 en su génesis, se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario, así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta a un principio, a nivel de Proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas en favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72, se permitía que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo “.

Sigue diciendo el citado autor, “ nuestra Revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una revolución campesina. No sin razón Carranza les

4.- DE BUEN Néstor, ob. Cit., P. 343 - 344.

dijo a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma expresada en el Plan de Ayala.

La división del Norte, a pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la masa campesina. Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la Reforma Agraria a la que Luis Cabrera diera su sentido jurídico. El problema obrero Resultaba secundario en un país de tan escasa industria. Pero, en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral.

El Plan del Partido Liberal de los Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase, a la que no

eran, no podían ser ajenos, los movimientos sociales en todo el mundo. Si no existía un ejercito obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había en cambio, múltiples jefes de la revolución y algunos de ellos tan próximos a Carranza como su yerno, el General Cándido Aguilar, cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo... “

Pues bien, de lo anterior podemos concluir que si bien es cierto que Venustiano Carranza es el jefe máximo del constitucionalismo, que va a dominar los gobiernos mexicanos a partir de la revolución de 1910, también es verdad que dicho movimiento armado se abanderaba en ideales netamente agrarios y que el problema laboral en México no era considerado de la importancia de aquél, así tenemos que el origen del artículo 123 se debe más bien a los ideales más precisamente de Ricardo Flores Magón y en su conjunto a los postulados del Partido Liberal Mexicano retomados después, por los constitucionalistas de Querétaro en 1917.

CAPITULO QUINTO

REGULACION DEL TRABAJO DE MENORES DE EDAD.

REGULACION DEL TRABAJO DE MENORES DE EDAD

5.1.- EN LA CONSTITUCION DE 1917

La Constitución Política en su artículo 123 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se proveerán 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 de los menores de edad, las cuales de regirán:

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

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

5.2 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El trabajo de los mayores de catorce años de edad y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del trabajo.

En el artículo 175 de la Ley Federal se mencionan los lugares donde se prohíbe la utilización de menores de edad, de los cuales se citan a continuación.

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

- c) Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores Peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinan las leyes...”

Las labores peligrosas e insalubres son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

La ley Federal del Trabajo prohíbe la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas

extraordinarias, en días domingos y de descanso obligatorio, en caso de violación a estas prohibiciones, las horas extraordinarias se pagaran con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio se les pagara lo doble del salario que les corresponda.

La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodo máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Las obligaciones de los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a lo que dispone el artículo 180 que a la letra establece:

I. Exigir que se les exhiban certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horarios, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo; y

V. Proporcionar a las autoridades del Trabajo los informes que soliciten.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA: La evolución y desarrollo de nuestra legislación Laboral, va íntimamente unida a la historia de México, concretamente con las luchas de clases trabajadora, recordando las incidencias de Cananea y Río Blanco, y en el ámbito internacional la matanza de los mártires de Chicago.

SEGUNDA: Un verdadero antecedente de la actual Ley Laboral lo es sin duda el Programa del Partido Liberal, que acoge el pensamiento de Ricardo Flores Magón y que con un sentido social comienza a hacer patente los derechos del trabajador. Este programa constituye el documento de mayor importancia en el proceso prerrevolucionario.

TERCERA: Pese a lo anterior, el movimiento armado denominado Revolución Mexicana, en sus orígenes, fue eminentemente de tipo agrario ya que la problemática laboral fue desplazada a un plano secundario; la promulgación de leyes y decretos en esta materia tiene lugar

hasta el triunfo del Constitucionalismo y con el nacimiento del artículo 123 en su inciso A) fracción II y III prohíbe la utilización en servicios laborales de menores de edad en lugares insalubres o peligrosos, en trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche.

CUARTA: Por ello, se puede concluir que México ha sobresalido en la Historia del Derecho del Trabajo, por ser el primer país que consagró los derechos de los trabajadores a nivel constitucional; Se incorporan las garantías sociales a raíz de la Constitución de 1917, cuando se reconocen las prestaciones y condiciones mínimas de trabajo, ya que con anterioridad los menores de edad se encontraban totalmente indefensos ante la clase patronal.

QUINTA: Es importante destacar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que es la primera legislación nacional totalmente especializada y propia en esta materia, puesto que además vino a uniformar a nivel federal los preceptos jurídicos al abrogar las

legislaciones locales que existían en la época. Posteriormente la ley laboral que entra en vigor en 1970 vino a superar los escollos y lagunas que contenía aquélla, principalmente fundamenta en sus artículos 173 al 180 la prestación laboral de los menores de 16 años y mayores de 14 señalando los lugares donde pueden laborar así como el tipo de jornada de Trabajo.

SEXTA : El Contrato Laboral 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 presentarse el trabajo en unas o más empresas o establecimientos. Se puede resaltar entonces como requisitos de su existencia la voluntad y el Objeto posible; y como requisitos de validez la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma.

SEPTIMA: La Ley Federal del Trabajo en vigor reconoce y asimila los conceptos de relación y contrato laboral como

sinónimos y les otorga los mismos efectos. Reconoce además, como tipos de contrato laboral: por tiempo indeterminado, por obra determinada, por tiempo determinado, a precio alzado, principalmente.

OCTAVA: Las condiciones de trabajo, esencia del Derecho Laboral, son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo.

NOVENA: La regulación Laboral de los menores de 14 años, constituye el objeto de estudio central del presente trabajo, ya que todo menor para poder trabajar necesita de la expedición de un Permiso General de Trabajo.

DECIMA: Los llamados "cerillos" de tiendas de autoservicio se rigen por una reglamentación especial, que sé considerar Realista y operable, ya que es preferible que dichas personas estén trabajando a que anden de vagos.

Todo menor para poder trabajar necesita de la expedición de su Permiso General de Trabajo.

Para obtener el permiso se requiere:

a) Exhibir acta de nacimiento para constatar que tiene la edad mínima para trabajar, que conforme a la Ley, debe ser de 14 años.

b) Presentar constancia escolar a fin de comprobar que ha terminado su educación primaria.

c) Presentar por escrito por escrito la autorización de quienes ejercen la patria potestad o tutela.

d) Entregar dos fotografías tamaño infantil.

e) Presentar un examen medico a fin de acreditar su aptitud para el trabajo.

Reunidos los requisitos antes citados, se procede a la expedición del Permiso General de Trabajo.

II. El área de trabajo de los menores empacadores se circunscribe al espacio que ocupa la Caja y el necesario para realizar la actividad de empacar y Transportar la mercancía de la clientela.

III. Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor empacador al interior de la tienda en horas de trabajo, evitando así, la realización de actividades diferentes a las que les corresponda.

IV. Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un Coordinador del trabajo de los menores, quien debe ser empleado de la misma.

V. El Coordinador de menores se encargara de llevar el control de un archivo con los permisos y demás documentos relativos

a los empacadores y servirá como enlace entre los menores y las autoridades Trabajo y de la Previsión Social.

VI. El Coordinador deberá registrarse en la Oficina de Trabajo de Menores y mujeres, como responsable del trabajo de los menores empacadores ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

VII. Para la aplicación de medidas disciplinarias, el Coordinador de Menores se sujetará al criterio de la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres.

VIII. Son funciones del Coordinador de Menores, coordinar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda, así como mantener informadas a las autoridades del trabajo a través de las visitas mensuales que lleve a cabo ante las mismas, respecto de sus labores realizadas.

IX. Se prohíbe que la empresa o cualquier otra persona, sea representante de la misma o no, les cobre cuotas a los menores empacadores.

X. Los delantales y gorros, o cualquier accesorio (uniforme de los menores), deben ser proporcionados por la tienda sin costo alguno para los menores.

XI. Queda prohibido que los menores transporten mercancía voluminosa y pesada en los brazos, ya que esto constituye un trabajo superior a sus fuerzas, lo cual puede impedir o retardar su desarrollo físico normal.

XII. Es necesario que la tienda tome sus medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores en aquellos casos en que algún menor sufriera alguna lesión o accidente que afecte su salud.

XIII. La empresa deberá designar un lugar para que los menores tomen su descanso.

XIV. La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias, divididas en periodos de 3 horas, con descanso de una hora entre cada periodo.

XV. Por cada seis días de Trabajo existirá un día de descanso.

XVI. La empresa está obligada a efectuar la publicidad necesaria para que el cliente sepa que el menor emparador trabaja a base de propinas.

BIBLIOGRAFIA

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

I. TEXTOS

- 1.- BAILON Valdovinosd Rosalio, Legislación Laboral, Editorial Limusa, México 1992. Pp.120.

- 2.- BRICEÑO Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1985.Pp.683

- 3.- CAVAZOS Flores Baltazar, 35 lecciones del Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1982.Pp.385

- 4.- DE BUEN Néstor L., Derecho del Trabajo T. I y II, 6a. edi. Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.Pp.567

- 5.- DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I 4a. edi. Editorial Porrúa, S.A., México 1954. Pp.731

6.- GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 17a. edi.
Editorial Porrúa, S.A, México 1990.Pp. 427

7.- MARGADANT S. Guillermo F., Introducción a la Historia del
Derecho Mexicano, 7a. edi. Editorial Esfinge, S.A., México. Pp.785

II. LEYES

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Pp. 207

2.- CLIMENT Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y
Jurisprudencia, 10a edi. Editorial Esfinge S.A de C.V. Naucalpan Estado
de México 1995 Pp. 676

III. OTRAS FUENTES.

1.- AUTORES Diversos, Diccionario Jurídico Mexicano T. I-IV, 7a.
Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.

2.- AUTORES Diversos, Diccionario Porrúa de la lengua Española,
Preparado por Rauli Poudevida Antonio, 23a. Edición, Editorial Porrúa,
S.A., México, 1983.

3.- ENCICLOPEDIA Microsoft® en carta® 99©. Explotación Infantil,
Microsoft Corporation 1993-1998.