



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

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

“DERECHOS VIOLADOS DE LOS TRABAJADORES BAJO  
EL REGIMEN DE HONORARIOS”

**T E S I S**

PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**JANNI JANETH ENRIQUEZ MONTANTE**

ASESOR: LIC. PEDRO A. REYES MIRELES



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

2004



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.





UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA 11  
MEXICO

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



ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: JANNI JANETH ENRIQUEZ MONTANTE, número de cuenta 95304636, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "DERECHOS VIOLADOS DE LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN DE HONORARIOS ", bajo la dirección de la LIC. PEDRO A. REYES MIRELES, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. SOCORRO UGALDE RAMIREZ, en el oficio con fecha 11 de junio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria D. F., 28 de junio 2004.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

## ESTA TESIS LA DEDICO A:

### MIS PADRES

*Porque gracias a su cariño, guía y apoyo he llegado a realizar uno de mis anhelos más grandes de mi vida, fruto del mismo apoyo, amor y confianza que en mí se depositó.*

### A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

*Porque gracias a la oportunidad que me brindó, he logrado terminar mis estudios profesionales que constituyen el legado más grande que pudiera recibir.*

### A MI ASESOR

*Licenciado, Pedro Reyes Mireles; con profundo agradecimiento por su apoyo y amabilidad, por guiarme e impulsarme en la elaboración y culminación de la presente tesis.*

A MIS HERMANAS

*Jovana, Tannya y Jukiru; quienes me apoyan en todo, me levantan cuando me caigo, me ayudan a seguir el camino, confían en mí, dándome ánimo y fortaleza.*

A FRANCISCO MARTÍNEZ B.

*Por su ayuda, comprensión y paciencia al acompañarme en éste camino.*

A EFRAIN

*In Memoriam*

# DERECHOS VIOLADOS A LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN DE HONORARIOS

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES GENERALES.....	5
1.1. La edad antigua.....	6
1.1.2. La edad media.....	7
1.1.3. Época moderna.....	8
1.1.4. Época contemporánea.....	10
1.2. En México.....	13
1.2.1. La colonia o leyes de indias.....	14
1.2.2. Constitución de 1824.....	17
1.2.3. Constitución Mexicana 1857.....	17
1.2.4. Código Civil de 1870.....	19
1.2.5. La revolución Mexicana.....	19
1.2.6. Constitución de 1917.....	28
1.2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	36
1.2.8. Reformas del artículo 123 constitucional.....	38
1.2.9. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	38
CAPITULO SEGUNDO. CONCEPTOS GENERALES.....	40
2.1. Definición, naturaleza y alcance del vocablo "trabajo".....	40
2.2. Concepto de trabajador.....	41
2.2.1. Clasificación de los trabajadores.....	44



2.2.2. Derechos de los trabajadores.....	48
2.3. Normas de trabajo.....	53
2.4. Condiciones de trabajo.....	53
2.5. Relación individual de trabajo.....	55
2.6. Contrato individual de trabajo.....	65
2.7. Teorías sobre la naturaleza del contrato de trabajo.....	71
2.8. Contrato Civil.....	74
2.9. Contrato de prestación de servicios profesionales.....	81
2.10. Marco jurídico.....	84
2.10.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	84
2.10.2. Ley Federal del Trabajo.....	89
2.10.3. Reglamento General para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral.....	92
2.10.4. Convenios internacionales en materia del trabajo.....	94
<b>CAPITULO TERCERO. SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES POR HONORARIOS.....</b>	
3.1. Ineficacia contractual.....	98
3.2. Vicios en los elementos esenciales del contrato.....	101
3.3. Derechos violados a los trabajadores contratados por honorarios.....	104
3.4. Prestaciones que no perciben.....	112
3.5. Igualdad y proporcionalidad en las condiciones de trabajo.....	120
3.6. Ficción Jurídica.....	121
3.7. Fraude a la ley.....	123

3.8. Causas de la aceptación de este tipo de contratos.....	129
3.9. Quienes practican este tipo de contratación.....	131
CAPITULO CUARTO. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA PLANTEADO.....	135
4.1. Reconocimiento de los trabajadores por honorarios al derecho de la estabilidad en el empleo.....	135
4.2. Necesidad de incluir en la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores por honorarios.....	139
4.2.1. Incorporación de los trabajadores por honorarios en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo (trabajos especiales).....	145
CONCLUSIONES.....	153
BIBLIOGRAFÍA.....	156

## INTRODUCCIÓN

En México se han adoptado políticas laborales de flexibilización que, a cambio de estabilidad absoluta en el empleo, se ha llevado a cabo un ajuste reductivo de las condiciones generales de trabajo que ha obedecido a las presiones y exigencias del mercado, desprotegiendo a la mayoría de los trabajadores, recibiendo menos de dos salarios mínimos y laborando en condiciones de alta precariedad, siendo inexistentes para ellos el aguinaldo, las horas extras, la jornada máxima de trabajo, las prestaciones sociales y muchos otros derechos, incluso el derecho a la seguridad social, que es uno de los más elementales de todos.

Estos hechos nos demuestran que en nuestro país se vive una ficción jurídica, que en el transcurso del presente trabajo se expondrá.

Al flexibilizar las condiciones del empleo, se hizo necesario reordenar la organización idónea de las nuevas condiciones de trabajo que existen en la contratación de trabajadores por honorarios, así como de la seguridad social y el sistema de tutela de estos hombres que trabajan, frente a las enfermedades y los riesgos de trabajo, el desempleo, la vejez y el amparo de los familiares.

La realidad a la que se enfrentan los trabajadores que son contratados por honorarios, es una gran violación a sus derechos fundamentales como hombre y como trabajador ya que existe una represión sistemática de su organización democrática y profesional además, de la imposición del trabajo por medio de horas extras, la supresión de su pago en niveles superiores a las horas normales de trabajo, inclusive su desempeño gratuito bajo la figura de

méritos para continuar en el trabajo o conseguir asensos en las condiciones normales de trabajo que por derecho le correspondería.

Los que se encuentran en las altas plataformas de poder, desean el debilitamiento del derecho del trabajo, bajo la retórica de una nueva cultura laboral, carente de reflexión, justicia y responsabilidad, lo que ha generando un panorama negro para los trabajadores, adentrándolos cada vez más en la pobreza, la marginación y el desempleo, siendo el gobierno incapaz de dar soluciones para el bienestar de la clase más desprotegida.

El principio de la estabilidad de los trabajadores en el empleo es un derecho inalienable, que a toda costa deberá preservar la legislación mexicana vigente, aun en contra de las políticas laborales que en México paulatinamente se han adoptado, a fin de fortalecer la capacidad productiva del país y conservar la paz social a través de una adecuada contratación de la clase trabajadora.

El tema que se desarrolla en el primer capítulo de la presente tesis, comenzará por un resumen de cómo a través de la historia y en distintos ámbitos territoriales, los trabajadores han conquistado por medio de luchas continuas muriendo en ellas miles de personas, derechos y que hoy en día se violan a todas luces.

En el segundo capítulo se estudian los conceptos generales que es necesario tratar para comprender mejor la problemática planteada.

Y en el tercer capítulo se trata el fenómeno de la contratación de trabajadores a través de contratos de prestación de servicios profesionales, encubriendo con ellos, verdaderas relaciones laborales, y que sin embargo el patrón no las reconoce como tal, debido a que se da una simulación jurídica o un fraude de ley, hecho que no solo afecta a los trabajadores de la iniciativa

privada, si no que también a la masa burocrática, ya que con el fin de atender las recomendaciones formuladas por diversos organismos financieros mundiales, las dependencias gubernamentales ya sea federales, locales o municipales, el gobierno federal y local han instrumentado varias políticas, como la fomentación del retiro voluntario y el congelamiento de plazas presupuestales, además se inició con una práctica violatoria del orden jurídico en materia laboral, que se ha materializado particularmente en la contratación de trabajadores bajo la ficción del régimen de honorarios con el fin de evitar el otorgamiento de prestaciones y derechos que la ley les otorga, lo que ha permitido la explotación de miles de trabajadores cada año, imponiéndoles condiciones laborales que nuestra Carta Magna expresamente prohíbe, como el alargamiento de la jornada de trabajo, el desarrollo de sus actividades muchas veces sin las mínimas condiciones de seguridad e higiene, sin derecho al servicio médico, ni para ellos ni mucho menos para sus familiares, sin seguro de vida, ni médico, sin derecho a la jubilación y a la liquidación en los casos correspondientes, sin ahorro para el retiro, ni derecho a casa-habitación, etcétera y con la incertidumbre de permanecer en el puesto de trabajo por estar sujetos al capricho y voluntad del jefe en turno para su recontractación o estando al arbitrio de los lineamientos de la administración en turno.

Además se analiza la base constitucional de la relación de trabajo y los ordenamientos secundarios que rigen tal vínculo laboral, comprobándose que la relación que existe entre las partes contratantes de un contrato de prestación de servicios profesionales es una verdadera relación laboral.

En el cuarto capítulo se trata de demostrar que la normatividad bajo la cual laboran los trabajadores por honorarios, adolece de varias imperfecciones, explicándose los motivos que se estima las propiciaron y se sugiere la creación de una figura jurídica que atienda las necesidades de una nueva forma de contratación, con base en las características de la prestación de servicios que actualmente demanda el empleador, con el objeto de satisfacer a su vez las

demandas de los trabajadores en cuanto a prestaciones y derechos. Para lo cual se propone que se lleven a cabo reformas a la legislación para regular el contrato por honorarios y que se les reconozcan todos sus derechos a este tipo de trabajadores, para solucionar los problemas que actualmente se dan por la aplicación de estos contratos.

Es necesaria la reforma de la Ley Federal del Trabajo, porque en el momento en que se creó sí respondía a las demandas de su época y siendo fuente inspiradora de los principios sociales fundamentales, pero en la actualidad resulta insuficiente para enfrentar los retos de una economía globalizada.

Se concluye que las deficiencias encontradas en la ficción jurídica de que hace uso la parte contratante en el multicitado contrato, se genera por defectuosa ubicación en el derecho. Por tal motivo, en la presente tesis se propone ubicar a este tipo de contratación en el artículo 123, apartado "A" constitucional y, en consecuencia realizar reformas conducentes a las legislaciones ordinarias.

## CAPÍTULO PRIMERO

### ANTECEDENTES GENERALES

Como todo lo que se conoce tiene una historia, el derecho del trabajo no es la excepción, ya que todo lo que conocemos hasta hoy se ha amalgamando a través del tiempo, con un sinnúmero de luchas por parte de los trabajadores.

Miguel Cantón Moller señala que los primeros brotes de lo que más adelante se conocería como Derecho del Trabajo fueron, el nacimiento de los Gremios y la aparición de las Cofradías en la Edad Media, lo anterior a finales del Siglo XVII y hasta el Siglo XVIII.<sup>1</sup>

Es entonces cuando comienza la eterna lucha por el poder entre el trabajador y el patrón, ya que los detentadores de los medios de producción y de la riqueza seguían explotando mediante el poder político a quienes estaban bajo su poderío y mando, conflicto que existe hasta nuestros tiempos.

Con la Revolución Industrial, en el año de 1760, aparece el gran invento, la máquina la cual revolucionó toda una forma de vida y que trajo grandes consecuencias como la aglomeración de muchos trabajadores en un solo lugar, por ejemplo comenzó la aparición de las fábricas, y con esto la transformación de la forma en que se laboraba, ya que los campesinos pasan a ser proletariados, con lo que no fueron beneficiados, sino todo lo contrario, tanto hombre, mujeres y niños eran explotados, con las cansadas jornadas, salarios bajos y un sinnúmero de injusticias en perjuicio de estos trabajadores.

---

<sup>1</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. 1a Edición, Editorial PAC, México 1985. P. 6.

Con la llegada del fin del Feudalismo, los burgueses ya peleaban porque se les respetaran sus derechos como ciudadanos, con el objetivo de que se les reconociera el derecho del voto, así es como en 1824 nace la libertad de Asociación, lo que trae aparejado la creación de sociedades gremiales y los sindicatos, el dolor de cabeza del patrón y el gran logro de los trabajadores.

### 1.1. La Edad Antigua

Los registros que tiene la historia nos dicen que en la antigüedad no existía derecho del trabajo, como en el caso de la cultura Romana, Griega como Egipcia debido a que no existían trabajadores sino esclavos, las personas importantes en ese entonces como los Sacerdotes o Patricios, no realizaban los trabajos manuales o pesados ya que era considerado como denigrante, éstos únicamente se dedicaban a la filosofía, política y guerra.

La primera figura de que se tiene conocimiento, fue el Colegio de Artesanos en Roma, el cual se disolvió muy pronto, ya que no tenían personalidad jurídica, su carácter era más bien religioso y de beneficencia. Estos Colegios fueron disueltos por Julio César, debido a que estaban siendo unos problemas de agitación para el gobierno. Y este gobernante lo que hizo fue seguir concediendo el permiso para organizarse en Colegios pero ya debía ser con previo aviso.

Al pasar los años y con la disminución de los esclavos y el aumento de los trabajadores, las cosas cambiaron y se generó un mayor desarrollo. En Roma, la prestación de servicios por parte de los trabajadores se hacía por medio de la figura de arrendamiento. "Fue así como nuevas instituciones contractuales; como la *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*"<sup>2</sup>, en el primer caso los individuos realizaban un trabajo determinado a cambio de una remuneración, y en el segundo prestaban ciertos servicios, igual a cambio de una contraprestación.



### 1.1.2. La Edad Media

El derecho del trabajo en la edad media lo crearon los artesanos y no los empleados, ya que son ellos quienes en ese momento detentaban los medios de producción y por lo tanto su creación es gracias a la clase alta.

Es en esta etapa de la historia cuando aparecen los comerciantes, la división de los distintos oficios y el régimen corporativo, los individuos comienzan a agruparse por profesiones o especialidades para defender sus derechos, determinar las formas conforme a las cuales prestarán sus servicios, bajo las figuras de gremios, guildas o corporaciones. Los gremios estaban formados por maestros, quienes eran dueños de los medios de producción oficiales y compañeros, estos trabajadores de los primeros.

De acuerdo a lo que dice el maestro Mario de la Cueva, "Las finalidades principales de las corporaciones eran: defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formarían parte de ellas y evitar la libre concurrencia entre los maestros".<sup>3</sup>

Estas corporaciones, lo que hacían era tratar de formar y controlar un monopolio de productos y evitar así la lucha de clases por parte de los trabajadores, redactaban sus propios reglamentos e imponían una serie de condiciones para pertenecer a una de ellas, los integrantes debían tener fidelidad a su oficio, es decir que únicamente podrían dedicarse a la actividad con la cual se les conocía en la corporación y no podían dedicarse a otra.

La entrada a éstas corporaciones era demasiado difícil, por lo que no podía entrar cualquier persona, lo que trajo consigo que los talleres fueran con el tiempo pasados de generación en generación, y para que los aprendices

---

<sup>2</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994, P. 5.

<sup>3</sup> NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo, Tomo I, 9ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994 . P. 10.

llegaren a ser maestros pasaban por un arduo examen y sometidos a jornadas sumamente largas.

En las relaciones de maestros y aprendices, hubieron demasiados derechos violados, ya que los primeros eran quienes dictaban las reglas en su taller y pudiendo despedir a los aprendices a su libre albedrío llegando al punto en que eran los mismos maestros quienes impartían justicia, ya que fingían como tribunales quedando desprotegidos los aprendices, porque estos no eran representados, y por lo tanto no existía equidad en los juicios.

En ese entonces alcanzaron grandes logros y tuvieron un lugar importante dentro de la sociedad, sin embargo comenzaron a existir diferencias de clases y problemas en el seno de estas agrupaciones, fue así que con el tiempo, con la aparición del capitalismo y el Edicto de Turgot del 12 de marzo de 1776 desaparecieron. Posteriormente con la Ley de Chapellier de junio de 1791 se reafirma este hecho, ya que esta ley se da gracias a clase que detentaba el poder, la burguesía, para detener el poder que podría tener la clase proletaria que comenzaba a organizarse.

### **1.1.3. Época Moderna**

Con toda una serie de acontecimientos que ocurrieron en el mundo, como fue el descubrimiento de América, el gran crecimiento del comercio, la demanda de bienes y servicios por la exportación de productos fueron la causa que cambiara la forma como se había ido organizado el intercambio de productos y por lo tanto la forma de organización de los productores.

Con la aparición del gran invento que fue la máquina, en 1760 año en que inicia la Revolución industrial y que vino a revolucionar toda una forma de vida de las personas en aquel entonces, se modificó la forma de producir, por lo que la economía da un gran giro, es entonces cuando comienza el capitalismo. La novedad en éstas máquinas era que hacían el trabajo que

antes realizaban varios trabajadores y además se producía a gran escala en poco tiempo, lo que trajo aparejado un gran despido de personas. Sin embargo los que se quedaban trabajando en las fábricas eran explotados debido a las exageradas jornadas de trabajo.

En 1802 se promulga la Ley de Salud y Moral de los Aprendices, se instauran medidas de higiene que debían privar en las fábricas, se instaura la educación de los trabajadores.

Otra de las consecuencias de este fenómeno, es la agrupación de los trabajadores en un solo lugar, lo que dejaba en desventaja a los talleres artesanales en el sistema gremial. A consecuencia de todos estos acontecimientos, se fue amalgamando un movimiento llamado los "luditas", movimiento que le dio muchos problemas al gobierno y éste en respuesta emitió una ley en el año de 1812, la cual imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas. Sin embargo los trabajadores no se quedaron con las manos cruzadas e iniciaron una lucha para que fueran reconocidos sus sindicatos, la que terminó en 1824, ya que en esa fecha el Parlamento de Inglaterra acepta la libertad legal de asociación.

Años más tarde, en 1848, estalló la Revolución Francesa, y el gran logro de los trabajadores fue el establecimiento de la República y la liquidación de la monarquía. También peleaban el reconocimiento a trabajar, la organización de los trabajadores y la existencia de un organismo, en este caso de un Ministro para que hiciera valer sus derechos pelados, es así como el Gobierno Francés les reconoce el derecho a trabajar, abre talleres nacionales para proporcionar trabajo a aquellos que se encontraban desocupados.

En los meses de febrero y marzo de ese año, se publicaron varios decretos los cuales contenían: la reorganización de los "Conseils" de "Prud'hommes", precursores de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, se suprimieron los intermediarios que existían entre el trabajador y el patrón, se declara la contratación directa, jornada de trabajo de diez horas, esto último en

París, y se reconoce el derecho de coalición, libertad de huelga y por último el sufragio universal.

Con el nuevo régimen en Francia, se crean tres documentos importantes los que tuvieron una gran influencia en la legislación mexicana.

1. La Ley Chapellier, instrumento que mejoro las condiciones de trabajo.

2. El Código Penal castigaba severamente a aquellos manifestarán algún descontento con relación a su situación laboral, ya que se consideraba que esos actos atentaban a la libertad y propiedad privada.

3. El Código Civil disponía que los trabajadores debían ser contratados bajo las normas del contrato de arrendamiento, se les imponía condiciones de trabajo inhumanos, jornadas excesivas, salario bajo y no distinguía el trabajo entre mujeres, hombre y niños, las condiciones eran las mismas para todos.

Pero ocurrió un hecho que definitivamente ayudó a los trabajadores, en 1851, hubo un golpe de Estado que elevó a Napoleón III al trono de Francia, y para contrarrestar la fuerza que los burgueses tenían, encauso el movimiento obrero para que se creara un partido popular que fuera apoyo del gobierno.

#### **1.1.4. Época Contemporánea**

A principios del siglo XIX, con la aparición de la burguesía y las grandes empresas, fueron esfumándose paulatinamente los talleres de los artesanos y por lo que tuvieron que incorporarse a éstos grandes monstruos de la producción, entonces ya no abusaban de sus derechos las corporaciones, ahora son los empresarios quienes lo hacen y es así como empieza la división de las clases sociales en poseedores y desposeídos.

Después de que los proletariados se dieron cuenta de que estaban sufriendo demasiados atropellos a sus derechos fundamentales, como

trabajadores, debido a su situación tan deplorable que tenían dentro de las empresas, fue que comenzaron a organizarse para luchar e efecto de que se les reconocieran sus derechos.

Con los movimientos revolucionarios en Europa es que se comienza a crear el derecho del trabajo.

Es en esta época cuando el derecho del trabajo adquiere más fuerza a resultado de una serie de revoluciones y guerras.

Para la mitad del siglo XIX, las condiciones de los trabajadores eran deplorables, ya que simplemente en Inglaterra trabajaban de 15 a 16 horas, tanto hombres, mujeres y niños, no tenían seguro en caso de accidentes de trabajo, salarios sumamente bajos a comparación de sus largas jornadas.

Triunfa totalmente el liberalismo, el estado no interviene en las relaciones obrero-patronal, únicamente lo hacía para reprimir la coalición de los obreros en caso de que comenzaren algún movimiento de huelga.

Las ideas de las nuevas corrientes del pensamiento comienzan a tomar fuerza y son tomadas por algunas organizaciones para denunciar la explotación de los que eran objeto los obreros y luchar para un Estado mas justo y humano.

En 1881 se funda la Social Democratic Federation, su objetivo era que existiera libertad de interrelación igualdad y libertad de trabajo.

Se funda en 1883, la Sociedad de los Fabianos, quienes pretendían tener influencia en el movimiento obrero, objetivo que no lograron ya que su ideología era Socialista y no Marxista, querían la distribución de los medios de producción.

El Partido Laborista se crea en 1893, basado en el Socialismo, en las elecciones de 1906 en ese país, gana el 58% de sus candidatos propuestos.

En 1913 se aprueba una Ley que autoriza a los sindicatos para que incursionen en la política.

Por otra parte, en Francia en 1874, se aprueba una disposición que establecía la jornada de 6 horas máximas al día a los niños menores de 10 años y en 1892, la edad se eleva a 12 años, y la jornada máxima ya era de 10 horas hasta los 16 años.

Estando Rousseau de primer ministro en este país, se aprueba la ley que les reconoce a los sindicatos su legalidad, su personalidad jurídica y el derecho de asociación, en esta aparece el concepto de sindicato; "Organismos que tienen por objeto exclusivamente, el estudio y la defensa de intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas."<sup>4</sup>

En 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y Grupos Corporativos, quien lleva a cabo una huelga general en el año de 1892. Y en ese mismo año se crean las Bolsas de Trabajo.

Se crea la Confederación General del Trabajo en 1895 y sus estatutos son aprobados en 1896 y 1897, su actualización llega hasta 1902.

El pensamiento de este organismo era el Socialismo Marxista, luchaba una independencia entre el estado y los sindicatos.

En Alemania, en 1889 estalla la gran huelga de los mineros, lo que dio lugar a la Dimisión de Bismarck.

El 4 de Febrero de 1890 se convoca a un Congreso Internacional de Derecho Industrial, para crear las nuevas bases del Derecho del Trabajo, se fija el descanso semanal, la jornada máxima, asistencia médica de urgencia, condiciones higiénicas de talleres y fábricas, una protección mejor de las mujeres y niños, así como consejos de vigilancia integrados por trabajadores.

Hacia el año de 1914 estalla la Primera Guerra Mundial, trayendo consecuencias en las condiciones de trabajo de los obreros, el 4 de Agosto de ese mismo año, se suspende la vigencia de la legislación laboral en Alemania.

---

<sup>4</sup> NESTOR DE BUEN L. Ob Cit. Pp. 194 a 195.

Algunos países reaccionaron distinto, en Ginebra se extendió la propaganda en contra de la guerra, lo que levanto a las masas populares, ante este descontento el país se vio obligado a otorgar algunas concesiones como las siguientes; El 22 de Junio de 1916, se levanto la prohibición de formar asociaciones de trabajadores, el 5 de Diciembre de ese mismo año, se terminó el proyecto de la Ley de Trabajo, en donde se previo la formación de Comités de Trabajadores y Empleados, se crean los organismos de y procedimientos de conciliación el 22 de Mayo de 1918, se deja de considerar delito el formar parte de una coalición.

Con la firma del Tratado de Versalles, el 28 de Junio de 1919, se da por terminada esta Guerra, paralelo a otros tres tratados de paz, el de Saint-Germain del 10 de Septiembre, el de Neuilly, del 17 de Noviembre, ambos del mismo año y el del Gran Trianon, del 4 de Junio de 1920, en los que las potencias aliadas firmaron la paz y llegaron a algunos acuerdos considerables para el derecho del trabajo, se establece la Organización Internacional del Trabajo, la estaba facultada para crear normas reguladoras sobre los derechos de los trabajadores.

El tratado de Versalles, además de propiciar paz entre los países, asegura la libertad e independencia política y económica, así como las garantías con relación al derecho del trabajo, sindical, de seguros sociales, higiene y seguridad del trabajo.

## **1.2. En México**

Al hablar de la historia del trabajo en México, en primera cuenta, nos tendremos que remontar a la prehistoria y como en esa época no existe ningún documento que nos dé una idea de que trato se les daba a los trabajadores de

esa entonces y si existía esta figura, entonces pasaremos la época en donde existe información fehaciente del tema a tratar y comenzamos por lo siguiente.

### **1.2.1. La Colonia o Leyes de Indias**

Con el descubrimiento de América y por lo tanto de nuestro país, todo cambio para los habitantes de ese entonces en nuestras tierras, ya que como es sabido España fue quien conquistó nuestro país, por lo tanto la situación que imperaba en el reinado de España se trasladó a la Nueva España como le fue llamado al territorio que actualmente ocupa México, se trasladaron los usos y costumbres, el lenguaje, la religión, las formas de vida, entre otros aspectos.

Los primeros gremios que aparecen en la Nueva España son los pertenecientes a los Herreros, registrados el 15 de Marzo de 1524 y el de los Espaderos del 29 de Abril de ese mismo año, y así aparecieron otros más pero con el tiempo desaparecieron convirtiéndose en cajas de ahorro y talleres de arte u oficio, a la llegada de la independencia éstos ya habían desaparecido.

El ordenamiento jurídico que se creó para proteger a los aborígenes americanos en esta época eran las Leyes de Indias, cuyas disposiciones principales eran las siguientes:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo
- b) La jornada de ocho horas
- c) Descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos
- d) El pago del séptimo día
- e) La protección al salario de los trabajadores, con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno e íntegro
- f) Fijación del salario



- g) Protección de la mujer embarazada
- h) Protección contra labores insalubres y peligrosas
- i) Principio procesal de verdad sabida
- j) Atención médica obligatoria y descanso por enfermedad pagado.

Sin embargo, a pesar de que existían estas disposiciones para que fueran aplicadas en la Nueva España, en realidad no era así, ya que hacía falta un instrumento efectivo para que se hicieran cumplir, no se existía sanciones y la ignorancia que imperaba con relación a la existencia de éstas, debido a las distancias que existían entre las provincias. En otras ocasiones no se aplicaban porque existan lagunas en éstas, ya no se previeron todos los casos posibles de faltas y la contradicción que había entre ellas mismas.

La situación que verdaderamente prevalecía entonces era repugnante, ya que a los trabajadores se les trataba peor que animales, se les hacía trabajar jornadas exageradas, las condiciones de higiene necesarias, no se les permitía ver a sus familiares únicamente los domingos.

Ante esta situación y fastidiados de todas las circunstancias que vivían los mexicanos, comenzaron a organizarse en pequeños grupos, a los que se les fue uniendo más gente y así iniciar una guerra de independencia en contra de España, durante esta lucha no se publicó ningún tipo de ley que garantizará los derechos de los trabajadores, sin embargo una de las que seguía vigente y que se aplicaba era el Reglamento Provisional Político del Imperio, en su artículo 1º se disponía que desde la fecha en que se publicara el reglamento quedaba abolida la constitución española, la que se aplicaba en el territorio mexicano.

Después se publicaron otras disposiciones legales durante la guerra de independencia, y una de ellas fue el llamado "Bando de Hidalgo" expedida el 6 de Diciembre de 1810, en su primer artículo se ordenaba la inmediata liberación de los esclavos y si hacían caso omiso se aplicaba una sanción, consistente en la pena de muerte para los dueños de los esclavos.

Otro importante ordenamiento jurídico fue el conocido como "Los Elementos Constitucionales", dado por Ignacio López Rayón, en donde uno de sus artículos ordenaba la desaparición de los exámenes que tenían que hacer los aprendices de artesanos para tener un taller, es así como desaparece el sistema gremial que se venía aplicando desde la Conquista de México.

Morelos emite los "Sentimientos de la Nación", base importante para la futura constitución, se prohíbe la esclavitud y la distinción de las clases sociales.

En el "Decreto Constitucional para la libertad de América Mexicana", dado el 22 de Octubre de 1814, en Apatzingán, por Morelos, se sentó las bases fundamentales para estructurar el estado mexicano con 23 puntos para la constitución este establece varias libertades, entre ellas la de industria y comercio a favor de los ciudadanos.

Inmediatamente después de terminada la guerra de independencia y puesto en vigor el nuevo gobierno, que aunque ya eran libres de los españoles los hombres de la Nueva España existía un gran vacío de poder y anarquismos, debido a que continuamente se cambiaba de gobernantes, porque no tenían la experiencia de gobernar, y sobre la base de esta panorámica los trabajadores continuaron en las mismas condiciones, regulados por las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

Hacia el año de 1823, la jornada de los trabajadores eran de aproximadamente dieciocho horas al día y un salario bajo el cual era menor para las mujeres y niños.

Durante los primeros años después de la Independencia, las relaciones laborales eran regidas por el código civil y aunque éste código fue creado bajo la inspiración del código de Napoleón, a los trabajadores no se les da la calificación de esclavos como lo hace el de Napoleón, tratando de dignificar el trabajo humano, sin embargo no se toca el punto para poder asociarse. En ese entonces la Huelga era considerada como delito.

### **1.2.2. Constitución de 1824**

La constitución de 1824 es el resultado de las condiciones de vida y trabajo de los campesinos y trabajadores que no mejoraban en la Nación Mexicana, ante la rápida industrialización que imperaba.

Esta constitución no mejoró la situación de los trabajadores de esa época, ya que para 1823, aumento la jornada laboral a 18 horas diarias, los salarios fueron disminuidos, en ese año los mineros trabajaban jornadas de 24 horas consecutivas en el interior de las minas, y los artículos de primera necesidad debían ser comprados en las tiendas de raya al doble o triple de su precio.

### **1.2.3. Constitución de 1857**

En la época de Santa Anna existía una precaria industria y no se presento algún avance importante para el derecho del trabajo, únicamente aparecieron las primeras organizaciones artesanales, las cuales sustituyen a los gremios traídos por los españoles, uno de sus principales objetivos era fomentar la protección a la industria nacional, así como la defensa de los productos nacionales ante los extranjeros, además de crear fondos de ahorro de beneficencia pública, mediante aportaciones semanales que realizaban los trabajadores.

Con la Revolución de Ayutla se buscó derrocar a Santa Anna, con la finalidad de que se reconocieran los derechos fundamentales del hombre. Una

vez derrocado este dictador, se reunió al Congreso Constituyente el 17 de Febrero de 1856, con el fin de crear la nueva Constitución.

La constitución de 1857 tenía importantes disposiciones en materia de trabajo, en el artículo 4º y 5º se consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo.

Durante el tiempo que estuvo vigente la Constitución de 1857, en su artículo noveno fue admitido el derecho de asociación, sin embargo, los huelguistas no podían impedir que sus compañeros dejaran de hacerlo, ya que se consideraba un ataque a su trabajo y a la del empresario.

Cerca del año de 1968, las condiciones de los trabajadores eran deplorables, el 14 de Julio de este año, los empresarios de las fábricas "La Hormiga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", "La Colmena" y "Barrón", con el objetivo de bajarse los sueldos a los trabajadores de dichas empresas decretaron un paro. Los trabajadores inmediatamente se dirigieron al Presidente, quien en ese entonces era Juárez, sin embargo no obtuvieron ninguna respuesta de él y después de cuatro meses de conflictos, no tuvieron más opción que emigrar a otros estados, fue entonces que los empresarios contrataron a otros trabajadores, originarios de los estados de Tlaxcala, Puebla y Querétaro.

Con esto, los dueños de las fábricas lograron su objetivo, ya que obligaron a los trabajadores a aceptar las condiciones de trabajo que les ofrecían como las siguientes:

- a) Las horas que debían trabajar eran determinadas por los patrones.
- b) El trabajador laboraba la semana completa, siempre y cuando no se lo impidiera alguna causa justificada y si no justificaba la falta era razón suficiente para que perdiera el pago de todo lo trabajado en la semana.

#### **1.2.4. Código Civil de 1870**

Este código siguió algunos lineamientos del código francés, salvo algunas modificaciones, en el código civil de este año se incluyeron algunas figuras del derecho del trabajo, ya que el contrato de trabajo era considerado del ámbito civil y no laboral, porque se le consideraba al trabajo como arrendamiento, se reglamentaron los contratos de Servicio doméstico, Servicio por Jornal, de obras a destajo o precio alzado, de los porteadores y alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje.

Se le quitan algunos beneficios otorgados al patrón en el código francés y modificados en el mexicano, desaparecen las presunciones en beneficio del patrón, otorgando una situación de igualdad entre éste y el trabajador, en caso de la presencia de alguna laguna en la en la ley, entonces se debía estar a lo dispuesto por la costumbre del lugar, considerando el sexo, la edad y aptitud del individuo. Se fijaron derechos y obligaciones a los trabajadores.

En el año 1877, los trabajadores decidieron irse a huelga, aunque fueran considerados como delincuentes, ésta afectó a la empresa textil llamada " La Fama Montañesa", establecida en Tlalpan, Ciudad de México, aunada a otros movimientos de trabajadores como en los Estados de Sinaloa, Jalisco y Puebla. Hecho con el que los trabajadores comienzan a despertar y protestar por sus derechos no reconocidos.

#### **1.2.5. La Revolución Mexicana**

En la época de Porfirio Díaz era clara la división de las dos clases sociales existentes en ese momento, por un lado la acaparadora de la riqueza y de los medios de producción quienes eran los terratenientes y por otro lado los detentadores de la mano de obra, es decir los proletariados, los más pobres.

En los dos últimos años de la dictadura de Porfirio Díaz, se dieron algunas leyes que defendían los derechos de los trabajadores, una de ellas fue la "Ley de Vicente Villana", la cual se votó el 30 de Abril de 1904, se trata de una ley sobre riesgos de trabajo aunque es importante decir que esta no trata sobre todos los accidentes de trabajo, Vicente se inspiró en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, sin embargo, esta supera a la de Villada.

Mario de la Cueva dice que "En el artículo tercero quedo consignada claramente la teoría del riesgo profesional:

Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el 1787 del código civil, sufran estos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo: se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario."<sup>5</sup>

Con esta disposición se determina que el patrón debía pagar la indemnización en caso de accidente por causa del trabajo, mientras no se probara lo contrario.

Aunque ya se había obtenido un gran logro en beneficio de los trabajadores, estas indemnizaciones eran muy bajas. Los derechos otorgados eran irrenunciables, excepto si incurrían en alguna falta como, no observar una conducta honrada y digna, que fueran ebrios o no cumplieran exactamente sus deberes.

La Ley de Bernardo es la otra ley importante que se creó en esa época dictada en Nuevo León por el General Bernardo Reyes, esta también hablaba

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 6ª Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1961, Pp. 95 a 96.

de las indemnizaciones en caso de accidentes, las cuales debían ser absorbidas por el patrón, sin embargo en uno de sus artículos se manifiesta que en caso de que el accidente sea por negligencia o a causa del trabajador, entonces la responsabilidad corre a su cargo y no a la del patrón, situación que les beneficio a los detentadores de los medios de producción, ya que siempre trataban de ponerse en esa situación para no pagarle al trabajador en caso de que se actualizara lo descrito en la ley. Las indemnizaciones eran superiores a la que manejaba la ley de Villada.

Lo importante de ambas leyes, independientemente de que una otorgue más derechos que otra, es que se inicia con la cultura del pago de las indemnizaciones por accidente o enfermedad producida por el trabajo.

Con la creación por parte de Díaz de la gran línea ferroviaria, inició el gran auge del proletariado obrero en esa época.

Lo sucedido con los mártires de Chicago, llegó a oídos de los trabajadores mexicanos, quienes ya iniciaban una lucha por sus intereses, de tal modo que comenzaron a unirse para conquistar más derechos, es así como surgen las sociedades mutualistas, en algunas ciudades se les denominaban Círculos Obreros, sus primeros protagonistas fueron Ricardo y Enrique Flores Magón, con su forma de pensar llevaron adelante la formación de estas asociaciones en defensa de los trabajadores, con el tiempo y con el apoyo de los trabajadores se creó el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en 1906. Este programa manejaba que la jornada laboral, debería ser de 8 horas diarias, la existencia del salario mínimo, la reglamentación del trabajo doméstico y a domicilio, la prohibición del trabajo a menores de 15 años, la mejoría en las condiciones de higiene en el lugar del trabajo, indemnizaciones por accidente, habitaciones para los trabajadores, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de las tiendas de raya, limitación de extranjeros en las empresas, entre otras prestaciones más.

En el año de 1906, en Cananea Sonora, se encontraba la mina Oversight, su propietaria era la empresa Cananea Consolidated Cooper Co, S. A., su administrador era William Greene, con un gran número de trabajadores. En esta empresa los puestos de mayor rango como los de mayordomos y capataces los detentaban extranjeros, y los trabajos rudos eran realizados por mexicanos, con sueldos más bajos de los ganaban los extranjeros, ya que los americanos cobraban en oro y los mexicanos en pesos (uno por día), además de ser explotados y maltratados constantemente.

Ante estas condiciones los trabajadores comenzaron a organizarse y crearon varias organizaciones como la "Unión Liberal Humanidad" y el "Club Liberal de Cananea", en las que se reunían los trabajadores en clandestinidad para que no fueran perseguidos, tanto por el patrón como por el Gobierno.

Los propietarios de la Empresa Oversight para evitar responsabilidades, llegaron a un acuerdo con los mayordomos para que éstos fueran intermediarios facultándolos para el manejo de personal, inclusive para reducirlo. De esta se enteraron los trabajadores la noche del 31 de Mayo, y en la madrugada del 1º de Junio de 1906, se amotinaron frente a las oficinas de la mina antes del término de su jornada, al grito de "Cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo."

Quienes encabezaron el movimiento fueron Baca Calderón y Manuel M. Dieguez, representantes de los trabajadores ante los patrones los cuales contaban con una clara visión política ya que eran personas preparadas para la lucha social.

Una vez que corrió la noticia de la huelga en Cananea, los trabajadores de otras minas como el "Capote" y "Democracia", se unieron al movimiento y el paro fue total ya que trabajaban en las mismas condiciones, este movimiento fue un gran antecedente para el derecho del trabajo actual.



Durante las pláticas con el dueño de la empresa Cor. William P. Greene, el Comité de Huelga solicitaba la destitución de uno de los mayordomos, el salario mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo, las plazas de esta empresa fueran ocupadas por el 75% los trabajadores mexicanos, tener derecho a ascenso según sus aptitudes.

El empresario consideró que las peticiones de los trabajadores eran impertinentes y por supuesto las rechazó. Surgieron conflictos con los encargados de la maderera de la mina, quienes insultaron a los trabajadores y los corrieron a chorros de agua, pero algunos trabajadores reaccionaron a dicha agresión y al tratar de alcanzar a los encargados fueron recibidos a balazos, estos hechos llegaron a oídos del gobernador de Sonora, quien se trasladó hasta el lugar acompañado de varios federales, solicitando la ayuda a los Estados Unidos quien mandando a los policías rurales de Arizona, conocidos como los Rangers, llevándose a cabo un enfrentamiento condiciones totalmente de desigualdad, los huelguistas no obtienen mejoras en su trabajo, y los representantes de los trabajadores fueron hechos presos y encarcelados en las mazmorras del Castillo de San Juan Ulúa, en el Puerto de Veracruz.

Con esta lucha, se puede decir que fue la primera vez que los trabajadores pelean por una jornada justa, un trato igual y la contratación mayoritaria de los mexicanos en comparación a los extranjeros.

Otro de los grandes movimientos fue la huelga de Río Blanco en Orizaba, Veracruz. Su representante más elemental fue José Neira, quien formó el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco.

Para contrarrestarle fuerza a esta organización, los patrones se organizaron redactando un reglamento de trabajo para la industria textil, el cual por supuesto era un abuso a los derechos de los trabajadores ya que las jornadas de trabajo eran excesivas y los salarios muy bajos, inclusive se invadía la vida privada de los trabajadores, situación que rechazaron y el 4 de Diciembre de 1906 se declararon en huelga.

Los patrones ante esa situación acuden al Secretario de Hacienda, quien en ese entonces era el Sr. José Ives Limantour, quien les sugiere que realicen un paro patronal el cual afecto a miles de trabajadores entre ellos a los de la Fábrica de Hilados y Tejidos de Río Blanco.

Los trabajadores acudieron a un árbitro de buena fe, para que participara como tercero en discordia y poder solucionar el problema, quien fue el presidente de la república, el General Porfirio pidiéndole que a la brevedad posible resolviera el conflicto, éste acepto la propuesta y el 4 de Enero de 1907 cito a los huelguistas para darles el laudo, el que por cierto estaba muy lejos de la justicia, ya que les daba la razón a los patrones y únicamente les reconoce el derecho a los trabajadores para que puedan ser visitados en sus casas y se prohibía el trabajo a los niños menores de 7 años, lo cual por supuesto no fue del agrado del los trabajadores.

El 7 de Enero del mismo año, fecha en que los trabajadores de Río Blanco se enterarán del contenido del laudo, lo rechazaron con violencia saliendo del teatro Goroztiza al grito de ¡Muera Porfirio Díaz, abajo la dictadura!.

Enfrente de la empresa se ubicaba la tienda de raya, en donde se les daba la mercancía a crédito a las mujeres de los trabajadores y el encargado llamado Víctor Garcin, en vista de que los trabajadores no acudieron a laborar, las mujeres fueron expulsadas de las tiendas negándoles las mercancías, lo cual dio origen a un motín, quemando los trabajadores dicha tienda y liberando a sus compañeros que se encontraban presos.

Por otro lado, los trabajadores de Nogales donde había más fábricas también queman las tiendas de raya y liberan a los presos y lo mismo pasa en Santa Rosa donde además se incendia la agencia de máquinas de coser Singer.

Al saber lo anterior, el Gobierno Federal ordenó la salida del 24º batallón de infantería.

Al regreso de los trabajadores con sus mujeres de Santa Rosa a Nogales, fueron agredidos por el 13º Batallón de Infantería, quien comenzó a disparar sobre los trabajadores, esta persecución duro varios días, el saldo fue de trabajadores aprendidos y procesados, imponiéndoles condenas de trabajos forzados a la cárcel de San Juan de Ulúa.

Estos trabajadores, en lugar de adquirir los derechos que tanto peleaban, lo único que consiguieron fue perder sus vidas y ser encarcelados perdiendo su libertad.

Sin embargo, todos estos acontecimientos son antecedentes esenciales en el origen del derecho del trabajo mexicano y ejemplos que sirvieron de base a las actuales leyes laborales.

Ante la situación que imperaba en ese entonces, comienza un movimiento armado principalmente de carácter social, el cual inicia propiamente el 5 de Octubre de 1910, encabezado por Francisco I. Madero quien emitió el Plan de San Luis Potosí con la intención de desplazar del gobierno al General Porfirio Díaz, y aunque logro su objetivo en realidad no hace nada por la clase obrera, al contrario por medio de la prensa trata de reprimir el movimiento obrero. Pero su gobierno dura poco, ya que el 22 de Febrero de 1913 es asesinado por ordenes de Victoriano Huerta, quien representa el regreso del régimen porfirista.

El movimiento social revolucionario fue ganando terreno con la promulgación de decretos y leyes que satisfacían las peticiones de los trabajadores.

El 26 de Marzo de 1913, Venustiano Carranza quien fuera gobernador del estado de Coahuila se le nombra primer jefe del Ejército constitucionalista, con el Plan de Guadalupe, no se consolidan derechos sociales ya que se crea para derrocar a Victoriano Huerta.

A la victoria de Carranza, el 23 de Agosto de 1914, entra a la Ciudad de México y tiempo después hace suya la Constitución de 1917 e incluye el artículo 123, en donde se consagran todos los derechos por los trabajadores que desde tiempo atrás venían peleando.

Después de esta victoria, los gobernantes de algunos estados de la República Mexicana emiten algunas disposiciones de carácter laboral como del gobernador del estado de Aguascalientes, quien establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas, el gobernador de San Luis Potosí, declara por decreto presidencial del 15 de Septiembre que el salario mínimo para ese estado será de \$ 0.75 diarios, en las minas de \$ 1.25 diarios, su pago se haría en efectivo e inembargable, prohíbe las tiendas de raya, la jornada máxima de 9 horas diarias, se crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los derechos que le otorga la ley al trabajador.

En el estado de Tabasco, su gobernador Luis F. Domínguez, promulga un decreto el 19 de Septiembre, por el que quedaba abolida la esclavitud, se determina el salario mínimo, la jornada queda de ocho horas para los peones de campo.

En Jalisco, por decreto de 2 de Septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, consigna el descanso dominical para todo tipo de trabajo, excepto para los servicios públicos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos.

Se establece el descanso obligatorio los días 5 de Febrero, 5 de Mayo, 16 de Septiembre, 22 de Febrero, 18 de Julio. 28 de Enero y 18 de Diciembre, se fijaron ocho días de vacaciones al año.

Existían sanciones en caso de que no se siguieran las disposiciones de esta ley y se concedió el derecho de denunciar las violaciones cometidas a dicha ley.

En este mismo estado Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de Octubre de 1914, reglamenta los aspectos principales del contrato de trabajo, crea las

Juntas de conciliación y Arbitraje, pero un hecho que creo una situación limitativa, fue que en todos sus artículos únicamente se hablaba de obreros, lo cual dejaba fuera todas las demás clases de trabajadores.

Esta ley da el concepto de trabajador, la jornada máxima era de 9 horas, determina el salario mínimo, se les da protección a los menores, el pago del salario debe ser en efectivo, en moneda de curso legal y cada semana, no procedía el embargo de los salarios menores a dos pesos con veinticinco centavos, pero si el embargante era otro obrero si lo podía hacer, las deudas de los jornaleros del campo prescribían a los catorce años después de haberlas adquirido.

La esposa, los hijos menores de doce años y las hijas solteras tenían derecho a que se les entregara parte del salario con el que satisficieran la necesidad de alimentación, los patronos tenían la obligación de pagar los salarios por causa de accidente o enfermedad de trabajo y en caso de incapacidad permanente se haría el pago por indemnización.

Se les impuso a los trabajadores la obligación de depositar por lo menos cinco por ciento de su salario para crear un servicio de mutualidad.

Se crean la Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales debían constituirse en cada Municipio, una era para la agricultura, otra para la ganadería y la última para las industrias de la localidad.

Otra de las legislaciones que se dieron en ese entonces en Veracruz, fue la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, dada el 19 de Octubre de 1914, en ella se estableció la jornada laboral de nueve horas por día, concediéndose descansos para que tomaran sus alimentos a los trabajadores, el descanso semanal debía ser los domingos y días festivos, excepto los servicios domésticos, cargadores, cocheros, panaderos, vendedores ambulantes, farmacias, lugares donde se vende alimentos, servicios públicos y otros semejantes.

Esta ley disponía el pago del salario semanal, quincenal o mensual, el cual se tenía que hacer en moneda nacional. Además debían ser perdonadas las deudas que los campesinos tenían con sus patronos al momento en que se promulgo esta ley. Se les impone a los patronos la obligación de pagar los gastos de los trabajadores en caso de enfermedad o accidente de trabajo, de instalar y mantener escuelas públicas y laicas en los lugares donde no existieran éstas.

En la misma ley se disponía de un organismo de vigilancia para el cumplimiento de ésta. Se multaba de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días de salario y se podían duplicar estas penas en caso de reincidencia, cuando no se cumplieran con las disposiciones de esta ley.

La Ley de Agustín Millán, se dio el 6 de Octubre de 1915 también en este estado, la cual se trata sobre Asociaciones Profesionales.

#### **1.2.6. Constitución de 1917**

A pesar de que la Constitución de 1857, en el artículo 127 determinaba el procedimiento de reforma de ésta, el 19 de Septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó a elecciones para que se eligiera al Congreso Constituyente, las cuales se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales, sin embargo, éstas no fueron del todo democráticas, ya que de sus 200 diputados, apenas tres eran del movimiento sindical.

El 1º de Diciembre, Venustiano Carranza da por iniciadas las sesiones con un discurso que contenía las reformas, este proyecto en realidad no contenía ningún tipo de derecho a favor de los trabajadores, únicamente se menciona la adición del artículo 5º el cual trataba cuestiones sobre el contrato de trabajo, no debiendo durar más de un año.

Hasta el 26 de Diciembre de 1916, se inició la discusión de este artículo, se instituyó el principio de igualdad en el salario, el derecho a indemnización en caso de enfermedad o accidente de trabajo, el estableciendo de comités de conciliación y arbitraje, además de que se agrega al proyecto original un último párrafo el cual señalaba la jornada máxima de ocho horas, queda prohibido el trabajo nocturno de los niños y mujeres en las industrias, el proyecto fue terminado el 13 de Enero.

Los artículos constitucionales que contienen disposiciones en materia laboral son el cuarto, quinto y ciento veintitrés. El cuarto contenía disposiciones acerca de la libertad que tiene el hombre para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que más le acomode, siempre y cuando éste sea lícito, sin que en el cumplimiento del trabajo se ataquen los derechos de un tercero.

El texto del artículo 123 constitucional quedó de la siguiente forma:

“ 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.

- 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 dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá 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 objeto de contrato;

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

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, disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrá 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 del obrero, su educación y los placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, 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 ni nacionalidad;

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

IX. La fijación del 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 en 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 cien 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 cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán 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 estuvieren 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 los establecimientos 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 de casa de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del 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 aun 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 adaptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales 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 del 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 ejerciere actos violentos contra las personas o 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 Ejército 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 trabajo 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 le 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 o por haber ingresado a una organización o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la 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 de tolerancia de él;

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por 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 efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier 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 especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en el contrato:

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

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

c. Las que estipulan 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 en 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.

i. 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 consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como en 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 casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.<sup>6</sup>

El anterior artículo fue creado gracias a innumerables luchas que costaron cientos de vidas de los trabajadores en nuestro país, que deseaban que se les reconocieran sus derechos. Con la adopción del artículo 123 de la constitución mexicana se les reconocen todos y cada uno de los derechos a los trabajadores, artículo fundado en los principios revolucionarios y con el cual se reivindica la clase trabajadora.

Sin embargo, los tiempos han cambiado y también las disposiciones de nuestra constitución, por lo que no se podría quedar atrás este artículo, columna vertebral de derecho del trabajo, reformas que más adelante veremos.

### **1.2.8. Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Con la propuesta de Constitución de Carranza, se disponía que únicamente el Congreso de Unión podía dictar leyes en materia de trabajo, tiempo después se le dio esta misma facultad a los Gobiernos Estados, pero el 26 de Julio de 1929 se reforma el artículo 123 y se establece dicha facultad como originariamente había se había establecido.

---

<sup>6</sup> NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo, Op. Cit. Pp. 348 a 352.

En el año de 1929, una vez publicada la reforma constitucional, el Presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso un proyecto de Código Federal de Trabajo, el cual fue atacado y criticado por el movimiento obrero y con una fuerte oposición en el Congreso ya que pretendía establecer una sindicalización única así como el arbitraje obligatorio de las huelgas en donde los trabajadores podían rechazar el laudo que las Juntas dictarían.

Con dicha reforma a la Constitución, el 18 de Agosto de 1931 fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, la Primera Ley del Trabajo, con la cual quedaron derogadas todas las leyes, decretos y disposiciones que los gobiernos de la república habían expedido en materia de trabajo.

Esta Ley tuvo varias reformas, por ejemplo en 1933, sufrieron modificación los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales de salario mínimo, en 1936, se establece el pago del séptimo día de descanso semanal, en 1940 se suprime la prohibición que tenían los sindicatos para participar los asuntos políticos, en 1962, se reglamentan las reformas constitucionales relativas a los trabajos de las mujeres y menores de edad, a los salarios mínimos, a la estabilidad en el empleo, a la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas.

En el artículo 2º de esta Ley se dispuso que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan, dejando entonces sin protección legal a este tipo de trabajadores, hasta que no ocurriera lo descrito.

Esta ley estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970, con la cual los trabajadores lograron una gran mejoría y las asociaciones de trabajadores consiguieron un gran número de derechos y medidas de protección al trabajador.

### **1.2.9. Reformas del Artículo 123 constitucional**

En Diciembre de 1960, por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, se modificó el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, por medio de la cual se les adiciona el apartado "B", relativo a los trabajadores al servicio del estado, el 8 de Septiembre fue aprobada dicha reforma y publicada el 5 de Diciembre de ese mismo año.

Con esta reforma, se vio obligado a inventar consecuente el apartado "A", nuevo nombre del viejo 123.

Y aunque se tenía el criterio que los trabajadores al servicio del estado estaba regidos por el derecho administrativo, en la realidad no era así ya que la constitución se refería a los trabajadores en general.

En Diciembre de 1962 es reformado nuevamente el artículo 123 de la Constitución, en donde se crean nuevas disposiciones con relación al trabajo de las mujeres y de los menores, ya que se dispone que la edad mínima para laborar es de 14 años, a partir de esta modificación, se establecen las zonas económicas con el fin de determinar el salario mínimo en cada una de éstas, se establece el derecho que tienen los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas y de los empleadores individuales, es importante destacar que gracias a Mario de la Cueva se introduce en la constitución la figura de Relación de Trabajo.

### **1.2.10. Ley Federal del Trabajo de 1970.**

En Febrero de 1972 se aprobó la reforma constitucional a la fracción XII del apartado "A" del artículo 123, y de la Ley Federal del Trabajo para la creación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores (INFONAVIT). Este sería creado con una aportación patronal del cinco por



ciento sobre los salarios de los trabajadores y el cual sería administrado por este instituto tripartito esto para resolver el problema habitacional de los trabajadores. Se incluyó la parte que dice "Se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes señaladas."<sup>7</sup>

La segunda reforma fue aprobada el 5 de Octubre del mismo año, la que se refiere a la creación del Fondo para la Vivienda para los Trabajadores al Servicio del Estado (FOVISSTE).

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, presentada el 18 de Diciembre de 1979, se reformaron los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal de Trabajo, también se reformaron los procedimientos de huelga, se instituye el aviso de despido, el cual debe hacer el patrón al trabajador, se crea la conciliación como medio de solución a los conflictos, así como la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba es para el patrón y fue adicionado el artículo 47 en sus dos últimos párrafos, dichas reformas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de Enero de 1980, entrando en vigor el 1º de Mayo del mismo año.

Estas reformas tuvieron por objeto subsanar las deficiencias del procedimiento que se seguía, ya que éste estaba lleno de defensas e incidentes, por lo que se consideraba un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores y beneficio del patrón.

Actualmente, en la Ley se establece tanto el derecho colectivo como el individual, así como las normas procesales que se deberán seguir en caso de algún conflicto entre trabajador y patrón.

---

<sup>7</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático, Op. Cit. P. 59.

## CAPITULO SEGUNDO

### CONCEPTOS GENERALES

#### 2.1. Definición, naturaleza y alcance del vocablo "trabajo"

En la antigüedad, el trabajo que requería algún tipo de esfuerzo físico era relegado a los esclavos, debido a que era considerada una actividad vil.

El trabajo en la actualidad constituye el objeto principal de la regulación jurídica laboral y de la legislación del trabajo, es una actividad de realización profesional, la cual debe realizarse con agrado, y entusiasmo ya que es el medio por el cual el hombre y su familia subsisten en la vida, llegando a la superación personal con el objetivo de alcanzar mejores niveles de vida tanto en el ámbito social como material.

En el párrafo segundo del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo se define el concepto de trabajo, el cual a la letra dice que "se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

Esta disposición legal no distingue en el tipo de trabajo, ya que si lo hiciera estaría rompiendo con el principio de igualdad.

"Trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica."<sup>8</sup>

Con ésta definición que nos da el maestro Miguel Borrell, entendemos que sea cual fuere la actividad a la que se dedique la persona,

independientemente de la formación que haya tenido éste para realizarla, se considerará trabajo.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, hace una descripción de las características que debe tener todo tipo de trabajo, y dice que debe ser digno y socialmente útil, condiciones que no cumplen todos los trabajos en México.

Una característica esencial del trabajo es que debe ser personal, ya que en el momento que se presta un trabajo, el que lo hace es porque fue contratado gracias a sus características y aptitudes personales para desempeñar dicho trabajo, de lo contrario se estaría frente a otra figura jurídica, la cual podría ser el intermediario.

Cualquier tipo de trabajo, para considerarlo como tal, se debe realizar bajo la dependencia o subordinación de una persona generalmente llamada patrón y siempre que medie el pago de una remuneración.

De lo anterior, se destaca que dos de las características del trabajo son, la subordinación y el pago de una remuneración o salario.

## **2.2. Concepto de Trabajador**

Como se explicó en el primer capítulo de la presente tesis, el derecho del trabajo nació gracias a las constantes luchas de los trabajadores, para proteger la actividad del hombre, por lo que todas las leyes que se han ido creado presuponen la presencia del hombre, al cual ya en materia de trabajo se le ha bautizado con el nombre de trabajador, sin embargo también se le conoce con

---

\* BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, México 1992. P. 83.

otras concepciones, dependiendo del ramo en que presten sus servicios el individuo.

Con el nombre de trabajador, se le debe considerar tanto a la mujer, al menor de edad y al hombre, considerándolos en igualdad de condiciones y derechos para realizar determinado trabajo y ser remunerados por ello. Esto de acuerdo con el artículo 4º Constitucional el cual establece que tanto al varón como a la mujer se le debe considerar igual ante la ley.

Es importante destacar que la carta magna, en su artículo 123, señala a las personas que se les aplicará las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo refiriéndose a ellos con los vocablos de obrero, jornalero y artesano. Sin embargo dicha ley señala con el vocablo de trabajador, al sujeto de la relación de trabajo.

Independientemente de la forma como se le llame al trabajador, ya sea obrero, empleado, artesano, operario, etc., lo importante para que se le considere como elemento de relación de trabajo, es que exista subordinación en una jornada laboral, la cual debe ser personal y mediante el pago de un salario, requisitos que deben concurrir para que se de la figura de trabajador.

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

Algo que debemos destacar de este concepto, es que el trabajador siempre será una persona, considerada en su individualidad, y no como una persona moral o jurídico colectiva, pero el patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas que regula la Ley.

De la definición legal se puede concluir que para que se hable de trabajador, deben concurrir los siguientes elementos básicos:

1. La prestación de un servicio material o intelectual.
2. Que se preste bajo la dirección y dependencia del patrón.
3. Y que medie una retribución por ese servicio.
4. Que exista un contrato de trabajo (si se dan los elementos anteriores, aunque no exista el contrato de trabajo, existe la relación laboral).

Del mismo texto de esta Ley, se pueden considerar algunos elementos para que sea regulada la prestación de servicios, y son los siguientes:

1. El trabajador será siempre una persona física; lo que significa que nunca podrá intervenir en calidad de trabajador en una relación laboral una persona jurídica o moral.

2. La persona física ha de prestar siempre un servicio a otra física o moral; de lo que se desprende que el trabajador puede prestar sus servicios, ya sea una persona individual o moral.

3. El servicio que se preste será en forma personal y subordinada; para poder atribuir la calidad de trabajador a un sujeto, es necesario que el servicio lo preste él mismo y no por conducto de otra persona. En cuanto a la subordinación, se trata de que el trabajador estará bajo las órdenes del patrón y a cuya

autoridad estará subordinado, la que deberá referirse únicamente al trabajo pactado, y que deberá ser ejecutado durante la jornada de trabajo.

Reunidos éstos elementos, estamos ante una relación laboral.

Según el Doctor Dávalos, "el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral."<sup>9</sup>

Lo que quiere decir que absolutamente toda la legislación que existe en la actualidad y en el futuro, siempre el objeto de ésta será el trabajador, ya que todo lo que lo rodea es objeto de legislar.

### **2.2.1. Clasificación de los trabajadores**

a) *De planta.* Es aquel que es contratado por tiempo indefinido, realiza actividades normales, necesarias y permanentes para la empresa o establecimiento.

b) *Temporal.* Su trabajo es únicamente por un período determinado de tiempo, el cual no es fijo, sino temporal o transitorio.

c) *Eventual.* Es aquel que presta sus servicios distintos a los que se dedica la empresa, realiza actividades ocasionales.

d) *De temporada.* Presta sus servicios cíclicamente, cada determinada época o temporada. No se requiere que se preste todos los días, un requisito esencial es que sea periódico.

e) *A Destajo.* En este tipo de trabajo, al trabajador se le paga con relación a las unidades de obra ejecutadas.

---

<sup>9</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. 9a edición. México 1999, P. 153.

f) *De base.* Es el trabajador que no es de confianza, pudiendo ser también de planta.

g) *Que realiza trabajos especiales.* Al crearse la constitución de 1917, se otorgaba a las legislaturas locales la facultad para legislar en materia de trabajo, entonces haciendo uso de esta facultad se dictaron diversas leyes laborales estatales con una tendencia a sectorizar el derecho del trabajo estableciendo un régimen general y regímenes parciales o especiales. Posteriormente, al existir en México una gran gama de actividades y trabajos con diversas características o peculiaridades, el legislador con la LFT de 1970, en su Título Sexto, decidió otorgarles una regulación por separado y una reglamentación propia o específica, los cuales son:

Los trabajadores de confianza, de buques, de las tripulaciones de aeronaves civiles, ferrocarrileros, de auto transportes, los que realizan maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y similares, deportistas profesionales, actores, músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y los trabajadores en universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan, los cataloga la Ley bajo la denominación de "trabajos especiales."

Son aquellos trabajos que cuentan con normas propias y especiales, por ejemplo en materia de contratación se han incorporado diferentes criterios, por ejemplo respecta a la nacionalidad de los trabajadores y en el caso específico de los trabajadores ferrocarrileros, los que elaboran en tripulaciones aeronáuticas y en los buques, estos deben ser mexicanos.

Para el autor Carlos Reynoso Castillo, los Regímenes Laborales Especiales son “aquellas relaciones de trabajo que han sido objeto de una regulación específica, pero que se deben analizar como parte del conjunto de normas legales constitucionales y vigentes en materia laboral.”<sup>10</sup>

Es importante destacar que ser especiales, no quiere decir que se les restrinja en sus derechos ya que la ley protege a los trabajadores al igual que los que se dedican a las demás actividades laborales.

Otro aspecto importante es con relación a la celebración del contrato, y aunque para los trabajadores de los buques, este habrá de celebrarse por cuadruplicado, otorgándose un ejemplar para cada una de las partes, una a la inspección del trabajo y la última a la Capitanía del Puerto.

Un ejemplo más de este criterio es en relación a los contratos que se celebran únicamente para un evento, en el caso de los artistas, o para una temporada, en el caso de los deportistas.

En el aspecto salarial también tiene algunas características importantes, como en el caso de los transportistas, ya que éste dependerá de la categoría que tengan, en el caso de los deportistas, dependerá de las distintas categorías de los eventos o funciones.

En el caso de los agentes de comercio, su salario podrá ser dependiendo de sus comisiones, respetando los mínimos legales.

Siguiendo con el criterio de salario, en algunos casos se incluyeron normas especiales, por ejemplo, negándole el reparto de utilidades a los

---

<sup>10</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los Regímenes Laborales Especiales, 1a Edición, Editorial UAM, México 1992, P. 14.



trabajadores de confianza o en caso de los domésticos, a quienes se les niega esta prestación.

En materia de jornada de trabajo también existen cambios, por ejemplo en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas en donde la jornada laboral se atenderá a las tablas de salida y puesta del sol, estableciendo límites diarios y mensuales, al tiempo efectivo de vuelo.

Otro caso concreto es con relación a las vacaciones en donde en algunos casos en especial haya un considerable aumento de éstas, por ejemplo aumentan para los trabajadores de los buques y tripulaciones aeronáuticas.

Dentro del criterio de la rescisión de la relación de trabajo, existe un aumento causales para la rescisión de trabajo en comparación a los trabajadores que no se rigen por el capítulo sexto de la LFT, por ejemplo en el caso de los trabajadores de confianza, la pérdida de la confianza es causal de despido, para los deportistas profesionales, la pérdida de las facultades, también lo es con los agentes de comercio, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones puede dejarlos sin empleo.

En los aspectos colectivos, también existen los regímenes laborales que introducen algunas modificaciones importantes. Por ejemplo en la formación de los sindicatos no podrán participar los trabajadores de confianza, en el caso de los trabajadores universitarios, no podrán incluir dentro de estos a personal de otras instituciones, y podrán formar parte de algunos de los tres tipos de sindicatos que existen para este tipo de trabajadores, a saber son; de personal académico, administrativo o de institución.

Es importante hacer un énfasis sobre los trabajadores de confianza, los cuales realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización así

como las de carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, esto último significa que las realizarán personas que se encuentren en contacto inmediato y directo con el patrón.

Para que se les pueda considerar trabajadores de confianza, es necesario que el patrón les delegue cierta autoridad, con el fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento.

Teniendo el trabajador estas funciones o con una sola de ellas, se le considerará como de confianza, sin importar la categoría o denominación que se le dé al puesto o como se le hubiere denominado en el contrato individual de trabajo.

Cuando exista contrato colectivo de trabajo con cláusula de admisión, ésta nunca podrá comprender a los trabajadores de confianza, los que siempre podrán ser elegidos libremente por el patrón.

### **2.2.2. Derechos de los Trabajadores**

I. A un contrato.- Es el instrumento jurídico por medio del cual se van a establecer todas las condiciones bajo las cuales el trabajador se compromete a ejecutar una determinada actividad o trabajo subordinado, mediante el pago de un salario específico que el patrón se obliga a pagar a consecuencia del servicio realizado.

II. Antigüedad.-Son muchas las consecuencias jurídicas que tiene la antigüedad en el servicio:

a) Vacaciones.- Para los trabajadores que se regulan por la LFT funciona un mecanismo vacacional de aumento progresivo, en el que los días que corresponde descansar a cada trabajador se determinan con base en su antigüedad.

b) Compensaciones salariales.- Es un incremento salarial, originario de la contratación colectiva, por haber servido un número determinado de años. En algunas instituciones se otorga cada cinco años.

c) Preferencia.- Conforme a la LFT, en la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación, es obligación de los patrones preferir, en igualdad de circunstancias a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo. Si no se respeta esa preferencia, el trabajador puede exigir ante los tribunales del trabajo, que se le otorgue el puesto reclamado, o bien, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y con el pago de los salarios vencidos.

d) Derecho a que se determine la antigüedad.- La determinación de la antigüedad en el trabajo la hace una comisión integrada con representantes de los trabajadores y de los patrones. Se formula un cuadro general de antigüedades, por categorías, y se le da publicidad.

e) Ascensos.- La antigüedad es uno de los elementos que se consideran superior, como resultado del movimiento del escalafón. Los ascensos basándose sólo en la antigüedad son nocivos. Es necesario que se haga realidad el derecho a la capacitación y al adiestramiento.

f) Prima de Antigüedad.- Se concede al finalizar la relación laboral y consiste en doce días de salario mínimo por cada año de servicios. El salario base para el cálculo de esta prestación no puede exceder del doble del salario mínimo. Esta

prestación se paga a los trabajadores que se separen del empleo por culpa del patrón, y a los que sean despedidos justificada o injustificadamente. También se paga a quienes se separan voluntariamente, siempre que tengan por lo menos veinte años de servicio.

g) Jubilación.- Es un derecho contractual para los trabajadores en general, y de origen legal para los servidores públicos. Se otorga en la forma de una pensión vitalicia a partir de la terminación de la relación laboral, luego de un número determinado de años de servicio.

h) Suspensión y terminación colectivas.- Estas deben afectar a los trabajadores con menor antigüedad.

i) Indemnización.- Algunas de las cantidades que se otorgan al trabajador a manera de indemnización, se calculan en función de los de los años de antigüedad.

III. Al pago de un salario.- Es la retribución que el patrón le debe pagar al trabajador en contraprestación de la prestación de los servicios de éste último. El salario no debe ser menor al mínimo establecido previamente de acuerdo a las disposiciones de la ley. Además el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en lo material, social, cultural, y para proveer la educación de sus hijos.

IV. Jornada laboral. Será la permitida y estipulada por la ley, ésta no será inhumana y notoriamente excesiva, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes. La jornada máxima de trabajo diurna y nocturna, será de ocho y siete horas respectivamente

y siete horas y media la mixta, de acuerdo con el artículo 61 de la LFT.

- V. Pago de días de descanso y obligatorios.- El artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo, establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador gozará de un día de descanso, con goce de salario íntegro.
- VI. Pago de prima dominical.- En caso de que el trabajador labore los días domingos, la LFT, en su artículo 71 señala que gozará de una prima adicional de un 25 % por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
- VII. Pago de participación de las utilidades de la empresa.- Para efectos de la ley se considera como utilidad de la empresa, la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta, el porcentaje de éstas utilidades se deberán repartir a los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se deba pagar el impuesto anual y serán calculadas por la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores.
- VIII. Incorporación al Fondo Nacional de Vivienda.- El artículo 136 de la LFT, establece que toda empresa independientemente del giro al que se dedique, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, para dar cumplimiento a esta disposición, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.
- IX. Incorporación al Servicio de Seguro Social.- El artículo 12 de la Ley del Seguro Social, establece que los

sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio son las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aunque se encuentre exento del pago de impuestos o derechos, en virtud de alguna ley especial. Y en el artículo 15 de la misma ley, se establece que el patrón está obligado a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social. La protección que otorgue debe ser integral y suficiente para asegurar el mínimo vital para la subsistencia ya que la seguridad social constituye una garantía que tiene el individuo para lograr el desarrollo total de su personalidad.

Algunos de los derechos que abarca esta institución son; seguro de enfermedad, asistencia médica, pensiones de incapacidad, viudez, vejez y orfandad, seguro de cesantía y edad avanzada, compensación por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Además la fracción XXIX del apartado A, del artículo 123 constitucional determina que la Ley del Seguro Social comprenderá seguros de invalidez, vejez, vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos.

X. Pago de aguinaldo anual.- El artículo 87 de la LFT, establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

### **2.3. Normas de Trabajo**

Son las disposiciones legales que se refieren a la forma, modo, retribuciones y oportunidad en que habrá de prestarse el trabajo pactado o convenido; las cuales también deberán tenerse presentes en la elaboración de los contratos individuales o colectivos de trabajo, así como en el reglamento interior de trabajo, éstas normas pueden provenir de la Constitución, de las leyes, de los tratados internacionales, de los reglamentos legalmente expedidos e, incluso de la costumbre.

Las normas legales de trabajo tienden a procurar siempre el equilibrio y la justicia social entre el trabajador y el patrón.

### **2.4. Condiciones de Trabajo**

Son el conjunto de condiciones, bases, modalidades y particularidades, bajo las cuales se constituye la relación de trabajo y conforme a las que se presta el trabajo laboral subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones.

La LFT señala en su artículo 25, fracción primera, que dentro de las condiciones de trabajo se consideran: el nombre, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón, las cuales en realidad no son condiciones de trabajo, sino los generales de las personas. Y de la fracción II a la IX, se señala que se debe determinar si la relación de trabajo es para obra, tiempo determinado o indeterminado, también se precisarán el o los servicios que deban prestarse, el lugar o lugares donde deba presentarse el trabajo, la duración de la jornada, la forma y monto del salario, la indicación de que el trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan, conforme a lo dispuesto en la ley, los días de descanso, vacaciones y la que convengan los trabajadores y

patrón, por ejemplo el salario, prestaciones en efectivo o especie, el turno, la jornada de trabajo, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término del contrato, entre otras. Las condiciones de trabajo se deberán constar en los contratos individuales de trabajo.

El artículo 56 de la misma ley dispone que las condiciones de trabajo, nunca podrán ser inferiores a que las que determina la ley, deben ser proporcionadas de acuerdo a la importancia del servicio que se presta, sin importar la raza, el sexo, nacionalidad, edad, credo religioso o doctrina política.

EL Doctor Borrel Navarro las define como "Las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador."<sup>11</sup>

Con esta definición, nos da a entender que las condiciones de trabajo no van a ser igual para todos los trabajos, ya que van a depender d el tipo de servicios que se presta.

Las condiciones de trabajo se deberán prestar en la misma proporción a la importancia del trabajo, deberán ser iguale para trabajos iguales.

Existen algunas excepciones, como en el caso de principio de igualdad, en donde dependerán de las características de las personas que presentan el servicio, como en el caso de los deportistas, artistas, músicos y otros, los cuales pueden tener salarios distintos.

Las condiciones de trabajo, una vez establecidas en el contrato de trabajo, no podrán ser modificadas por las partes, si no por medio de un convenio entre el trabajador y el patrón de común acuerdo, los cuales deberán acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitarlos, cuando existan



condiciones económicas que lo justifiquen, la jornada sea excesiva o el salario no sea remunerador, las modificaciones deberán ser acordadas previamente, pero nunca podrán modificarse para crear condiciones inferiores conforme a las cuales se venía laborando.

Tienen como finalidad, la satisfacción de las necesidades de la clase obrera y patronal; sin embargo, debido a que por su propia naturaleza son ilimitadas y cambiantes dependiendo del orden social, económico, etc., varían con el transcurso del tiempo y en el espacio. Estas pueden ser individuales o colectivas, dependiendo del tipo del contrato al que se acogió el trabajador.

No podrán pactarse condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en la ley, pero si podrá hacerse, cuando éstas sean mejores o más beneficiosas para el trabajador que las consignadas en la Constitución o en ley.

El contrato individual de trabajo es bilateral, ya que las condiciones de trabajo las acuerdan tanto patrón como trabajador, sin embargo en la praxis laboral este contrato es de adhesión, ya que las condiciones de trabajo las estipula el patrón y depende del trabajador si las acepta o no, convirtiéndose entonces este contrato en uno de adhesión.

## **2. 5. Relación individual de trabajo**

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídico colectiva, mediante el pago de un salario, independientemente del acuerdo acto o documento que le haya dado vida, puede establecerse con o sin contrato.

---

<sup>11</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, .Ob. Cit. P. 111

Una relación de trabajo se plantea entre por lo menos dos partes, por un lado el trabajador y por el otro el empleador ( ya sea persona física o jurídico colectiva). Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación de trabajo o laboral, lo que quiere decir que puede existir la relación de trabajo, sin que exista previamente un contrato de trabajo, es suficiente que exista subordinación para que exista la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo sin que haya de por medio una relación de trabajo.

La LFT se refiere a la relación de trabajo en su artículo 20, diciendo que "Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de una salario". De esta definición se desprende cuatro elementos esenciales los cuales son:

- a) La prestación de un trabajo personal
- b) Que se preste mediante el pago de un salario
- c) Que medie el consentimiento del patrón
- d) Que el trabajo que se preste sea subordinado

El último elemento es sin duda el más importante, consistente en la facultad de mando que tiene el patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre y cuando sea en el ámbito del trabajo. Aunque existan los dos primeros elementos, pero no así del último y aunque exista un trabajo y medie un pago por este como contraprestación no habrá relación de trabajo.

La relación de trabajo comienza a tener efectos desde el momento en que se comienza a prestar el trabajo, aunque no exista alguna formalidad, contrato o solemnidad.

Sin embargo, generalmente en la realidad casi siempre se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo

menos de modo simultáneo. Los cuales deben cumplir con las condiciones establecidas por la Ley.

Por su parte, Néstor de Buen dice que de la relación de trabajo se derivan los siguientes puntos fundamentales:

a) EL hecho que le da nacimiento a la relación de trabajo es necesariamente la prestación de un trabajo subordinado.

b) Del acto o causa que le dio origen a esta prestación de trabajo, se desprenden beneficios para el trabajador.

c) Simplemente por la prestación del trabajo se aplica el derecho del trabajo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador ni del patrón, sino de la prestación del trabajo.

d) La prestación de trabajo crea una situación que no existía con anterioridad a ésta, a la cual se le da el nombre de relación de trabajo.

e) La prestación de trabajo proviene de la voluntad del trabajador y sus efectos de ésta, de la ley.

f) El acuerdo de voluntades no es un requisito para la formación de la relación, ya que esa función la cumplen un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

g) Eventualmente, la relación puede derivar de un contrato, por medio del cual el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada en el patrón obtiene el derecho de utilizarla y a su vez adquiere la obligación de pagarla.

La modificación de las relaciones de trabajo se puede dar por la sustitución de alguno de los elementos de ésta, también pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo, si la modificación es expresa, debe contenerse por escrito y contener una descripción de los hechos que motiven dicha circunstancia y de los derechos comprendidos en el contrato o convenio.

Puede existir la posibilidad de que los efectos contractuales desaparezcan de manera temporal o provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, en este caso estamos ante la suspensión de la relación laboral o contrato individual de trabajo. En este caso no existe la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador, ni de pagar el salario por parte del patrón.

Mario de la Cueva define la suspensión de la relación de trabajo de la siguiente manera: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo las producciones de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."<sup>12</sup>

La suspensión de la relación de trabajo se puede producir por alguna de las siguientes causas:

1. Por enfermedad contagiosa del trabajador, en este supuesto, el patrón no tiene la obligación de pagar el salario al trabajador, debe decretar la suspensión para proteger a los demás trabajadores, además el trabajador gozará de los beneficios de la seguridad social.

2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, y en ambos casos, será por el tiempo que determine la incapacidad otorgada por el Seguro Social siempre y cuando tenga este servicio, ya que éste le otorgará un subsidio a partir del cuarto día de que inicio la enfermedad, y solo lo gozara en un plazo de cincuenta y dos semanas, prorrogable por otras veintiséis.

3. La prisión preventiva del trabajador y si al final del juicio al que fue sometido, se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir de la relación sin incurrir en responsabilidad. En este caso el patrón no tiene la obligación de pagar el salario al trabajador.

4. Por arresto del trabajador por más de tres días, esta causa esta basada en una situación de hecho la cual impide por lógica al trabajador prestar sus servicios, igualmente el patrón no tiene la obligación de pagarle el salario al trabajador.

5. El cumplimiento de servicios para los cuales fue contratado el trabajador.

6. Por la designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y laborales.

---

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario: Op. Cit., P. 234.

7. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos que sean necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. El patrón no tiene la obligación de pagar el salario, y podrá rescindir la relación laboral sin responsabilidad alguna, si dicho trabajador no obtiene los documentos en el plazo de dos meses que estipula la ley como duración de la suspensión.

8. Maternidad, en el caso de alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el descanso de seis semanas antes y después de la fecha del parto, en este caso el patrón si tiene la obligación de pagar el salario en su totalidad, sin embargo ese descanso puede prorrogarse por el tiempo necesario en casos especiales, y en estos casos el patrón solo tiene la obligación de pagar solo el 50% del salario, por un período no mayor de sesenta días.

9. En los casos en que se impongan sanciones disciplinarias a los trabajadores de acuerdo al reglamento interior del trabajo.

10. El estallamiento de la huelga en una empresa o centro de trabajo es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones individuales o colectivas.

Los beneficios que no se extinguen con la suspensión de la relación de trabajo para los trabajadores son los siguientes:

a. La continuidad en los beneficios de la seguridad social, en el supuesto de estar bajo los beneficios de éste régimen.

b. Conservar la temporalidad de la relación, ya que de lo contrario estaríamos ante una disolución definitiva de ésta.

c. La reserva de la plaza para el trabajador, ya que una subsanada la causa de la suspensión, éste volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

d. Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa, esta característica es excepcional, porque se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando se haya manifestado expresamente en el contrato.

e. Inalterabilidad del contrato, aunque la exista una suspensión en la relación de trabajo, el contrato tiene plena vigencia respetándose todo lo estipulado en éste, salvo las derivadas de la suspensión.

Generalmente, la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral, no hay que confundir entre suspensión, terminación y rescisión.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo, la rescisión es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación de trabajo. Y la suspensión se da por un tiempo determinado, sin embargo esa suspensión su puede convertir en terminación definitiva de la relación de trabajo.

Además de las causas de suspensión de la relación laboral, existen otras ya estipuladas en el momento de formar el contrato colectivo de trabajo, las cuales son las siguientes:

a) Días económicos.- Son los permisos que se conceden generalmente con goce de sueldo a los trabajadores y por corto tiempo,

los cuales son utilizados generalmente para solucionar problemas personales o familiares urgentes.

b) Licencias sindicales.- Son los permisos que se conceden a uno o varios miembros de la directiva sindical, con el fin de que desempeñen su función en el sindicato, dicha suspensión no afecta el pago del salario y otros derechos al trabajador.

Existen otras causales de suspensión de la relación laboral, en las que el responsable es el patrón, teniendo también algunas cargas procesales, las cuales son las siguientes:

I. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al trabajador, o por incapacidad o muerte de éste y que como consecuencia de estas circunstancias sea la inmediata y directa suspensión de los trabajos.

II. La falta de materia prima no imputable al patrón.

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V. Falta de fondos e imposibilidad para conseguirlos por la producción normal de los trabajos, situación que debe comprobar el patrón.

VI. Falta de otorgamiento por parte del Estado de las cantidades a que se haya comprometido entregar a las empresas con que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que sean indispensables.



Estas causas pueden afectar a todos los trabajadores de una empresa o solo a unos cuantos, sin embargo de acuerdo al artículo 428 de la LFT, se deberá suspender en estos casos a los de menor antigüedad, al suspenderse las actividades laborales también se suspenden los pagos, en este sentido las Juntas de Conciliación y Arbitraje al autorizar la suspensión de actividades, deberán fijar una indemnización, la cual será pagada a los trabajadores considerando el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que se coloquen en un nuevo trabajo, el artículo 430 de la misma ley, al respecto dice que la indemnización no podrá exceder del importe de un mes de salario.

En el momento de la reanudación e actividades, el patrón deberá darle publicidad a esta, para que los trabajadores regresen a sus actividades que antes desempeñaban, claro siempre y cuando acudan dentro del plazo que fije el patrón, el que no podrá ser menor de treinta días a partir de la fecha del último llamado.

La rescisión de la relación de trabajo, dice Dávalos Morales que es "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."<sup>13</sup>

Es decir, que se podrá dar por terminada la relación de trabajo con el incumplimiento en alguna de las artes respecto a algo que se había comprometido a realizar.

La rescisión únicamente opera con respecto a las relaciones individuales y tiene las siguientes características:

---

<sup>13</sup> DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. P. 140

I. Es un acto unilateral, ya que supone la conducta de una de las partes.

II. El sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.

III. Se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, obligación que recae sobre el patrón, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47 de la LTF.

La terminación de la relación de trabajo "Es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación."<sup>14</sup>

Las causas de terminación de las relaciones laborales, pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias y a saber son:

1. Por mutuo consentimiento de las partes; el cual se traduce en la voluntad o manifestación convenida entre ambas partes, trabajador y patrón para dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre ambos.

En este caso se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncia su trabajo, cargo o puesto, por así convenir a sus intereses, la renuncia la acepta el trabajador, el cual debe pagarle todo lo que le corresponde de acuerdo a su contrato y a la ley.

El trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo unilateralmente, por medio de la renuncia, otra posibilidad es que deje de asistir a sus labores por más de tres veces en un periodo de treinta días sin justificación.

El artículo 20 de la LFT indica que el "Contrato individual del 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".

Los elementos que configuran la definición del contrato individual de trabajo son: dirección, dependencia, prestación de servicios personales y retribución convenida.

La esencia del contrato es que el vínculo que se establezca entre el trabajador y el patrón, sea originado por un acuerdo de voluntades ya sea expresa o tácitamente por el trabajador y el patrón.

El contrato de trabajo es un convenio que genera obligaciones y derechos para las partes que en él intervienen.

Analizándolo desde el punto de vista civilista, es un acto jurídico oneroso (carga o gravamen recíproco) y conmutativo (cambio o permuta de una cosa por otra, cada parte contratante da una equivalencia por otra.) entre dos personas.

También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo en que se celebra, sino que continúa durante su vigencia o duración de la prestación del servicio. Además es conmutativo, porque las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas.

Asimismo, es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, tanto o el trabajador como el patrón.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la LFT, las condiciones de trabajo deben constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual, cuando no exista uno colectivo.

Dávalos Morales indica que “El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.”<sup>15</sup>

Lo que significa que una vez plasmadas las voluntades de las partes en el contrato, dependerá del patrón que se cumpla con el fin para el que fue creado dicho documento, ya que éste surtirá todos sus efectos legales aunque no labore el trabajador por culpa del patrón.

En los contratos de trabajo se deben señalar de forma clara y detallada las funciones, actividades o tareas de los trabajadores, a fin de que éstos queden enmarcados dentro de una categoría de trabajador, pues los efectos legales de cada categoría son distintos.

#### I. Elementos esenciales del contrato

a) Consentimiento.- Es la manifestación exterior que hacen las partes para la aceptación del contrato, ya sea expresa ( se da cuando se otorga el contrato por escrito o verbalmente) o tácitamente ( No se emplea una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios).

b) Objeto directo.- Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio personal y subordinadamente; Por parte del patrón, consiste la obligación de pagar un salario. Sin embargo en el contrato de trabajo puede omitirse el objeto y el salario y aún así, producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.

#### II. Presupuestos de validez

---

<sup>15</sup> DÁVALOS MORALES, José, Ob. Cit. P. 108

a) Capacidad.- Se presenta como la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y obligaciones.

b) Ausencia de vicios del consentimiento.- La ley establece que el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone, en este caso se procede la rescisión y no la nulidad del contrato.

c) Licitud en el objeto.- El fin que persiga el contrato debe ser de acuerdo a la ley.

d) La forma.- Se refiere al acto que dio origen a la relación laboral, es el medio de expresión del que se sirven las partes para emitir su declaración de voluntad, en este caso es el contrato de trabajo, aunque la falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral, ya que los patrones deberán respetar todos los derechos de los trabajadores y cumplir con ellos.

e) Requisitos de eficacia.- En el contrato de trabajo, se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

En los contratos individuales de trabajo no puede ser renunciados ninguno de los derechos que sean establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, en la legislación laboral, si se hace, entonces esas estipulaciones serán nulas.

El Contrato Individual de Trabajo siempre debe contener las siguientes particularidades:

1. Lugar y fecha en donde se celebra, los generales de las partes contratantes o que intervienen y la firma de éstos, así como de dos testigos.
2. Se deben señalar detalladamente los trabajos o servicios y el lugar donde los realizará el trabajador, así como la denominación del puesto.
3. La declaración del trabajador, bajo protesta de decir verdad, de que tiene la capacidad y conocimiento requeridos para desempeñar el trabajo para lo cual fue contratado.
4. Tiempo o duración de la relación laboral, cuando no se señale éste elemento, entonces se considerará que es por tiempo indeterminado.
5. En caso de que se cambie de lugar, departamento, plaza o ruta al trabajador, éste debe expresar su consentimiento, respetándole siempre su categoría, salario y demás prestaciones en dinero o en especie que se le haya otorgado en el contrato.
6. La jornada de trabajo y el horario de ésta.
7. Que el trabajador no prestará sus servicios por tiempo extraordinario, ni los domingos, así como los días de descanso obligatorio, ni festivos o inhábiles, sino únicamente con autorización previa o por escrito del patrón o su representante legal.
8. El importe del salario, incluyendo el pago del sétimo día, gratificaciones, comisiones y demás prestaciones en dinero o en especie.
9. Los días de descanso y de vacaciones que disfrutará el trabajador, autorizando expresamente al patrón a determinar la época en que el trabajador tomará sus vacaciones.
10. En caso de tratarse de comisionistas, dejar establecido que las operaciones que realice, se sujetarán

estrictamente a las instrucciones que previamente y por escrito le dé el patrón y que dichas operaciones no se considerarán firmes, hasta que sean aprobadas por éste.

11. Si se trata de agentes vendedores, señalar el mínimo de operaciones que deberán realizar al día, a la semana o en el mes.

12. Que el trabajador se obliga a participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que señala la LFT en los artículos 132 fracción XV y 153.

13. Señalar la forma, lugar y fechas en que se pagará el salario, lo que debe hacerse en efectivo y en moneda nacional.

14. Que cualquier violación a las obligaciones establecidas en este documento por parte del trabajador, será causa de rescisión del mismo, con independencia de las causas establecidas en el artículo 47 de la LFT.

15. Se deberán señalar los casos en que procede la solicitud y el otorgamiento de permisos y licencias, su duración y los requisitos y oportunidades para su disfrute y si es con sueldo completo, con medio sueldo, o sin sueldo.

16. Podrán agregarse las disposiciones o normas que se estimen convenientes por las partes de acuerdo con las características y naturaleza del trabajo contratado y con las actividades de la empresa.

17. Es conveniente acompañar al contrato individual de trabajo las cartas de recomendación, eficiencia y habilidad que el trabajador haya presentado.

18. Así como el certificado, de que el trabajador no padece enfermedad alguna o incapacidad para el desempeño de su trabajo así como de que goza buena salud.

19. El señalamiento, en su caso, de bonos de asistencia, productividad, puntualidad y rendimiento.

Debe hacerse hincapié que la falta del contrato, no priva al trabajador de ninguno de los derechos laborales y de los servicios prestados. Así lo dispone el artículo 26 de la LFT.

Además, la falta del contrato se atribuye al patrón, ya que se presume la existencia de este, siempre que exista un trabajo personal subordinado.

Además, la ley atribuye al patrón la falta de contrato y se estimarán como ciertas las condiciones de trabajo, salvo prueba en contrario, todo lo afirmado por el trabajador con relación a sus condiciones de trabajo y prestaciones laborales.

## **2.7. Teorías sobre la naturaleza del contrato de trabajo**

En los orígenes del contrato de trabajo, los defensores de la teoría civilista, trataron de asimilar el contrato de arrendamiento, el que se da el disfrute o uso de una cosa que no acaba o destruye con estas dos acciones y que se devuelve al término señalado, lo que no se da en el contrato individual de trabajo.

Esta teoría del arrendamiento comenzó a aplicarse desde la época de los romanos, los doctrinarios que apoyaban esta teoría, decían que la cosa arrendada era la fuerza de trabajo que reside en las personas, la cual puede ser utilizada por otra, en este caso el patrón a cambio de este arrendamiento se le remunera al trabajo por medio de un salario.

Sin embargo, esta teoría fue atacada, argumentando quienes lo hacían que el contrato de trabajo no podía reducirse a uno de arrendamiento porque la



fuerza de trabajo del individuo no forma parte de su patrimonio, por lo tanto ésta no podía formar parte del contrato. Además de que la esencia del contrato de arrendamiento es la concesión del uso y goce de una cosa, la que debe ser devuelta al terminar dicho arrendamiento, ahora, transportando ésta idea al contrato de trabajo, aquí no es posible la devolución de la fuerza de trabajo desarrollada durante el trabajo, debido a que ésta se consume en el acto mismo de la prestación del servicio, es por ello que no fue aceptada esta idea del contrato de arrendamiento.

Por su parte, la teoría de la compra-venta, el italiano Carnelutti, sostenía que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de compra-venta de energía eléctrica, cuyo objeto no es la compra de la fuente de energía eléctrica, sino la energía misma; esta tesis fue desvirtuada porque se consideraba a la energía humana como una cosa, lo que degradaría el trabajo humano.

Esta tendencia civilista consideró que la relación jurídica se genera por el acuerdo de voluntades y convirtió al contrato en su concepción tradicional en la base de la relación de trabajo. De acuerdo a la teoría clásica civilista, se estableció que para aplicar la legislación de trabajo, se requería de un contrato de trabajo, ya fuera formal, de adhesión o consentimiento tácito, lo que implicaría un acuerdo de voluntades generándose derechos y obligaciones a las partes.

Para Valverde, la teoría del contrato individual del trabajo, englobaba un contrato de sociedad, en el que los socios capitalistas, representan al patrón y, los socios industriales, son los trabajadores, tesis que fue rechazada, ya que en el contrato de trabajo existe un cambio de prestaciones y en el de sociedad, existe siempre un interés común y se crea una persona moral o jurídico colectiva, distinta a la de los socios, lo que no sucede en el contrato individual de trabajo.

La teoría Contractualista se originó en la tradición civilista, ya que inicialmente se consideró que la relación de trabajo era de naturaleza contractual y que el contrato de trabajo tenía los mismos elementos y características y por lo tanto los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en que imperaban los principios de igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad y por ello la doctrina y el legislador tenían el problema de que los ubicaban dentro de los diversos tipos que existen en el derecho civil, se aceptaba esa tesis del contrato en base a la teoría de la fuente de las obligaciones, las que señala como únicas a la ley y al contrato.

Pero a partir de la Constitución de 1917, el concepto de contrato cambió totalmente, ya que a partir de entonces en los contratos laborales imperan las normas que favorecen al trabajador, de tal manera que la ley suple la voluntad de las partes para imponer un plano de igualdad. Así, el derecho del trabajo se estableció en el ámbito del derecho público, mientras que el civil seguía en el campo del privado.

La ley de trabajo de 1931 acepta parcialmente el concepto de relación de trabajo, en su artículo 18 dice que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

La tendencia civilista se aferró a la idea del contrato en su concepción tradicionalista.

Mario de la Cueva, por su parte, dice que a la teoría de la relación de trabajo no le resulta aplicables las tesis civilistas del contrato, ya que no puede nacer la relación laboral de un contrato, porque estaría en contradicción con la idea del derecho del trabajo, por no proteger los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo y tampoco su misión no es regular un intercambio de

prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Esta tendencia de la relación de trabajo, pugna por la autonomía del derecho del trabajo como rama del derecho público, la que sostiene que la relación obrero patronal no se ajusta a los principios del derecho civil, porque su finalidad esencial es garantizar al trabajador condiciones de trabajo y de vida acordes con la dignidad humana.

Sostiene que se usa el vocablo "contrato" con una concepción diferente a la del derecho civil, el que es un contrato con una concepción social y no patrimonial y que como tal no tiene relación con el régimen contractual privado, esto porque se deriva de la autonomía del derecho del trabajo y como es de naturaleza de derecho público tutela al trabajador para asegurarle su dignidad humana, esto porque es inaceptable que el trabajador sea considerado como una cosa que esta en el comercio para ser objeto de contratación.

Dicha teoría tampoco acepta la idea que el acuerdo de voluntades sea el que dé origen o le dé vida a la relación jurídica, pero sostiene que sí es indispensable la voluntad del trabajador y que esa voluntad no puede implicar renuncia de sus derechos laborales. Y por último concluye que la legislación laboral debe aplicarse siempre que exista una relación de trabajo, la cual surge cuando la prestación de un servicio personal, remunerado, el que se presta bajo la dirección y dependencia del patrón, independientemente de la fuente que le haya dado vida.

## **2.8. Contrato Civil**

Contrato proviene del latín contractus, derivado a su vez del verbo contrahere, reunir, lograr, concertar. Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce

ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada, es por ello que es necesario analizar el contrato desde los dos puntos de vista, para lograr una teoría general del contrato.

Estudiarlo como un acto jurídico, implica conocer la forma en como se crea éste y como fuente de obligaciones, desde este punto de vista se considera como creador de normas que los contratantes libremente crean y que por lo tanto deben obedecer.

El contrato como acto jurídico se traduce en una manifestación exterior de la voluntad bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar con apoyo en una norma jurídica o en una institución jurídica en contra o en favor de una o varias personas un estado, es decir una situación jurídica permanente y general o por el contrario un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica. Se ha considerado al contrato como el tipo más caracterizado del acto jurídico y el código civil acepta esta postura pues señala que las disposiciones legales sobre contratos serán aplicables a todos los convenios y a otros actos jurídicos en lo que no se opongan a la naturaleza de estos o a disposiciones especiales de la ley sobre los mismos (artículo 1859).

Determinar si todo acto jurídico bilateral (es decir cualquier acuerdo de voluntades con efectos jurídicos) es un contrato o si este concepto es aún más restringido, es una cuestión que ha ocupado a la doctrina. Se han agrupado las diferentes definiciones en cuatro grupos.

Así tenemos la "concepción amplia", que identifica al contrato como el acto jurídico bilateral dirigido a crear, modificar, o extinguir relaciones de obligación y a constituir relaciones de derecho de familia. Luego estaría la "concepción estricta" en que se separa a la convención del contrato siendo la

primera el género y el segundo la especie. Esta es la posición del Código Civil para el Distrito Federal que considera como convenios a los acuerdos que crean, transfieren, modifican o extinguen las obligaciones y derechos y como contratos sólo a los convenios que crean o transmiten dichas obligaciones y derechos (artículos 1792-1793). Para esta concepción el contrato es un acuerdo dirigido a constituir una obligación patrimonial. La "concepción intermedia" acepta que el contrato, siempre con contenido patrimonial, no sólo se dirige a la constitución de derechos y obligaciones sino que además sirve para extinguirlos o modificarlos.

Ahora bien, el contrato como todo acto jurídico debe reunir para ser existente debe reunir los siguientes elementos señalados en el artículo 1794 del Código Civil;

1) Consentimiento.- Se da cuando existe el concurso de voluntades de dos o más sujetos, lo que implica la manifestación de dos o más voluntades.

La doctrina ha propuesto algunos conceptos de este elemento, por ejemplo se dice que es "El acuerdo o concurso de voluntades que tiene por objeto la creación o transmisión de derechos y obligaciones."<sup>16</sup>

O el "Acuerdo de dos o más voluntades en los términos de una norma para la producción de las consecuencias previstas en la misma."<sup>17</sup>

De las dos acepciones anteriores, podemos concluir que para que se del consentimiento sea necesario la voluntad de las partes, respecto a un objeto, el cual consistirá en una prestación o abstención, con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, regidas por una norma.

---

<sup>16</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo V, Volumen I, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1985, P. 271

<sup>17</sup> ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles, 3ª Edición, Editorial Porrúa, México 1989, P. 26.

2) Objeto.- Es la materia del contrato, ósea la conducta manifestada como una prestación o como una abstención (la doctrina ha distinguido entre *objeto directo* [creación o transmisión de derechos y obligaciones] y *objeto indirecto* [es el contenido de la obligación que se constituye en virtud del contrato]. El objeto debe ser posible tanto física como jurídicamente, de acuerdo con el artículo 1828 del Código Civil, se entiende que hay imposibilidad cuando un hecho no puede existir porque es incompatible con una ley de la naturaleza (física) o con una norma jurídica que debe regirlo necesariamente y que constituye un obstáculo insuperable para su realización (jurídica), además debe ser lícito.

Además de estos elementos de existencia, es necesario que existan ciertos requisitos o presupuestos de validez para que el contrato produzca normalmente todos sus efectos jurídicos y no pueda ser invalidado. El Código Civil para el Distrito Federal, en el artículo 1824, establece que el objeto del contrato es la cosa que el obligado debe dar o el hecho de hacer o no hacer.

Ahora, desde el punto de vista doctrinario, es la conducta que se exterioriza en una acción de dar, hacer o no hacer. Además se distingue en un objeto directo y un indirecto, el primero de éstos se traduce en un crear o transmitir obligaciones en el contrato.

Estos requisitos son establecidos en forma negativa en el artículo 1795 del Código Civil y son:

#### 1) La capacidad

Es importante distinguir entre los dos tipos de capacidad que existen, la primera es la capacidad de goce (aptitud para ser titular de derechos y obligaciones así como ejercerlos) y capacidad de ejercicio ( aptitud que tiene

una persona para participar por sí misma en la vida jurídica, esto es, que haga valer directamente sus derechos).

## 2) La ausencia de vicios en el consentimiento:

- a. El error; es la percepción falsa, ignorancia o ausencia de noción que se tiene de una cosa, sin embargo para que sea considerado como un vicio del consentimiento es necesario que recaiga sobre el motivo determinante de la voluntad.
- b. La violencia; El artículo 1819 del Código Civil indica que “hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado”. En el caso de los contratos, existe la violencia cuando se acciona a una de las partes para celebrarlo o para realizar un acto, ya sea porque se encuentre ésta parte en estado de necesidad o que apremie ésta violencia.
- c. El dolo; es cualquier artificio que se emplea para inducir al error o mantener en él a uno de los contratantes, también es el empleo de cualquier medio ilegal para inducir o ser provocado el error y así obtener la voluntad querida de una de las partes en un contrato.
- d. Lesión; Se da, cuando una de las partes obtiene un lucro excesivo y desproporcionado a lo que él se obliga, aprovechándose de la ignorancia y en perjuicio de la otra

parte, por encontrarse ésta, en un estado de suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria.

### 3) La licitud en el objeto, el motivo o el fin del contrato

Por licitud se entiende la calidad de las conductas, que cumplen con las disposiciones de las normas jurídicas. El Código Civil en el artículo 1830, dispone que "Es ilícito el hecho que es lo contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. Después de haber dado una pequeña explicación del concepto de licitud, ahora abordaremos lo referente al objeto, y de este elemento del contrato nos encontramos que debe la conducta manifestada ya sea como prestación o abstención, debe ser lícita y posible".

El motivo y fin del contrato también deben ser lícitos, el motivo es la intención de las partes relacionadas directamente con la conducta debe realizar la contraparte.

Si existe licitud en el objeto, motivo o fin del contrato, entonces se producirá una nulidad absoluta de éste, ya que no puede existir en la vida jurídica un contrato ilícito que contravenga disposiciones de carácter normativas.

La ausencia de estos requisitos produce la nulidad absoluta o relativa (artículos, 2225 y 2228).

Si se dan estos elementos de existencia y requisitos de validez, el contrato es obligatorio. Esta idea se ha expresado en el principio conocido como *pacta sunt servanda* (es decir, los pactos deben ser cumplidos), así lo señalan los artículos 1796 y 1797 del Código Civil para el Distrito Federal.



Sin embargo, frente a este principio la doctrina ha desarrollado últimamente la teoría de la imprevisión o de la excesiva onerosidad superveniente que consiste en que los contratos deben ser revisados cuando acontecimientos extraordinarios provocan un cambio en las condiciones que resiente injustamente una de las partes. El antecedente de esta teoría es el principio de *rebus sic stantibus* (mientras las cosas así permanezcan) elaborado por los canonistas medievales.

Cierto sector de la doctrina considera que existen muchas figuras a las que indebidamente se les da el nombre de contrato, siendo en realidad actos jurídicos de naturaleza especial, por ejemplo el matrimonio, la sociedad, el contrato colectivo de trabajo y el contrato de adhesión.

Desde dicho punto de vista, se analizarán los elementos esenciales y de validez que debe contener todo contrato, para que pueda considerarse como tal.

De acuerdo con el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal, el es contrato un acuerdo de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones.

## 2.9. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

La profesión supone diversos conocimientos que van desde lo empírico a lo científico, en el siglo para la prestación de algún servicio profesional se requería de conocimientos que las personas tardaban en adquirirlos de cinco hasta diez años, obteniendo un título expedido por alguna escuela. Durante el siglo pasado gozaron de una gran independencia económica.

El profesionista no ponía a disposición de la persona que lo contrataba la energía de trabajo, en este aspecto también era independiente ya que únicamente se comprometía a entregar o realizar el trabajo para el que había sido contratado, por lo tanto no podía quedar sometido a la voluntad de la otra persona, a cambio de la prestación de sus servicios se le remuneraba con sus honorarios, y era él quien fijaba el monto de éstos.

Sin embargo, las cosas cambiaron con la llegada de las grandes empresas, las que cada día van en aumento y las que requieren de los servicios de los profesionistas, situación por la que la situación de los profesionistas se ha asimilado a la relación de trabajo. Ahora existe una relación de subordinación como los demás trabajadores en cuanto a la ejecución del trabajo.

En las palabras de Zamora y Valencia, el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales es "Un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.<sup>18</sup>"

Esta definición no contiene todos los elementos que podría contener la definición de este contrato, dado que en la actualidad engloba una amplia gama de elementos, por lo que más adelante trataremos de dar una definición propia.

a) El Consentimiento. Debe existir un acuerdo de voluntades para la realización de ciertos actos de carácter técnico y el pago de una remuneración por parte del cliente, llamado honorario.

b) El Objeto. Anteriormente ya explicamos los dos tipos de objeto, el indirecto en este contrato es por una parte el servicio profesional y por la otra los honorarios.

El servicio prestado debe ser posible y lícito. Los honorarios como contraprestación por parte del cliente deben existir en la naturaleza.

c) La Forma. La manera de exteriorizar este contrato es libre, por lo tanto puede manifestarse de forma expresa o tácita.

Presupuestos que deben existir:

a) Capacidad. El cliente únicamente debe tener la capacidad general para contratar, los incapaces pueden contratar por medio de algún representante legal. La del profesional también debe ser la general, pero cuando la actividad que va a ejecutar requiera de algún título profesional, éste deberá cumplir con él, además requerirá de capacidad especial de ser perito en la materia.

b) La licitud en el objeto, motivo o fin, así como la ausencia de vicios en el consentimiento, los cuales ya fueron estudiados anteriormente.

El profesionalista debe prestar sus servicios en la forma, tiempo y lugar en que fueron convenidos con el cliente, utilizando todos sus conocimientos en el desempeño de éstos, además es responsable de todas las impericias que pudiera cometer. Debe guardar secreto con relación a los negocios que le sean encomendados, ya que de lo contrario le causará un agravio a su cliente.

El cliente deberá pagar los honorarios que hayan convenido, además de todas las erogaciones que con motivo de la prestación del servicio haya realizado el profesionista.

El contrato termina con la conclusión del negocio que le fue encomendó al profesionista, por la imposibilidad legal o natural de finalizarlo, por mutuo consentimiento, por la muerte del profesional o nulidad.

## **2.10. Marco Jurídico**

En este punto trataremos las diversas disposiciones legales en donde se encuentra regulado lo relativo a los derechos del trabajador.

### **2.10.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

En los antecedentes de la presente investigación se trató el tema de la historia de la gestación de los artículos que instituyen los derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales desembocan en el artículo 123, en lo particular, únicamente trataremos lo relacionado a los trabajadores que prestan sus servicios bajo el régimen de honorarios, es decir, bajo un contrato de prestación de servicios profesionales.

A manera de resumen, señalaremos las disposiciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Comenzamos mencionando que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil para la sociedad, se deberá promover la creación de trabajos.

De acuerdo con el artículo 123, párrafo segundo de la constitución mexicana, el Congreso de la Unión es el encargado de expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán lo siguiente:

- Estas leyes regirán a todo trabajador independientemente de la forma en que se llame (jornalero, empleado, doméstico, artesano).
- La jornada máxima será de ocho horas al día, en la nocturna, de siete horas, se prohíbe la utilización de menores de catorce años, y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho tendrá como jornada máxima seis horas diarias.
- Los derechos de las mujeres en estado de gestación son: no realizar trabajos forzados, tener un descanso de por lo menos seis semanas anteriores y posteriores a la fecha del parto, percibiendo su salario íntegro y gozarán de media hora por día para lactar a su hijo.
- Los salarios mínimos serán generales y profesionales que serán de acuerdo a la zona económica del país previamente establecidos. Estos salarios deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en todos los ámbitos de su vida. Los salarios mínimos serán determinados por una comisión nacional tripartita (representantes de los trabajadores, patrones y gobierno).
- El salario debe ser proporcional al trabajo realizado independientemente del sexo o nacionalidad y quedará exceptuado de cualquier embargo, compensación o descuento. La ley vigente señala que éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,

gratificaciones, percepciones en especie, habitación y cualquier otra cantidad entregada al trabajador por el servicio prestado. No forman parte del salario las cuotas entregadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, ni las primas de aguinaldo.

- Los trabajadores año con año, tiene derecho a una participación en las utilidades de las empresas, la cual será fijada por una Comisión Nacional formada tripartitamente, la que realizará investigaciones y estudios necesarios con el fin de conocer las condiciones económicas del país, cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen, podrán revisar el porcentaje fijado anteriormente.

El Gobierno podrá exceptuar a las empresas de esta obligación cuando sean de reciente creación, cuando las actividades que se realicen en esta estén relacionadas con trabajos de exploración o lo justifique su naturaleza o condiciones particulares.

Este derecho que tiene los trabajadores, no implica que puedan intervenir en la dirección o administración de las empresas.

- El salario debe pagarse en moneda nacional de curso legal, no se puede realizar con mercancías, vales, fichas o cualquier otro instrumento que pretenda sustituir la moneda.
- Solo podrán aumentarse tres horas diarias, gozando del pago del 100% más de lo fijado para las horas normales. Los menores de 16 años no podrán ser sujetos de ésta situación.
- Las empresas que se dedican a actividades agrícolas, industrial, minera o cualquier otra, debe proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, lo

cual se realizará mediante un fondo nacional de vivienda el que administrará éstas aportaciones con el fin de que los trabajadores adquieran una vivienda digna y barata.

- Las empresas están obligadas a proporcionar sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Los patronos son responsables de los accidentes que tengan sus trabajadores con motivo de la realización o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Por lo tanto están obligados a pagar la indemnización correspondiente de acuerdo a lo que establezcan las leyes respectivas. Aunque el patrón contrate por medio de un intermediario, subsistirá la responsabilidad.
- El patrón debe observar las disposiciones legales de seguridad e higiene que deben regir en las instalaciones de su negocio dependiendo de la actividad a que se dedique su empresa, así como adoptar las medidas necesarias para evitar accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.
- Los trabajadores y patronos tiene derecho a organizarse y coaligarse para defender sus intereses, por medio de la creación de sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Las leyes respectivas deben reconocer como un derecho a ambas partes tanto las huelgas como los paros. Estas serán lícitas cuando persigan un fin de equilibrio entre los factores de la producción.

- Los conflictos entre patronos y trabajadores serán resueltos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales estarán formadas por un número igual de representantes de los trabajadores, patronos y gobierno.

- Si el patrón despide a un trabajador sin causa justificada, porque éste haya ingresado a una asociación o sindicato, o haya sido parte de una huelga lícita, el primero deberá a decisión del trabajador indemnizarlo o reinstalarlo.
- Los créditos a favor de los trabajadores a causa del salario, sueldos devengados en el último año que éste laboró o pago de indemnizaciones, tendrán preferencia en primer orden en caso de concurso o quiebra.
- Deberá existir el servicio de bolsa de trabajo, el cual será gratuito, ya sea que se otorgue este servicio en instituciones públicas o privadas.
- Cuando se celebre un contrato de trabajo entre un trabajador mexicano y un empresario extranjero, debe ser legalizado por la autoridad competente.
- Serán nulas las condiciones de trabajo que se estipulen en el contrato que impliquen alguna renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio de éstos.
- La aplicación de las leyes en materia de trabajo les corresponden a las entidades estatales dentro de sus respectivas jurisdicciones, es de competencia de las autoridades federales los asuntos relativos a las ramas industriales y de servicios, de empresas.

Como vemos es la Carta Magna la que establece los derechos que todo trabajador debe tener en el territorio mexicano, los cuales se les deben respetar.

Desentrañando este artículo de la Carta Magna, señala como finalidad suprema el conseguir la justicia social, con una clara concepción de derecho de clase.



Podemos concluir, que el fin de justicia social se establece para todos los sujetos de las relaciones de trabajo, del presente artículo su apartado "A" y que el legislador consideró que ese fin, sólo será alcanzado mediante el ejercicio de los derechos que otorga la ley. Siendo el fin la justicia social no es posible que se prevea alguna excepción, por las condiciones económicas, sociales o culturales de que disfrute un grupo de trabajadores y en función del equilibrio que guarden con los patrones y porque el crecimiento de la población y por ende del porcentaje de mano de obra, limite las posibilidades de ejercicio de todos los derechos de clase que les consagra el orden jurídico.

### **2.10.2. Ley Federal del Trabajo**

Se considera a la Ley Federal del Trabajo como fuente formal del derecho del trabajo o como ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se establece las formas y modalidades para hacer valer todos y cada uno de los derechos que establece el precepto Constitucional antes señalado.

La función reglamentaria de la presente ley implica la ampliación de preceptos contenidos en la Constitución.

Debido a que existe una jerarquía entre la LFT y la Constitución Mexicana, debe existir congruencia entre éstas dos, por lo cual no debe exceder la primera o contrariar las disposiciones generales, ni los principios constitucionales, ya que en este caso operan los mecanismos del control de la constitucionalidad.

Esta LFT es de observancia general para la toda la República, en su artículo primero establece que únicamente regirá únicamente las relaciones laborales establecidas en el apartado "A" del mencionado artículo 123, ya que

las que describe en su apartado "B" se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, en lo particular nos evocaremos exclusivamente al estudio de primer apartado, debido que se el objeto de estudio de la presente tesis.

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

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

Este artículo implica el rompimiento de la concepción contractual civilista, al declarar que el trabajo no es artículo de comercio.

Éste artículo es el parte aguas de lo que debe ser el trabajo, como debe ser y en que condiciones se debe prestar. Artículo que todos los patrones deben tomar en cuenta para que sus trabajadores estén protegidos en contra de cualquier acto que contravenga a la presente ley.

En su artículo quinto, se establece el carácter público que tienen las disposiciones laborales además de las cláusulas que no producirán efecto alguno por ser perjudiciales para los trabajadores, además de que no impedirán el goce y ejercicio de los derechos de éstos, aunque se hayan estipulado verbal o formalmente, y estas son:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por ésta ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

La Ley dice que en todos éstos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

### **2.10.3. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral**

Este ordenamiento tiene por finalidad en reglamentar la Ley Federal del Trabajo, siendo su aplicación de orden federal y verificará que se cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes, además de imponer las sanciones correspondientes.

Este reglamento regula que se cumpla la aplicación de las Normas Oficiales Mexicanas, instituyéndolas en su artículo segundo, fracción segunda siendo las relacionadas con la materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social u otras dependencias de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Por lo tanto, vigilando la guarda de los derechos y prestaciones que señala la ley, hacia los trabajadores. La forma en que se constata este acatamiento es a través de las notificaciones.

El artículo séptimo, fracción primera, dispone que los inspectores son las personas a través de los cuales se materializan las disposiciones de ordenamiento, los cuales deberán vigilar en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en el estado de gestación y en periodo de lactancia; las de los menores; las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Además, los inspectores, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las autoridades, brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento de los trabajadores y otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran. Esto de acuerdo con el artículo décimo, primer y segundo párrafo del reglamento en cuestión.

Su artículo 15 dispone que las autoridades del trabajo también podrán comprobar oficialmente el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral y de las normas oficiales mexicanas, a través de los dictámenes de evaluación de conformidad expedidos por las autoridades de verificación, laboratorios de pruebas u organismos de certificación, acreditados y aprobados en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, los cuales serán reconocidos por la secretaría de acuerdo con dicha ley y los reglamentos aplicables.

Un artículo fundamental, desde nuestro punto de vista para el tema que estamos tratando en la presente tesis, es el 21, el cual dispone que en caso de alguna visita de un inspector al centro de trabajo, éste requerirá a los visitados para que en las actas de inspección que levante, se acompañe, en su caso, una copia del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo que regulen las relaciones obrero-patronales en el centro de trabajo de que se trate, cuando de la inspección se desprendan violaciones a los derechos de los trabajadores.

Además, el artículo 30 de ésta misma disposición legal, dispone que una vez recibidas de la Inspección del Trabajo o de cualquier otra autoridad el acta, expediente o documentación en la cual se hagan constar presuntas violaciones

a la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo procederá a su valoración y calificación, (artículo 32) y si de la valoración y calificación de los documentos recibidos se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan estimarse violatorios de la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo emplazará al patrón o a la persona que se imputen para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas, en su caso. Dicho emplazamiento deberá emitirse dentro de los cinco días hábiles siguiente a aquel en que el dictaminador encargado de la substanciación del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, recibida el acta de inspección y documentación relativa,, en la cual se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral.

Tratándose de los trabajadores que prestan sus servicios por medio de contratos por honorarios, nunca es aplicado este ordenamiento legal, aunque existan causas justificadas para que lo ameriten.

#### **2.10.4. Convenios Internacionales en Materia de Trabajo**

Los Estados Contemporáneos orientan su política laboral sobre la base de las leyes con que cuentan en esta materia, así como de la situación particular de cada uno de ellos y de las normas internacionales de trabajo existentes.

La influencia de las normas internacionales del trabajo en México son independientes del sistema jurídico, económico o nivel industrial que tiene, estas normas generalmente son emitidas por la Organización Internacional del Trabajo creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban «injusticia, miseria y privaciones». En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la

organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles. Esencialmente, las normas internacionales del trabajo traducen un acuerdo internacional tripartito sobre dichos asuntos.

Las normas internacionales de la "Organización Internacional del Trabajo" "OIT", revisten la forma de convenios o recomendaciones. Los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de la Organización. Las recomendaciones habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios y recogen directrices que pueden versar sobre salarios, horas de trabajo, edades mínimas, indemnizaciones por accidentes laborales, seguridad social, vacaciones pagadas, libertad sindical, entre otras, con objeto de orientar la política y la acción nacionales. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las prácticas de trabajo de todos los países del mundo.

Las normas internacionales del trabajo han de servir de referencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto en lo que se refiere a sus demandas al gobierno como a la observancia de su derecho de existir y representar los intereses de sus mandantes.

En la práctica, las normas internacionales del trabajo sirven de referencia respecto de la observancia de los derechos humanos y son utilizadas tanto por las organizaciones no gubernamentales como por las intergubernamentales.

En México, conforme a la disposición 133 constitucional, los convenios de la OIT, constituyen derecho vigente, disposición a la que hacemos referencia "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ellas, y todos los Tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de la Unión".

Los convenios que firme México, deben estar de acuerdo con nuestra constitución, y los beneficios deben ser iguales o superiores a los reconocidos por ella y por el Derecho Laboral Mexicano.

En lo particular, a nosotros nos interesan los Convenios existentes relativos a salarios, condiciones generales, empleo, seguridad y salud en el trabajo, servicios sociales, vivienda y tiempo libre, y que México ha ratificado y son sobre las siguientes temáticas:

1. Establecimiento de métodos para la fijación de salario mínimos.
2. Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.
3. Reducción de las horas de trabajo en las fábricas.
4. Vacaciones anuales pagadas.
5. Protección del salario.
6. Protección del salario.
7. Descanso semanal en el comercio y en las oficinas.
8. Higiene en el comercio y en las oficinas.
9. Fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo.
10. Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
11. Servicios de salud en el trabajo.
12. Indemnización por accidentes de trabajo.
13. Igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.
14. Indemnización por enfermedades profesionales.
15. Norma mínima de seguridad social.
16. Discriminación en materia de empleo y ocupación.



Estos convenios son algunos de los que México ha ratificado ante la OIT y, por tanto, los debe poner en práctica con una orientación social, estableciendo una correcta y adecuada orientación que considere toda situación injusta pues los trabajadores requieren de una verdadera protección en un estado de equilibrio con los empleadores.

La finalidad de estos convenios es el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos.

Sin embargo, para que sean aplicados estos convenios en nuestro país, deben ser aprobados por el senado de la República en materia de trabajo y publicados en el Diario Oficial de la Federación, además ratificados ante a Organización Internacional del Trabajo.

## CAPITULO TERCERO

### SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES POR HONORARIOS

#### 3.1. Ineficacia contractual

En el presente capítulo comenzaremos por decir que todo acto jurídico debe producir determinados efectos y en ello residirá su eficacia (la aptitud que tiene un contrato de observar los efectos para el cual fue creado).

Entonces, el acto jurídico es eficaz cuando, además de configurarse una relación jurídica idóneamente, se realizan plenamente los fines que determinaron la voluntad de las partes en dicho acto.

Y es ineficaz, cuando el acto carece de capacidad para configurar idóneamente determinada relación jurídica, además de que se obtiene un resultado contrario a derecho o aún configurándose, deja de constituir los intereses que llevaron a las partes a realizar dicho negocio. Esta ineficacia es inherente al acto jurídico debido, a defectos o vicios en los elementos constitutivos de este.

La ineficacia presupone la nulidad del acto, la cual constituye una sanción en razón de vicios sustanciales de legalidad del acto, se dice que es absoluta cuando el acto jurídico queda destituido de sus efectos para todos, inclusive para las partes, y relativa cuando produce efectos frente a algunos grupos de personas con diferentes intereses.

De acuerdo a lo anterior, los contratos estudiados en la presente tesis son ineficaces porque, el resultado que se obtiene con ellos es contrario a las

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en la cual el legislador estableció la irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores, ya que los empleadores falsamente hacen ahínco en el carácter civil que tiene la relación, siendo su naturaleza puramente *laboral* y están afectados por una nulidad relativa ya que los efectos de la ineficacia se produce entre el empleador y el prestador de servicios profesionales (trabajador). Por ende dichos contratos carecen de una eficacia contractual.

Para avalar esta aseveración citamos las siguientes tesis de jurisprudencia:

“RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VINCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE”.

Si el demandado se excepciona, en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y como debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expidan credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se

justifican estos dos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil, emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

"PROFESIONISTAS, CUANDO SON SUJETOS DE DERECHO OBRERO".

Si se comprueba que un profesionista presta sus servicios por honorarios mensuales convenidos y conforme a las instrucciones u orientación del director del establecimiento, con un sueldo o salario fijo, o sea, bajo su dependencia económica, se reúnen todos y cada uno de los requisitos que la Constitución General requiere para que haya un verdadero contrato de trabajo.

Instancia: Tercera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta Época. Tomo XXXVII. Tesis: Página: 1214. Tesis Aislada.

Estas dos tesis jurisprudenciales son fundamentales, ya que le reconocen a los prestadores de servicios profesionales su categoría de trabajador, siempre y cuando reúnan los requisitos que establece la constitución mexicana.

Este contrato trata de simular por la vía de fraude a la ley un acto jurídico, se propone que esta apariencia creada por el negocio simulado, pueda ser destruido, mediante el ejercicio de una acción de declaración, dirigida a constatar la inexistencia del negocio aparente, por falsedad de su causa y constatar la existencia del negocio simulado, suponiendo la nulidad o validez de este último.

Aterrizando ésta idea, el trabajador tiene total interés legítimo para declarar la nulidad.

### 3.2. Vicios en los elementos esenciales del contrato

Ya se ha especificado que en una relación laboral debe mediar un contrato, pero en el caso planteado lejos de resolver el problema de la explotación del trabajador que ocasiona el contrato por honorarios, lo complica en beneficio del factor más fuerte de la producción, es decir, del patrón, en detrimento naturalmente del trabajador. Por lo que de nada sirve que se consigne en los textos legales que el trabajo es un derecho y un deber social; que no es artículo de comercio; que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Se supone que los contratos son los instrumentos legales que tienden a evitar la explotación del hombre por el hombre, y que indiscutiblemente es muy buena hipótesis, si embargo en la actualidad son los medios más idóneos de que se sirve el empleador para sojuzgar al trabajador.

Uno de los artificios más practicados por los patrones, y que se ha generalizado, tanto en las empresas como en las dependencias de gobierno, es la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales, comúnmente llamados por honorarios, los cuales encubren verdaderas relaciones de trabajo y que no les otorga derecho o prestación alguna.

Efectivamente, el derecho del trabajo nació dentro del seno del derecho civil, y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de arrendamiento de servicios y sujeto a las reglas privativas del derecho común. Con el tiempo el derecho del trabajo adquirió su autonomía con sus propias reglas y características. Por lo que ya no se debe confundir entre el contrato de prestación de servicios profesionales y el de trabajo ya que son sin duda distintos. Sin embargo a continuación explicaremos cuando existe una

relación laboral y no así una civil, como los empleadores quieren hacer creerles a los trabajadores.

a) Cuando se preste un servicio material o intelectual.- En el caso de los trabajadores bajo honorarios cumplen con esta condición, tan es así que la corte ha sostenido al respecto que "la prestación de servicios tiene por objeto hechos de orden material, que constituyen verdaderos trabajos, porque el que presta el servicio no va a obligar a otro, verificando un acto jurídico, sino que va a ejecutar un acto material, sin obrar a nombre de tercero, a menos que, al mismo tiempo de la prestación de servicios, exista un contrato de mandato. La prestación de servicios constituye un hecho, cuya demostración puede efectuarse por todos los medios establecidos por la ley, y esa comprobación es la que en realidad funda la acción para exigir el pago de sus salarios (honorarios)."

b) Cuando se presente el requisito de dirección, dependencia y subordinación por parte del trabajador hacia el patrón.- Igualmente se da en los casos de trabajadores que estamos tratando, ya que los prestadores de servicios por honorarios se encuentran bajo el mando del patrón directa, además que dependen de él y la subordinación nace cuando el prestador de servicios profesionales pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo, además es un trabajador permanente, ya que ostenta la calidad de continuidad en el empleo, es decir que es un elemento del establecimiento.

c) Cuando exista un contrato.- Mal llamado por el patrón como de prestación de servicios profesionales, siendo que se trata de un contrato individual de trabajo, sin embargo independientemente del acto que le dio origen, a la relación de trabajo ésta existe donde se presta un servicio personal subordinado.

d) Cuando se otorgue una retribución.- La retribución que se realiza a este tipo de trabajadores no es salario, debido a la naturaleza del contrato que firman, sino honorario son honorarios.

Existen vicios en el contrato objeto de estudio, debido a que se firma un contrato, atentando a los derechos del trabajador.

Siempre que se satisfagan los requisitos de la definición de trabajador y la del contrato de trabajo (señaladas en el capítulo anterior) procede la aplicación de la LFT.

Debemos tener siempre presente que nuestros actos deben estar determinados por el respeto a la ley, porque no es posible considerar como irrelevante, que un acto haya sido realizado con el fin de eludir una disposición prohibitiva por la ley, además de que los legisladores deben establecer una diferencia entre la contratación por honorarios y por contrato de trabajo.

Con este tipo de contratación, no se han mejorado o resuelto los problemas del empleo y, en cambio, se ha producido la precarización del trabajo, la caída salarial de la población trabajadora y una mayor desigualdad en la distribución del ingreso, creando un ambiente de incertidumbre para éstos, ya que no tienen incentivos para capacitarse y mejorar la capacidad de su trabajo dentro de la empresa y arraigarse para escalar puestos con base en su experiencia y habilidades. La empresa por su lado opta cada vez más por bajar los costos laborales, dedican menos recursos a la capacitación, pagan menores salarios sabiendo que el trabajador no durará mucho en la empresa. Entonces se crea un círculo vicioso, en el que el trabajador, sin incentivos, vive todos los días con la angustia de ser despedido, pierde el interés en mejorar la calidad de su trabajo y mejorar sus habilidades convirtiéndose en un trabajador menos competitivo y la empresa por su parte busca la movilidad laboral con bajos

salarios y la reducción de los costos salariales como estrategia para evitar darles prestaciones.

### **3.3. Derechos violados a los trabajadores contratados por honorarios**

Son diversos los derechos que no goza el trabajador bajo éste régimen y la forma y porcentaje de su otorgamiento dependen del patrón, pero en realidad la gran mayoría de los carecen de éstos derechos. En el capítulo anterior ya se citaron los derechos de los trabajadores, por lo que enseguida nos referimos la forma en que no se les reconoce, aunque cumplan con todas las condiciones que la Ley Federal del Trabajo establece para que se les considere como tales, los cuales son:

**I. Derecho a un contrato.-** Es importante señalar que generalmente los patrones si cumplen con éste requisito formal, pero se trata de un contrato de prestación de servicios profesionales de cuya existencia en ocasiones no tiene conocimiento el trabajador, además éste contrato se firma de manera temporal con vigencia que va de uno a seis meses y en el mejor de los casos hasta un año y a cada término de contrato debe firmar uno nuevo, evitando de esta forma que el trabajador acumule antigüedad.

En el contrato de prestación de servicios profesionales se especifica la cláusula de jurisdicción, manifestando que en caso de existir alguna controversia entre las partes, se sujetarán a la jurisdicción de los Juzgados Civiles, siendo que por la naturaleza de la relación laboral es la Junta de Conciliación y Arbitraje quien debe conocer del asunto.



En razón de este punto, nos hemos apoyado en la siguiente jurisprudencia que aparece publicada en el semanario judicial de la Federación y su Gaceta, visible en la página 521, que reza al tenor literal siguiente:

"COMPETENCIA CONSTITUCIONAL ENTRE UNA JUNTA Y UN TRIBUNAL CIVIL. PARA RESOLVER DEBEN TOMARSE EN CONSIDERACIÓN LAS PRESTACIONES RECLAMADAS EN LA DEMANDA RESPECTIVA".

Para resolver un conflicto competencial de carácter constitucional, en que se disputa el fuero laboral o civil del negocio, no debe de entrarse en el estudio de la naturaleza real de la relación jurídica existente entre el actor y el demandado, ya que ésta es una cuestión de fondo que corresponda resolver juzgar, previos los trámites de ley, a la autoridad jurisdicente ante el cual se ha planteado la demanda, por lo que si a las prestaciones reclamadas que se les atribuye carácter laboral, y se apoyan en disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la competencia constitucional se surte a favor de la Junta de conciliación y Arbitraje respectiva, no obstante el hecho de que el demandado niegue la existencia de la relación laboral entre él y el actor, pues esto constituye una defensa o excepción que la parte demandada debe hacer valer en el procedimiento laboral en el cual ha sido emplazada y en el que si logra demostrar los elementos de su defensa obtendrá el laudo absolutorio, pero esa negativa no puede dar base para cambiar a través de una simple controversia competencial, el fuero laboral del negocio, el cual ha quedado fijado por los términos propios de la demanda."

Entonces, el empleador no tiene ningún motivo jurídico para que disponga la jurisdicción a la cual debe sujetarse el trabajador, de esta manera esta ocasionándole de esta forma un menoscabo a sus derechos.

Estos contratos son para efectos fiscales, una retención del impuesto correspondiente al salario (honorario) y así comprobar el pago a las autoridades

de derecho. El empleador formalmente, en el contrato de prestación de servicios profesionales, siempre le hace hincapié a la otra parte que al firmarlo renuncia automáticamente a sus derechos como trabajador.

II. **Pago de un salario.**- El salario no puede ser objeto de compensación, reducción o descuento, salvo cuando el trabajador deba cubrir una pensión alimenticia, cuando haya recibido préstamos o anticipos de dinero o para cubrir créditos otorgados por establecimientos autorizados para la venta de productos o alimentos.

El derecho a percibirlo es irrenunciable, debe ser pagado en forma directa al trabajador en moneda de curso legal, y queda prohibido pagarlo en vales, mercancías u otro signo representativo con el cual se pretenda sustituirlo y por último el pago se hará en el lugar de trabajo, en días laborables y durante el horario laboral.

En este aspecto, la retribución que el patrón le hace al trabajador se le llama honorario, debiendo tramitar su alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con el objeto de rendir su declaración y pague los impuestos correspondientes para que pueda acceder a su salario.

Si el salario es el precio a cubrir por el servicio contratado, su monto debe ser justo y razonable, ajustado al resultado de consultas con autoridades u organizaciones de trabajadores o patronales, cuya opinión este fundada en estudios económicos del costo de la vida, de la habitación, de los medios de transporte y de las necesidades patronales del hombre del nivel medio y las de su familia.

Regla que el empleador no toma en cuenta, pagándole lo que le plazca al trabajador.

En la siguiente tesis jurisprudencial se desvirtúa la igualación de salario a honorarios, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley

Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; y en el caso del contrato por honorarios su existencia se determina por sus elementos subjetivos y objetivos, como el que la persona prestataria del servicio sea profesionalista, que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, contando con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho, por lo tanto no se podría hablar de un salario.

"RECIBOS DE HONORARIOS. SON INSUFICIENTES PARA DEMOSTRAR LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN DISTINTA A LA LABORAL".

Las documentales exhibidas por la demandada consistentes en diversos recibos de honorarios, no son suficientes para demostrar que al actor no se le contrató como trabajador sino como prestador de servicios profesionales, si éstos carecen de los datos relativos al registro federal de causantes como profesional o técnico independiente del firmante, y si en los mismos se asienta que la empresa retiene el impuesto sobre el producto del trabajo.

Emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y del Trabajo del Séptimo Circuito. Tesis: VII.2º.A.T.39 L Página: 1017. Tesis Aislada.

En esta jurisprudencia podemos apreciar que no obstante, del pago que se hace al trabajador a través de recibos de honorarios, si no se cumple con lo establecido por la ley que regula esta forma fiscal, no se estará ante la forma en que se le paga a los prestadores de servicios.

- ✓ **Vacaciones.-** Con el transcurso del tiempo es insuficiente el descanso del séptimo día y los festivos, por lo que el trabajador necesita de uno mayor para evitar el quebrantamiento de su salud y este consiste en un descanso mayor de varios días continuos de inactividad laboral.

Tomando en cuenta la necesidad del descanso para salvaguardar la salud del trabajador, las vacaciones son irrenunciables. Tal como se aprecia en el primer párrafo del artículo 79 de la ley, en el que se estipula que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

El prestador de servicios profesionales no tiene derecho a vacaciones, pero si corre con suerte puede darse el hecho de que el patrón le otorgue máximo una semana al año para que descanse.

- ✓ **Prima Vacacional.-** Esta es considerada como una cantidad adicional al salario y debe cumplir con la finalidad de dar oportunidad al trabajador y a su familia de salir de la rutina, teniendo acceso a diversiones, ya que el salario se gasta en general en la satisfacción de las necesidades más elementales. El importe de ésta prima debe ser no menor del 25% sobre el salario que le corresponda al trabajador durante el período de vacaciones, sin tomar en cuenta los días de descanso semanal u obligatorio que queden incluidos dentro de éste período (artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo). En este caso si corre con suerte se le otorga un período de una semana al año para que disfrute de este derecho.
- ✓ **A compensaciones salariales.-** Son derechos fuera de su alcance, ya que si bien es cierto que presta sus servicios al mismo patrón durante muchos años y aún con el mismo sueldo, no se le reconoce este derecho.
- ✓ **A derecho de preferencia.-** Este no es respetado por los patrones, porque independientemente de tener varios años contratados a través de contratos temporales, no tiene derecho a acumular antigüedad, tampoco tiene derecho a ascensos con forme lo marca la ley y así puede pasar mucho tiempo contratado

de la misma forma y cobrando lo mismo desde el día en que inicio a prestar sus servicios.

- ✓ **Asensos.-** La ley dice que debe considerarse la capacitación que ha tenido el trabajador, así como el tiempo laborando en el mismo empleo, para que se le otorgue algún asenso, sin embargo el trabajador contratado por honorarios no tiene derecho a que se le capacite, porque el patrón no tiene esta obligación, a causa de la falta de convenio en el contrato firmado por ambas partes.
- ✓ **Prima de Antigüedad.-** Estos trabajadores prestan sus servicios mediante contratos temporales, es decir, por tiempo determinado, sujetándose a la voluntad del patrón para su nueva contratación, por lo tanto no les otorga ninguna prima de antigüedad aunque cumplan con el término que establece la ley para que le otorgada. En estos casos no se actualiza lo establecido en el artículo 162 de la LFT, ya que con la firma constante de contratos temporales, no sean antigüedad.
- ✓ **Jubilación.-** Después de explicada la naturaleza del contrato de prestación de servicios podemos afirmar la inexistencia de alguna cláusula que especifique este derecho. Sin embargo estamos convencidos de que estos contratos temporales si crean antigüedad, siempre y cuando sea contratado por los años que determina la ley, pero este derecho no se les otorga porque los patrones argumentan que dichos contratos no son acumulativos en cuanto a la temporalidad.
- ✓ **Indemnización.-** A consecuencia que no son reconocidos como trabajadores, en caso de que exista alguna causa para que sean indemnizados, no se le otorgará tal derecho, no obstante que el prestador de servicios profesionales haya trabajado durante muchos años de manera continúa en el mismo empleo.

- ✓ **Jornada Laboral.-** En este punto existe una contradicción, ya que la naturaleza del contrato de prestación de servicios profesionales especifica que una de características es la realización de un determinado trabajo, organizándose como le plazca sin estar sujeto a un horario, ya que su obligación es únicamente cumplir con lo se obliga en el contrato, por lo que el profesionista no depende de un horario. Sin embargo sí cumplen con un horario de trabajo, además de que se les pasa lista de asistencia diariamente, acreditando con este hecho la existencia de una relación laboral.
- ✓ **Pago de días de descanso semanal y obligatorios.-** Los días de descanso semanal obedece a la necesidad de preservar la salud física y mental de los trabajadores, por tal motivo el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro y por esta razón el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, se quebranta ésta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Este descanso se instituyó para que el trabajador descanse y reponga las fuerzas pérdidas por seis días de trabajo.

Por otro lado, los días de descanso obligatorios tienen como objetivo que los trabajadores pueden conmemorar la fiesta de que se trate como son: 1º de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1º de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 25 de Diciembre y 1º de Diciembre de cada seis años ( transmisión del poder ejecutivo).

Cabe señalar, que en la búsqueda de información para el presente trabajo, nos encontramos con la constante de que la mayoría de los trabajadores por honorarios si gozan de este derecho, pero únicamente del descanso semanal, ya que algunos de los obligatorios si los laboran.

- ✓ **Pago de participación de las utilidades.-** Se tratan de cantidades variables sujetas al régimen fiscal de la nación y a modalidades de índole económica, aplicables a cada tipo de empresa, y de las cuales debe hacer participe el patrón al trabajador. Claro esta que no gozan de este derecho, aunque gracias a su trabajo la empresa haya obtenido grandes porcentajes por utilidades.
- ✓ **Incorporación al Fondo Nacional de Vivienda.-** Al igual que los demás derechos, este no es proporcionado por los patrones por la simple y sencilla razón de no tener la obligación de aportar el cinco por ciento sobre los salarios al Fondo Nacional de Vivienda, como lo establece la ley.
- ✓ **Incorporación al Servicio del Seguro Social.-** No se le da de alta en los sistemas de seguridad social, por lo tanto queda desprotegido en los casos de riesgo de trabajo y de las enfermedades y accidentes ajenos a su quehacer en la negociación. Lo que significa que existe una violación al artículo 123 constitucional en su apartado A, fracción XXIX, que en el capitulo anterior ya se abordó. Creemos que este derecho violados ya que es uno de los más importantes, sin dejar de lado a los demás derechos, porque se está transgrediendo la seguridad individual del hombre, por lo que el estado ha creado gracias a las luchas constantes de los trabajadores, ha creado a través del Sistema de Seguridad Social medidas que prevengan hechos o

situaciones que cumplan con los requisitos establecidos previamente para que se actualice la prestación.

- ✓ **Pago de aguinaldo anual.-** Estamos en el entendido que toda persona que dependa de otra en cuanto a la prestación de algún servicio, adquiere automáticamente la categoría de trabajador, y por lo tanto tiene derecho a gozar de un aguinaldo proporcional al tiempo que laboró, pero regresamos nuevamente a la constante en donde no se le reconoce al prestador de servicios por honorarios como trabajador, y por lo ello no se le otorga al final de cada año este derecho, conforme a las disposiciones de la ley.
- ✓ **A contar con derechos colectivos.-** Se le priva a formar parte de algún sindicato, no participa en la discusión de las condiciones de trabajo y también no puede ejercitar el derecho de huelga, ya que si tratará de agruparse para defender sus derechos, corre el riesgo de no volver a ser contratado y perder su empleo. En este campo los sindicatos han dejado a la deriva a los trabajadores contratados por honorarios, porque únicamente velan por sus beneficios abandonando el objetivo para el cual fueron creados (defender y velar por los derechos de los trabajadores).

### 3.4. Prestaciones que no perciben

De acuerdo al diccionario jurídico, la palabra prestación se refiere al "objeto y contenido de un deber (frente al Estado o autoridad pública), cuando de un convenio o contrato privado, en cuyo caso tiene el alcance equivalente a obligación. Se caracteriza la prestación, por el comportamiento del deudor tendiente a satisfacer el interés del acreedor. Es decir que el Estado crea a través del Sistema de Seguridad Social, medidas que prevén hechos o situaciones que se presentan, las cuales



deben reunir determinadas requisitos establecidos previamente, para que se actualice la prestación.

La prestación consiste en “aquella medida creada por el Sistema de Seguridad Social para hacer frente a las situaciones de necesidad creadas por las contingencias previstas, siempre que se reúnan los requisitos del hecho causante.”<sup>19</sup>

La causa que justifica su propia existencia radica sencillamente en la posible aparición de un riesgo o peligro de que suceda un mal que impida al trabajador el desempeño de su labor ordinaria de trabajo. Consiguientemente al no poder realizar su actividad, el empleador se inhibe de su obligación de realizar el pago del salario, situación que provoca que el trabajador pierda su salario además de no poder llevar a cabo su trabajo, debido a una causa de enfermedad, invalidez, incapacidad, maternidad, etc., en consecuencia no solo se ve afectado por la falta de ingresos económicos, sino que además su salud también queda afectada, y por ello necesita de una solución adecuada a las circunstancias.

Según la “Enciclopedia Jurídica”,<sup>20</sup> son cuatro los caracteres generales que la doctrina contemporánea otorga a la prestación, los cuales son:

- a) Posibilidad; Consiste en que nadie puede ser obligado en derecho, a ejecutar un acto imposible,
- b) Licitud; Toda prestación debe constituir un acto lícito prescrito por la norma jurídica vigente,
- c) Determinación; Las características de la prestación deben aparecer definidas en el instante de su exigibilidad y en el de su cumplimiento,

---

<sup>19</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. Prestaciones Contributivas del Régimen General de la Seguridad Social, Editorial Universidad Alicante, 1ª Edición, España 1997, P. 24.

<sup>20</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XXIII, Editorial Boliografía Omeba, Buenos Aires, 1980, P. 34.

d) Coercibilidad; Ya que toda prestación configura el acto de cumplimiento de una obligación, el no recocerla constituye un hecho antijurídico, posible en una sanción.

La Ley Federal del Trabajo dispone, en su artículo 102, que las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador, de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Las prestaciones a las que tienen derecho a percibir los trabajadores son de muy diversa naturaleza, es por ello que en esta parte sólo enunciaremos algunas, clasificándolas de la siguiente manera;

- Prestaciones Culturales.- Son las becas y demás prestaciones de esta especie que se consignan en cada reglamento, correspondientes a determinadas empresas.

- Prestaciones Legales.- Son las complementarias al salario, el trabajador tiene derecho a percibir diversas prestaciones de carácter legal o contractual, o puede concertar con el patrono otras de índole privado en beneficio exclusivamente profesional.

Las establecidas por la ley y atañen a la seguridad social, a la vivienda, al ahorro, a primas de aguinaldo y a vacaciones así como a la participación en las utilidades de las empresas. Esta última trata de cantidades variables sujetas al régimen fiscal de la nación y a modalidades de índole económico aplicables a cada tipo de empresa, negocio o centro de trabajo. Y la forma de obtenerlas es sobre la base de un procedimiento, consistente en la entrega que realiza el empleador a la Secretaría de Hacienda sobre el estado contable de las operaciones financieras que haya realizado durante el año anterior a la fecha de

la presentación de la declaración respectiva y dicha dependencia estimará si es correcto o no el monto de las operaciones manifestadas fijando la utilidad anual obtenida y de la cantidad que debe entregarse a cada trabajador por tal concepto, teniendo el trabajador derecho a exigirla y a solicitar la información y explicaciones pertinentes a fin de que se precise la procedencia o improcedencia de esta percepción.

En cuanto a la vivienda, la fracción XII del artículo 123 de nuestra constitución, establece el derecho del trabajador a contar con habitación, esta prestación se otorga a través del Instituto Nacional de Vivienda (INFONAVIT), a través del cual son otorgados a los trabajadores, créditos accesibles para la construcción, adquisición o reparación de viviendas. El empleador debe cubrir una aportación económica a dicho Instituto por cada uno de los trabajadores que se encuentren a su servicio. Para alcanzar los objetivos de vivienda para el trabajador, ha sido creado el Fondo Nacional a la Vivienda y se ha proveído el financiamiento de los aspectos más importantes que abarca la previsión.

- Prestaciones Contractuales.- (Fijadas en los contratos ya sea individuales o colectivos), constituyen obligaciones patronales, formando parte del salario ordinario.

- Prestaciones de Índole Privado.- Pueden derivar de un acto voluntario del empleador o de un hecho consuetudinario según la naturaleza del empleo.

Prestaciones Sociales.- Son una parte de los ingresos y beneficios no salariales del trabajador (horas extras, primas de trabajo normal).

En la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, se consigna la conveniencia de preservar la salud de los trabajadores, así como prevenir los riesgos profesionales.

En cuanto a estas prestaciones, la Ley del Seguro Social, reglamenta los siguientes seguros:

I. El que comprende normas relacionadas con los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores a las que estén expuestos.

II. El que contempla a las enfermedades no profesionales tanto del trabajador asegurado, como de sus dependientes económicos. También se encuentra reglamentado el servicio hospitalario, el de ambulancia, el de consulta externa y los gastos mortuorios en caso de fallecimiento del trabajador.

III. El que se aplica al trabajador cuando se encuentra en el supuesto que establece la ley en cuanto al retiro por vejez o cesantía en edad avanzada, que según el caso. El IMSS fijó una pensión basada en el número de cotizaciones semanarias que hubiese acumulado el trabajador, éstas cotizaciones son proporcionales al salario o salarios que hubiese existido en la relación de trabajo.

En conclusión, al no ser reconocido este derecho a los trabajadores, se quedan sin protección, evitando lograr su pleno desarrollo, y sin alguna garantía ante la existencia de alguna contingencia, riesgo o evento de cualquier naturaleza que cree un menoscabo física o económicamente, dejándolo sin los medios idóneos para evitarlos.

- Prestaciones Económicas.- Son las referentes a préstamos a corto y largo plazo, para adquisición de bienes de consumo duradero, préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para resolver problemas de los trabajadores de

casa-habitación; Facilidades para adquirir descuentos en artículos de vestir (ropa, zapatos, uniformes, etc.); un subsidio de renta para su habitación familiar, la provisión gratuita de especies que fabrica la empresa, entre otros.

Las prestaciones deben ser eficaces para resolver las necesidades básicas y fundamentales de la vida de la persona que presta sus servicios a otra a cambio de cierta retribución.

Estas son algunas de las prestaciones sociales que no gozan los prestadores de servicios profesionales:

- ✓ Alojamiento (durante el trabajo).
- ✓ Prima por cambio de residencia.
- ✓ Cambio temporal de trabajo.
- ✓ Centro y equipo para practicar algún deporte.
- ✓ Descansos.
- ✓ Política para contrarrestar y compensar la desocupación.
- ✓ Prima por desplazamiento al centro de trabajo.
- ✓ Becas.
- ✓ Formación Profesional.
- ✓ Guarderías.
- ✓ Condiciones especiales de trabajo para los jóvenes trabajadores.
- ✓ Condiciones especiales para las mujeres embarazadas.
- ✓ Protección a los hijos menores de los trabajadores,
- ✓ Indemnizaciones, pensiones y servicios por muerte del trabajador.
- ✓ Permisos por comisiones, motivos personales.
- ✓ Pensiones por invalidez, maternidad, matrimonial, niñez, orfandad, viudez, vejez.

- ✓ Primas y distinciones especiales.
- ✓ Recreaciones.
- ✓ Bonos para restaurantes.
- ✓ Servicio de transporte.
- ✓ Útiles y vehículos personales.
- ✓ Vacaciones.
- ✓ Viajes.
- ✓ Vivienda.

Mirando con lupa la naturaleza de las prestaciones laborales, es mentira que el patrón las otorgue, ya que a la postre quien las paga es el trabajador, nada más que el período de transferencia es más largo que el de las alzas que goza el salario y con mucho menor impacto sobre el proceso inflacionario.

No es concebible el hecho de que no les sean otorgadas las correspondientes prestaciones a los trabajadores por honorarios, ya que de cualquier forma para los patrones se transforman en el ahorro de impuestos, esto a modo de compensación por la transferencia de la carga social que el Estado les otorga, a través de subsidios y rebajas fiscales.

Viéndolas desde el punto de vista del empleador, éstas también les favorecen ya que mejora las relaciones obrero patronales y el prestigio que repercute en sus negocios. Además que una parte de los costos de las prestaciones que les otorgan a los trabajadores a cambio de subsidios en algunas de sus obligaciones ante el gobierno como en los impuestos.

El tipo de prestaciones otorgadas a los trabajadores van a depender del giro a que se dedica la empresa o las características de ésta del tipo de trabajo, de las condiciones socioeconómicas y de los contratos que celebran ambas partes en donde se establecen dichas prestaciones. Es importante señalar que

el Estado no ordena por ley a los patrones o trabajadores preferir entre el salario y las prestaciones en la contratación.

“Esta comprobado estadísticamente, que las prestaciones aumentan la productividad, mejoran las relaciones industriales y disminuyen los servicios y por lo tanto los costos de la prevención y la salud pública.”<sup>21</sup>

Estamos de acuerdo con este autor, ya que el hecho de que los trabajadores cuenten con diversas prestaciones además de su salario es motivante para ellos, lo que trae como consecuencia que produzcan más y mejor, porque lo hacen con gusto y no únicamente porque es su trabajo, disminuyendo la tensión que produce el trabajo y hasta el estrés, enfermedad de moda hoy en día y que provoca otras.

La razón de ser de una prestación, ya sea prestación, subsidio o indemnización, radica esencialmente en la posible aparición de un riesgo o peligro de que suceda un mal que impida al trabajador el desempeño de su labor ordinaria de trabajo. Por consiguiente al no poder realizar su actividad, el empresario se inhibe de su obligación de abonar el salario. En primer lugar el trabajador pierde su salario, además, el hecho de no poder llevar a cabo su trabajo es obvio que se debe a alguna causa, como puede ser una enfermedad, invalidez, incapacidad, maternidad, etc. en consecuencia, no solo se ve perjudicado por su falta de ingresos económicos, sino también su salud se ve afectada, y por ello necesidad de un remedio adecuado a sus circunstancias.

---

<sup>21</sup> MONTEFORTE TOLEDO, Mario. Los trabajadores y las prestaciones sociales, 1ª Edición, editorial UNAM. México 1982. P. 91.

### **3.5. Igualdad y proporcionalidad en las condiciones de trabajo**

El derecho del trabajo tiene como principios la equidad y proporcionalidad, y la Ley Federal del Trabajo recoge éstos principios como se aprecia en el su artículo 56, señalando que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas de acuerdo a la importancia de los servicios, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley. Este artículo establece una garantía de igualdad en el estatus personal y otra de proporcionalidad en el estatus del trabajador, un plano de proporcionalidad con relación con los demás trabajadores y el patrón.

El artículo 3º, en su párrafo primero y segundo de la Ley Federal del Trabajo, dispone que, el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, el que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida económicamente decoroso para el trabajador y su familia, además de que no podrán distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Los trabajadores que son contratados conforme a la ley tienen seguro su trabajo, y en el caso de los que prestan sus servicios por honorarios, pueden ser despedidos de sus centros de trabajo, cuando el patrón así lo decida, trayendo como consecuencia que su incertidumbre se agudice al momento en que se acerca la fecha de vencimiento del contrato, debido a que no tiene la seguridad de la renovación de su contrato, aconteciendo estos hechos cada mes, tres meses o en el mejor de los casos cada año.



Las condiciones generales de trabajo deben ser las mismas para los dos tipos de trabajadores, otorgándoseles los mismos estímulos económicos, números de días de vacaciones, descansos, pago de aguinaldo, primas de antigüedad, la afiliación al seguro social, prestaciones sociales y económicas, pago de cotizaciones.

Deben reducirse las desigualdades económicas entre estos dos tipos de trabajadores, existir una igualdad relativa de los ingresos, derecho a las prestaciones y a los servicios sociales, además que en muchas ocasiones son los trabajadores por honorarios quienes realizan la mayor parte del trabajo, porque no hay un sindicato que vigile por sus intereses como en el caso de los trabajadores que se encuentran afiliados a un sindicato.

La situación laboral de los empleados por honorarios si cumple con las características de la relación de trabajo, porque prestan un servicio personal subordinado y perciben un salario (artículo 20 LFT) y por consiguiente son trabajadores para efectos de la Ley Federal del Trabajo y deben disfrutar de todos sus beneficios.

### **3.5. Ficción Jurídica**

Ficción "es la simulación con que se pretende encubrir la verdad, o hacer creer lo que no es cierto."<sup>22</sup>

Se conceptúa a la ficción como una suposición que se hace de la ley, dando a una persona o cosa una calidad que no le es natural para establecer en su consecuencia cierta disposición que de otro modo parecería repugnante.

---

<sup>22</sup> DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACIÓN, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1993, P. 188.

Se entiende por ficción jurídica, la construcción ideal que se hace de las normas de derecho, asignándoles un valor hipotético (suposición para originar una consecuencia) o instrumental (se le da una función distinta para lo cual fue realmente creado), debido a que facilita una concepción jurídica o provocan una realidad deseada inexistente, con la finalidad de facilitar la aplicación de los preceptos jurídicos.

Con ésta figura se simula que sucedió algo que realmente no tuvo lugar, en realidad es una mentira convencional que engendra una especie de verdad jurídica más positiva y menos discutible que la verdad real.

Estos actos se caracterizan por suponer una deformación de algún acto negocial, querida por una o ambas partes que lo crean, para escapar de la regulación normal de la prevista y ordenada por las leyes cuyo objetivo es perseguir una finalidad en fraude a la ley.

El contrato por honorarios u honorarios equiparables a salarios, como en algunos centros de trabajo le llaman, es una ficción jurídica, ya que el patrón le quiere dar una connotación que no es, con el objeto de confundir a los trabajadores, haciéndoles creer que su relación jurídica es sobre la base de las reglas de carácter civil y no laboral, para que no se les considere como trabajadores, aun cumpliendo los requisitos establecidos en la ley para que se les considere como tal.

La existencia de la ficción jurídica nace debido a que la Ley Federal del Trabajo de 1931 se adelantó a la tendencia de la concepción civilista del contrato de trabajo, porque ésta consideraba al derecho común como una de las fuentes formales del derecho del trabajo, sin embargo la LFT de 1970, llega a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, puesto a que la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida, la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de

vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que de él origina.

Debido a lo anterior, sostenemos que en el caso del contrato de prestación de servicios por honorarios, bajo el cual laboran gran parte de las personas actualmente, se da ésta figura, porque el patrón quiere simular una verdadera relación laboral y así no cumplir con sus obligaciones que le exige la ley a favor de sus trabajadores y seguir explotándolos sin otorgarles prestación alguna.

Sin obtener derechos y un salario remunerador y suficiente para satisfacer las necesidades de una familia, el alto costo de la vida, sin seguridad social, trayendo como consecuencia una mediocre y falta de observancia de la normatividad laboral.

La simulación que se da con los contratos por honorarios o de prestación de servicios profesionales, es el producto del sistema de organización social que privilegia el capital sobre el trabajo y la explotación desmedida de los trabajadores.

### **3.7. Fraude a la ley**

Comenzaremos por decir que el fraude a la ley es la realización de un supuesto normativo lícito, no prohibido por la ley, pero evadiendo la aplicación de una norma prohibitiva (la prohibición contenida en la norma, deja de ser operante porque el sujeto la elude), cambiando el sujeto con sus maniobras la hipótesis relativa a su conducta. Con este acto no se pretende encubrir a otro, es una actividad realizada conforme a la letra de la ley, pero que busca eludirla.

El fraude a la ley es la "vulneración de la norma jurídica al amparo, aparente, de otra norma o disposición diversa."<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Editorial Espasa, Madrid 1999, P. 434.

El fraude a la ley es la adaptación consciente y voluntaria de un medio lícito en sí, a fines contrarios a las prohibiciones legales.

Entonces es una conducta antijurídica, en la cual el sujeto no viola abiertamente el texto de la ley, sino que actúa de modo tal que, salvando la letra legal, su acto es realizado en contra del espíritu de la ley. Al obrar así se logra desvirtuar el verdadero significado de la ley, ya que el sujeto con su actividad, logra una finalidad propuesta por medio de maniobras, el violar el texto de la ley.

La conducta del sujeto es lícita, toda vez que el orden jurídico no la está prohibiendo hacerlo, pero el resultado que persigue ésta, si viola a una norma prohibitiva.

El acto realizado en fraude a la ley, no necesita la existencia de un acuerdo entre las partes para llevarlo a cabo y que sirve para inducir a error o engañar a terceros o bien para ocultar un acto entre las partes. El individuo que realiza el fraude, no viola la ley en su letra, por lo tanto no estamos frente a un acto ilícito, sino que al cambiar la hipótesis normativa especialmente en lo referente a la conducta, evade la prohibición legal, y contraviene así el espíritu de la ley.

Lo que se hace es parecer que las partes han firmado un contrato de prestación de servicios por honorarios, mientras que en realidad se trata de un contrato de trabajo.

A través de estos actos se viola por medios indirectos a la ley que se trate, aprovechándose de la falsa interpretación de un precepto para obtener algún resultado distinto al de su verdadero espíritu de ella, pero conservando la apariencia de legalidad.

El resultado que se desea obtener con el fraude a la ley, es realizar un número de maniobras tendientes a aprovechar una situación determinada, gracias a

que el órgano competente vacila en sancionar estas maniobras fraudulentas, el individuo que actúa para eludir la ley, es decir, le da la vuelta evitando caer en la prohibición en ella contenida.

Se comete fraude a la ley si debido a ella existe algún daño a derechos o intereses legítimos de terceros, los que deberán estar constituidos o reconocidos al amparo de una norma específica.

En el caso particular, la jurisprudencia ha determinado que si un profesional adquiere la obligación de atender normalmente los problemas que se presentan en una empresa, estableciéndose una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales, retribuyéndose dicha prestación con honorarios mensuales, esa relación es de naturaleza laboral, ya que independientemente de la intensidad, calidad y lugar del trabajo desarrollado por el profesional, éste adquiere el carácter de asalariado, debiendo recibir toda la protección que señala la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, el prestador de servicios profesionales al tener tal carácter no puede ser excluido de los beneficios y derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo.

“La estructura del fraude consistirá, así en una conducta que aparentemente es conforme a una norma (a la llamada norma de cobertura), pero que produce un resultado contrario a otra u otras normas o al ordenamiento jurídico en su conjunto (norma defraudada).”<sup>24</sup>

➤ Debe tratarse de un acto jurídico, no siendo suficiente la mera intencionalidad.

---

<sup>24</sup> MANERO RUÍZ, José. Ilícitos Atípicos, Editorial Trotta, 1ª Edición, Madrid, 2000, P. 74.

- En apariencia dicho acto encuentra apoyo en una norma jurídica, ya que de no ser así, hablaríamos de un acto contra la ley, donde la norma de cobertura no tiene por finalidad amparar ese acto.
- El acto fraudulento persigue un fin condenado por otra norma del ordenamiento.
- Los actos realizados al amparo de del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se ejecutan en fraude de ley, sin embargo no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

Valiéndonos de lo anteriormente explicado, es determinable que la norma de cobertura es el contrato de prestación de servicios profesionales y la norma defraudada es el contrato ya sea individual o colectivo de trabajo, previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se comete fraude a la ley, se trata de aplicar una ley por otra, acudiendo a ciertas maniobras dándole una o ambas partes en el contrato un resultado contrario al que realmente debería ser y que sin acudir a esta figura de fraude a la ley no sería posible realizar u obtener los resultados queridos.

Afirmamos que la contratación de trabajadores que se da a través de los contratos de prestación de servicios profesionales u honorarios, es un fraude a la ley porque se evade la Carta Magna de nuestro país y la Ley Federal Trabajo del trabajo, al ser negados todos los derechos que deben disfrutar los empleados, con la justificante, de que por tratarse de contratos de naturaleza civil, no se viola absolutamente ninguna norma establecida en estas disposiciones legales.

Este fraude descansa en la igualación de dos tipos de contratos, sin embargo si son distintos; ya que el contrato de prestación de servicios profesionales esta contemplada y reconocida en el código civil (artículos 2606 a2615), y el contrato de trabajo ha tenido y tiene su regulación legal en la LFT, establecida a través de normas donde imperan principios de orden público con las características de estabilidad, subordinación y dependencia que no se dan en la prestación de servicios profesionales.

El objetivo del contrato laboral es la creación de la relación laboral y para que ésta exista deben existir dos circunstancias fundamentales; En primer lugar es la subordinación y en segundo la continuidad en el trabajo.

En el contrato de prestación de servicios profesionales, existe la voluntad libre de los contratantes de celebrar la relación jurídica, con el objeto de prestar un servicio determinado sobre la base a la retribución fijada en una suma de dinero llamado honorarios.

Por lo que es de afirmarse que en este fraude a la ley, no se puede equiparar el contrato de trabajo con la prestación de servicios profesionales, por corresponder uno a una rama del derecho en donde interviene el orden público y la otra por una institución netamente de derecho civil, donde las partes, en un ambiente de igualdad, celebran la relación contractual, sin subordinación plena ni con fines de continuar en el tiempo, más allá del necesario para la prestación del servicio.

Al respecto, nos apoyamos en la siguiente jurisprudencia, donde se plasma el razonamiento judicial actualizando la ley a este caso.

**"PROFESIONISTAS, CUANDO SON SUJETOS DE DERECHO OBRERO"**

Si se comprueba que un profesionista presta sus servicios por honorarios mensuales convenidos y conforme a las instrucciones u orientación del director del establecimiento, con un sueldo o salario fijo, o sea, bajo su dependencia económica,

se reúnen todos y cada uno de los requisitos que la Ley requiere para que haya un verdadero contrato de trabajo.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época Octava. Tomo XIV-Diciembre. Tesis: XXII. 3 L Página: 434. Tesis Aislada.

Estos esquemas de fraude a la ley no surgen de la noche a la mañana, son saldos de décadas en las que se ha vivido un proceso de perversión en el ejercicio legítimo y legal de los derechos laborales, además de que los sindicatos no han hecho nada para solucionar esta problemática, los empresarios por su parte han optado por la solución fácil de los conflictos de las relaciones laborales, sin haber apreciado los altos costos que tienen estos esquemas de contrataciones, porque marginan a los trabajadores del productivo y los reducen han reducido a simples oferentes de su fuerza de trabajo y han sustituido sus derechos por modelos por demás indecorosos de negociación laboral.

Pero el gobierno no se queda atrás en su responsabilidad, ya que en este proceso desafortunado que adoptó (el fraude a ley) ha adoptado por una serie de mecanismos para limitar el ejercicio de los derechos tanto colectivos como individuales que están arraigadamente establecidos.

El fraude a la ley existe debido a la rigidez del sistema de derecho que prevalece en México, y es natural que el patrón a quien le interesa obtener un fin determinado, se sirva de normas jurídicas para llegar a ese fin que no corresponde al que normal y legalmente debería obtenerse.

Esta figura se evitaría si estuvieran debidamente regulados todos los actos jurídicos, contemplándose en su reglamentación todos o casi todos los aspectos de las relaciones jurídicas de que se trate, regulando perfectamente los medios para obtenerlos y protegiendo debidamente los valores que se tratan de conseguir.



Concluimos este apartado, aseverando que el fraude a la ley en este caso específico, es aquel que mediante una falsa interpretación del contrato de prestación de servicios profesionales (por honorarios), viola el espíritu del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo (su contenido), conservando la apariencia de legalidad de la primera, debido a que bajo la apariencia del contrato de prestación de servicios profesionales se esconden verdaderas relaciones de trabajo para evitar a la postre el otorgamiento de derechos y prestaciones que por ley les corresponde a estos trabajadores.

### **3.8. Causas de la aceptación de este tipo de contratos**

Las contrataciones por honorarios en nuestro país son resultado de muchas y variadas causas, como el empobrecimiento cada vez más agudo de una parte de la población trabajadora debido a la poca oportunidad de exigir respeto a sus derechos laborales prestando sus servicios al patrón que únicamente les ofrece la oportunidad de recibir un pago, aunque sea inferior a lo que ordene la Ley en cada caso en particular, convirtiéndose en contratos de adhesión, siendo una forma de presión para aceptar las condiciones de trabajo que se ofrezcan en la empresa y para cuidar el empleo no obstante las inconveniencias o las malas condiciones. Además la explosión demográfica, la incorporación masiva de la mujer a los centros de trabajo, la sustitución de la mano de obra por la de maquinaria de compleja tecnología que realiza el trabajo de varios trabajadores, y además de la incapacidad de crear empleos por parte del gobierno.

El crecimiento de consorcios financieros, comerciales e industriales, la globalización como soporte del incremento de operaciones y resultados y los efectos de una revolución tecnológica, lo cual debiera ser útil al ser humano y a la sociedad para resolver problemas y atender prioridades en el contexto laboral, que han quedado rezagadas de la justicia social.

Estas consecuencias globalizadoras arrebatan la fuerza de los sindicatos o de las federaciones sindicales nacionales, así como los fenómenos económicos que anteriormente ya mencionamos, han debilitado los sistemas de protección de los derechos de los trabajadores en su concepción individualista ocasionando que los trabajadores acepten trabajar bajo cualquier tipo de condición con tal de ganar un poco de dinero, ya que "es mejor trabajar sin derechos que no tener nada que comer."

Todo lo anterior se presenta en un mundo dominado por el capital, en donde los dueños de éste imponen sus propias reglas debido a que ya no tienen el contrapeso que en años anteriores tenían.

Los patrones piensan que éste tipo de contratación precaria es un símbolo de madurez, pero no es así ya que ésta modalidad ha sido impuesta a los trabajadores, aprovechándose de su necesidad de subsistir en éste país y ante la incapacidad del gobierno para abatir el desempleo y generar condiciones mejores de trabajo, ya que hasta en sus propias dependencias su personal labora bajo los llamados contratos por honorarios, y en algunos casos trata de cambiarle el nombre para aparentar, contratándolos bajo la figura de honorarios asimilados a salarios, queriendo con esto generar apariencias o tratando de engañarlos o simplemente descontarles de su sueldo el impuesto que individualmente deberían pagar los burócratas por el concepto del impuesto sobre la renta además, de violar sus derechos como son los descansos, las vacaciones, el pago de tiempo extraordinario, el reparto de utilidades, la capacidad y el adiestramiento, los derechos colectivos, entre otros.

Lo anterior se da gracias a que tanto la iniciativa privada, como el gobierno han venido confundiendo el tipo de contratación, ya que están en el entendido que es de tipo civil, con las características del contrato de arrendamiento de servicios y es por ello que siempre en estos contratos existe una cláusula con relación a la jurisdicción, en caso de que exista algún conflicto entre las partes contratantes

(patrón y trabajador), sometiéndose a los tribunales civiles, dependiendo del territorio en que se haya contratado.

Debido a las pocas alternativas de trabajo y al crecimiento de los trabajos por honorarios que se dan en los espacios laborales, se impide una organización amplia y con fuerza por parte de los trabajadores para que reclamen lo que por derecho les corresponde, lo que ha dado lugar a que empresarios tengan una mano de obra sumisa, volátil y fácilmente sustituible. Por ejemplo cuando se presentan problemas de salud en el trabajo, ante la falta de seguro social, se convierte en un problema personal y su solución sólo es micro - social.

No existe un frente sindical organizado, lo que dificulta la alianza entre los trabajadores para luchar por sus derechos.

La integración de México a la economía de mercado es un desafío para hacer frente a las nuevas políticas de empleo, flexibilizando la fuerza de trabajo (anulando derechos laborales conquistados históricamente), generando la privatización de las instituciones de salud y educación plasmados hasta hace poco en la Constitución.

Y mientras no sea respetado el marco de nuestro ordenamiento jurídico, a efecto de que se resuelva esta problemática y sean actualizadas las nuevas realidades, se seguirán infringiendo los derechos de los trabajadores que se encuentran en estas condiciones laborales.

### **3. 9. Quienes practican este tipo de contratación**

Quienes contratan a su personal bajo la figura engañosa del contrato por honorarios o de prestación de servicios profesionales son tanto las empresas nacionales o internacionales así como, las dependencias del gobierno en el ámbito federal, local o municipal.

La mayor parte de la contratación vigente en el país es simulada y las propias autoridades del Distrito Federal, son también responsables de este tipo de contratación, debido a que en esta ciudad es donde se concentra el mayor número de empresas y trabajadores del país, ya que están conscientes de que en su mayoría los contratos de trabajo celebrados son simulados, y esta simulación la presencian las autoridades convalidándola en tanto la aceptan.

Es penoso que el mismo gobierno mexicano que, en teoría, debe trabajar en pro de los derechos de los ciudadanos del país, sea quien y cada vez con mayor frecuencia sea quien emplee estos métodos de contratación engañosa, obedeciendo a intereses extranjeros y no a la demanda de su pueblo. Concibiendo este fraude legal, con el impulso de prácticas mañosas de los empresarios, lo que significa la legalización de los mecanismos de sobreexplotación de la fuerza de trabajo para continuar por la senda de la recuperación fácil de la tasa de ganancia, no la que se basa en mayores inversiones y mayor productividad, sino en el salvaje método de extender e intensificar la jornada de trabajo, además de precarizar las condiciones en que los trabajadores se contratan.

Pero el caso del gobierno que contrata trabajadores por honorarios es especial, ya sea nivel federal, local o municipal, porque haciendo un estudio sobre la naturaleza de este tipo de trabajadores, encontramos que el título cuarto, de las responsabilidades de los servidores públicos en el artículo 108 Constitucional dice que " para los efectos de las responsabilidades a que alude este título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán

responsables por lo actos u omisiones en que incurran en el empeño de sus respectivas funciones."

De éste primer párrafo del artículo antes citado, nos interesa resaltar que la constitución claramente dice que **toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal será considerado como servidor público.**

Ahora bien, el Título Primero de la Ley Federal de responsabilidades de los Servidores Públicos en su artículo 2º señala que **"Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales."**

Entonces, tomando en cuenta estas dos disposiciones legales, se desprende que los trabajadores que laboren al servicio del estado bajo estas condicionantes serán considerados como servidores públicos, y por lo tanto apegarse a las disposiciones del artículo 123 apartado "B", y por ende otorgarles todos los derechos que en él se consagran, así como las que establece la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores que laboran al servicio del estado, a través de los contratos de prestación de servicios por honorarios, se consideran para efectos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos como Servidores Públicos, por ende se les deben otorgar todos los beneficios y derechos que marca la constitución en su artículo 123 apartado "B", por que así como tiene responsabilidades también derechos.

Pero el gobierno se escuda para no considerarlos como servidores públicos y por ende no como trabajadores al servicio del estado, en el artículo 8º de la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque esta excluye de su régimen entre otros trabajadores "... a los que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios".

Entonces, por un lado la Constitución y la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos los considera como trabajadores al servicio del estado, pero por el otro lado, la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los excluye, por lo tanto hay una contradicción en la ley, perjudicando al prestador de servicios profesionales o trabajadores por honorarios, ya que por lado para efectos de la aplicación de las sanciones sobre las responsabilidades si son servidores públicos, pero para efectos de reconocerles como servidor público (trabajador) al servicio del estado no se les considera como tal, con el fin de que gobierno no gaste en otorgarles los beneficios que les otorga la ley y violando todos sus derechos laborales. Y claro que el gobierno aprovecha esta confusión, contratando por honorarios a sus trabajadores de acuerdo al artículo 8° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Sin embargo, los empleadores no han entendido que en la actualidad la dependencia no se concibe como un rasgo definitorio del contrato de prestación de servicios profesionales (por honorarios), ya que el contrato de trabajo ha alcanzado una plena independencia, tanto es así que es regulada por una rama del ordenamiento jurídico distinta del Derecho civil, y dotada de principios que poco tiene que ver con los del Derecho Civil, la dependencia es una característica básica, definitoria, y consagrada desde el punto de vista legal, del contrato de trabajo, y el objeto del contrato por honorarios puede estar formado por cualquier prestación, siempre y cuando se presten por cuenta propia y en régimen no laboral.

Ante esta realidad, se ratifica que los derechos más importantes que los trabajadores habían alcanzado, corren el riesgo de que estos mecanismos injustos sean institucionalizados.

## CAPITULO CUARTO

### PROPUESTA DE SOLUCION AL PROBLEMA PLANTEADO

#### **4.1. Reconocimiento de los trabajadores por honorarios al derecho de la estabilidad en el empleo.**

Nuestra Carta Magna se funda en garantías individuales y sociales que dan contenido a normas fundamentales de justicia distributiva y seguridad con equidad para los sectores productivos. Pero estos principios se contradicen en la practica de contrataciones por honorarios, ya que aseguran la supervivencia del arcaico e injusta, modelo laboral basado en productividad y flexibilizacion unilaterales para explotar a los trabajadores y precarizar más el empleo, como medio de supuesta mejoría de la competitiva de las empresas, que de seguir con ésta práctica les redituaria únicamente ganancias efímeras y generaria más inestabilidad social.

La estabilidad en el empleo es un bien jurídico que protege el derecho al trabajo, el que a su vez procura haciendo suyas las relaciones que antes estaban reservadas al derecho común y que pueda extender su protección al trabajador, se requiere que éste continúe teniendo la calidad de trabajador, pues al dejar de serlo, automáticamente deja de recibir los beneficios de la legislación laboral.

En este contexto, el trabajador por honorarios debe gozar de estabilidad en el empleo como lo establece la ley.

Así pues, “el derecho del trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación; y es a través de éste fenómeno como se explica y justifica el derecho a la estabilidad.”<sup>25</sup>

En el contrato de trabajo se pacta, generalmente, que la duración en el empleo sea indefinida, siendo posible su temporalidad únicamente cuando lo permita la naturaleza del trabajo que se vaya a prestar.

La estabilidad en el empleo es un principio que da el carácter de permanente a la relación de trabajo y que hace que dependa su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón cuando, exista un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

Este principio básico del derecho laboral se manifiesta en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al estableciendo que las relaciones pueden ser para obra o tiempo determinado o indeterminado con la salvedad de que a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

Y el derecho a permanecer en el mismo trabajo se confirma en los artículos 36 a 39 de la misma ley, que indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado. En el artículo 39 se establece que si vencido el término que se hubiese señalado para dar por terminada la relación de trabajo, pero sin embargo subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia por lo tanto las relaciones laborales tiene duración indeterminada en tanto subsista la materia del trabajo de lo cual se deriva la garantía de la permanencia en el empleo.

---

<sup>25</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, Editorial PAC, 2ª Edición, México 1985, P. 20.



La estabilidad en el trabajo debe entenderse como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo, siempre que cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada. También representa la garantía de otros derechos, como la antigüedad, la preferencia, la jubilación y los demás derechos que ya se trataron en los capítulos anteriores, por lo que consecuentemente rebasa la voluntad del patrón.

No obstante, el principio de la estabilidad de empleo en el sentido de la preferencia legal por el carácter indefinido de la relación laboral quiebra en la actualidad, debido a la proliferación de las modalidades de contratación temporal como es el caso de los trabajadores contratados por honorarios.

La conversión de determinadas situaciones inicialmente no previstas como de contrato de tiempo indefinido en contrato de ese carácter bien por el no-cumplimiento de ciertos requisitos formales legalmente exigidos para configurar la relación como de duración determinada, por la celebración de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de ley.

Los supuestos de interrupciones en la prestación de trabajo que ocurre cada vez que termina un contrato y se firma otro para continuar en el empleo, no produce una ruptura en la relación de trabajo anterior y el nacimiento de otra nueva, sino la prolongación y continuidad de la que ya existía, que reanuda sus efectos en toda su plenitud y en toda su eficacia.

En el caso de los trabajadores por honorarios, el Derecho del Trabajo no cumple su función, ya que su estructura sistemática se ve quebrantada, porque el derecho defraudado a través del contrato de honorarios, es el medio para alcanzar la realización de los derechos del trabajador y si estos derechos y valores fueron considerados de importancia suficiente para el legislador, es absolutamente contradictorio permitir una conducta que, que como el fraude a la ley que se realiza a

través de la contratación por honorarios, atenta precisamente a estos valores, violando a toda luz la ley laboral y obteniendo los fines que éstas prohíben.

Por su parte, el trabajador por honorarios, debido a que tiene ese carácter no puede ser excluido de los beneficios y derechos que la Ley Federal del Trabajo le reconoce, pues son las condiciones y características bajo las cuales presta el servicio, especialmente la de subordinación, las que determinan si se trata o no de una relación laboral o de una simple prestación de servicios profesionales.

Los trabajadores por honorarios no están protegidos por este principio de estabilidad en el empleo, cuando su contrato se da por terminado o son despedidos, en virtud de que estos trabajadores no tiene derecho al pago de indemnización constitucional o reinstalación, en caso de verse separados de su trabajo, hecho que es contrario a la ley en perjuicio de éstos, ya que deben sujetarse, como les corresponde, a todos los beneficios que dispone el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Debe otorgárseles los beneficios económicos, sociales y culturales que les corresponden por ley, ya que en realidad están sujetos a un contrato individual de trabajo. O bien crear un mecanismo en donde convergen las necesidades del empleador y del trabajador.

Debe existir un régimen de seguridad social laboral aplicable a todos los trabajadores independientemente de la modalidad del trabajo en que presten sus servicios.

Esta estabilidad en el empleo, es un principio de permanencia de la relación de trabajo, y hace que su disolución únicamente dependa de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente del patrón, en caso de incumplimiento grave por

parte del trabajador a sus obligaciones, además de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuidad.

Con trabajos dignos, decentes y en los que se les otorguen todas las prestaciones y derechos a los trabajadores, hacen la diferencia entre una sociedad que pretenda sobrevivir y otra que busca ofrecer una expectativa de progreso con mayor certidumbre. La diferencia la hace la calidad de vida de los trabajadores los que con trabajos dignos será un país con mejores niveles de distribución del ingreso y donde la democracia tenga mejores perspectivas, y lo más importante, es que la calidad del trabajo determina también la calidad de vida de los mexicanos.

El gobierno mexicano debe conducir con justicia y equidad la política laboral nacional que propicie el bien común. Y por su parte la Secretaría del Trabajo debe promover con innovación y eficiencia una cultura de legislación e instituciones que impulsen el trabajo de los mexicanos como expresión de la dignidad de la persona humana para su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia, promoviendo el empleo digno libre de riesgos, así como la capacitación para la productividad y la competitividad, esto con el fin de disminuir las graves desigualdades sociales impartiendo justicia laboral para mantener el equilibrio entre los factores de la producción a fin de contribuir a generar un desarrollo económico dinámico, sostenible, sustentable e incluyente.

#### **4.2. Necesidad de incluir en la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores por honorarios**

Cuando se crea una teoría del derecho del trabajo, no existía la crisis que hoy vive frente a pretensiones del neoliberalismo. Sus formulaciones teóricas fueron en un momento y contexto en el que el carácter tutelar del derecho no se cuestionaba y la participación del Estado en la atención de requerimientos de

trabajadores era primordial su atención, actualmente se ha utilizado por el legislador el importante avance teórico alcanzado en la materia, las leyes que regulan relaciones laborales se han hecho como todo tipo de inspiración y sin ningún respeto a la más elemental sistemática del derecho y, en esas condiciones y hablándose de cambios, ya es momento que el poder legislativo atienda los requerimientos al respecto.

Los derechos establecidos en la Constitución, como el de empleo y todos los derivados de la relación de trabajo (condiciones adecuadas de trabajo, seguridad, higiene, capacitación, seguridad social, etc.), son indispensables para garantizar una vida digna y prácticamente inexistentes para los trabajadores por honorarios. Por ello se sustenta aquí la necesidad de adaptar la Ley Laboral a las condiciones actuales laborales, para poner de manifiesto la necesidad de un viraje al modelo de regulación laboral actual y profundizar el debate sobre el tipo de instituciones que necesita el país para hacer verdaderamente efectiva la protección de los trabajadores asalariados por honorarios en las nuevas circunstancias de la economía mundial sin afectar la generación de empleos y la competitividad.

En nuestra opinión, se plantea confusamente la prestación de servicios profesionales por honorarios, teniendo como consecuencia la renuncia de las derechos laborales fundamentales, pues con ello se incurre en el error de involucrar dos conceptos de distinta naturaleza, toda vez que el llamado contrato de prestación de servicios profesionales, o por honorarios no es un verdadero contrato aplicable a las relaciones laborales, en virtud de que su naturaleza tiene únicamente efectos jurídicos de carácter civil, ya que el servicio profesional es la actividad que ejerce la persona, ostentando un título académico o técnico que lo faculta para el ejercicio de una ciencia o un arte en forma libre, sin subordinación o dependencia a un empleador, pero cuando dicha actividad la ejecuta en beneficio de un patrono, bajo su dirección,

subordinación y dependencia económica, sujeto a un contrato individual de trabajo, se establece una relación jurídica cuya finalidad es el desempeño de un servicio subordinado al quedar sujeto a las instrucciones u órdenes de un tercero y por tanto impedido del libre ejercicio de la profesión que ostente, entonces tal relación jurídica debe estimarse laboral y los servicios profesionales que preste asimilados a los de cualquier trabajador.

Sin embargo, en la actualidad es tan amplio el campo de las profesiones, que resulta necesario establecer la frontera en que unas u otras se desenvuelven a efecto de precisar las que se encuentran reglamentadas en la materia civil y del trabajo. El objeto es establecer respecto de los servicios profesionales cuándo se esta frente a un mandato y cuando se les encuentra en el ámbito de la relación laboral.

La actividad profesional de cualquier persona que pone su actividad intelectual al servicio de otra, no es propiamente un trabajador sino un mandatario que presta servicios en virtud de un acto jurídico en el que existen derechos y obligaciones mutuos que deben ser cumplidos por quien contrata el servicio y por quien lo lleva a cabo.

Es indudable que el profesionista que ejerce con plena autonomía, ya sea en un despacho, consultorio, laboratorio u oficina particular ofrece al público sus servicios; el que realiza contratos sujetos en sus caracteres jurídicos al ordenamiento civil; el que no se encuentra sujeto a dirección o subordinación porque ejecuta cualquier trabajo conforme a su criterio, bajo propias normas de conducta y de acuerdo a planteamientos propios; en fin, quien efectúa su labor bajo su leal saber y entender no es sujeto del derecho del trabajo. Pero el profesionista cuya actividad, sea dependiente y no pueda por sí mismo desempeñar el servicio al cual haya quedado obligado, aquel cuyo tiempo, esfuerzo, dedicación o empeño, se pongan a disposición de otro, sea o no, económico el interés que lo haya impulsado a ello; quien por el atractivo de una remuneración se encuentra dispuesto al abandono de la libertad que el ejercicio

de la profesión representa; será un trabajador y su actividad debe quedar amparada por el derecho laboral.

El profesionista se comporta como mandatario en cuanto estipula una transacción con el cliente, al que le señala un precio por sus servicios, con el que se compromete a la realización de determinados actos y al que únicamente le da a conocer los resultados que obtiene.

"La prestación de servicios profesionales, sólo tiene valor en cuanto se refiere a determinadas situaciones reales, por tanto, querer aplicar sus características fuera de ellas, implica una simulación jurídica.

En esta ubicación, el profesionista pone su actividad intelectual al servicio de un patrono en igualdad de condiciones en que un obrero o un campesino lo hacen con su trabajo de mano de obra. Y en cuanto esto ocurre, su acción se aleja del grado de libertad que contiene para entrar en el terreno de la dependencia, y consecuentemente, en la rama laboral del derecho.

Resulta entonces lógico aceptar la calidad laboral del servicio profesional en sí mismo. Así lo entendió el legislador mexicano y en idéntica forma lo ha interpretado nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que ha dicho: Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero-patronal si se prueba: a) la obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual, o de ambos géneros; b) la obligación del patrón de pagar a aquel una retribución, y c) la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentre colocado frente al patrón (amparo directo núm. 1692/58; quejoso: Rogelio H. Mautier y coagraviados, cuarta sala, resuelto el 22 de junio de 1959). Y ha agregado: "la simple prestación de servicios conforme a una retribución específica, no constituye por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo (amparo directo núm. 2624/66; quejoso: Holger Miller, cuarta sala, resuelto el 5 de junio de 1967).

En conclusión, si los servicios profesionales se realizan con plena autonomía, la persona que los ejecute en beneficio de otra, regirá sus relaciones jurídicas conforme al ordenamiento civil; pero cuando dicha ejecución se haga en forma subordinada y bajo la dependencia económica de un patrono, la relación jurídica será de trabajo.

Por otra parte, el gobierno se basa en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para la contratación de los trabajadores a través de los contratos por honorarios, ya que ésta excluye de su régimen a los trabajadores que presten sus servicios por medio de un contrato civil, como es el tratado en la presente tesis, fundando lo anterior en el siguiente artículo:

**“Artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º de los miembros del ejército y Armada Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.”**

Se debe a este artículo que el patrón, es decir el Estado, no considera como trabajador al servicio del estado y no le otorga todos los derechos y prestaciones que se establecen en esta Ley a los Prestadores de Servicios por Honorarios.

Sin embargo, existe una clara discrepancia entre lo anterior y lo que establecen la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en su artículo 2º que a la letra dice: “ Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos

económicos federales”; Así como la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que en su artículo 2º dice que: “Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos federales mencionados en el párrafo primero del artículo 108 Constitucional, y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos federales.”

Atendiendo los dos artículos citados anteriormente, el artículo 108 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, dice:

**Párrafo Primero.-** Para los efectos de las responsabilidades a que alude este título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

**Párrafo Tercero.-** Los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las judicaturas Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

De acuerdo a lo anterior, la constitución mexicana establece que serán servidores públicos, entre otros, los empleados y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública, ya sea local o federal, por ende los trabajadores que prestan sus servicios a través de los contratos de honorarios en el gobierno,



son servidores públicos, y por lo tanto deben tener los beneficios que la Ley de los trabajadores al Servicios del Estado establece.

Entonces, el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se contraponen a las disposiciones del artículo 108 constitucional antes citado y a las dos Leyes de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en sus artículos segundos, respectivamente.

En conclusión, la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, no puede contraponerse a las disposiciones del artículo 103 de la constitución ya que la primera excluye de su régimen a los empleados que prestan sus servicios sujetos al pago de honorarios, pero la disposición constitucional, señala que no importa cual sea la naturaleza del cargo o comisión que le dé origen a la prestación de los servicios por parte del trabajador, será considerado servidor público siempre y cuando preste un servicio a la Administración Pública. Por lo que las leyes reglamentarias no se pueden contraponer a nuestra Carta Magna.

#### **4.2.1. - Incorporación de los Trabajador por Honorarios en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo (Trabajos Especiales)**

El mundo laboral ha evolucionado como lo hemos venido señalando en este trabajo, y con ello, varían las formas en que se han empleado a las personas, haciendo de las normas generales modificaciones que obedecen a las variantes en el tipo de empleo, patrón y trabajador. Y una de estas nuevas modalidades es precisamente la contratación por honorarios.

Es necesario crear un régimen laboral especial, compuesto de normas dirigidas a regular una relación jurídica concreta que nace con motivo del trabajo, definida claramente por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es

a la vez una relación planteada por lo menos entre dos partes: por una parte el trabajador por honorarios y por el otro en empleador ya sea una persona física o moral. Por ello será considerado como un régimen laboral, entendiéndolo como un conjunto de normas dirigidas a regular diferentes aspectos que son la expresión de esta modalidad distinta de contratar.

De igual manera, se busca regular los mecanismos de solución de conflictos entre las partes de esta relación.

Bajo el concepto antes señalado, el régimen laboral especial, es aquel que cuenta con normas propias y especiales, como lo son las relaciones de trabajo que se encuentran reguladas con carácter de especiales en la Ley Federal del Trabajo, en el Título Sexto de los Trabajos Especiales.

Se propone la regulación de los trabajadores por honorarios en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que tendría sus propias normas que caracterizarían al contrato que les dé origen a las relaciones laborales de esta naturaleza. Pero tratándose de los trabajadores bajo éste régimen, en la administración pública, también deberá modificarse el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que no sean excluidos de su régimen los trabajadores al servicio del Estado que sean sujetos al pago de honorarios, como mal lo señala este artículo.

En este nuevo régimen van a converger las características del contrato de prestación de servicios profesionales que es meramente civil y el contrato de trabajo. Esta propuesta obedece a la necesidad que tiene el empleador de contratar a personal con ciertas características que satisfaga las cualidades que debe tener para que realice determinada actividad, siendo necesaria la prestación del servicio durante un tiempo determinado, si el patrón estima necesario que se continúe con la prestación del servicio, entonces se firmará un

nuevo contrato por honorarios, y lo que hará diferente a este contrato de uno meramente civil, es que en él se estipularán el otorgamiento de derechos como trabajador y no como prestador de servicios profesionales, conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente.

En materia de contratación, se atenderá básicamente a las siguientes características de forma y fondo:

1. El patrón contratará al prestador de servicios profesionales, atendiendo su capacidad, capacitación y aptitudes para llevar a cabo determinadas tareas, ya que se le contratará por sus cualidades como trabajador..

2. Estará subordinado el trabajador al patrón dentro de un horario

3. El profesionista establecerá su domicilio dentro del centro de trabajo contará con medios suficientes para colaborar con la empresa, otorgados por ésta.

4. Su contratación será por tiempo determinado.

5. En dicho contrato se pactará pago por sus servicios, extendiendo para ello recibos de honorarios o facturas.

6. Durante la vigencia del contrato, tendrán los beneficios de la legislación laboral y la seguridad social, ya que atendiendo el párrafo primero del artículo 12º de la Ley del Seguro Social, los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, "Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que de dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos."

7. Tendrán derecho a vacaciones y como lo marca la Ley Federal Trabajo.

8. Y en cada contrato se especificarán las características que tendrá la relación de trabajo, así como las condiciones de trabajo, única y exclusivamente durante la vigencia del contrato de prestación de servicios profesionales, ya que una vez que concluya el contrato dejará de existir dicha relación.

9. Debido a que su salario será bien bonificado, el cual será superior al resto de los trabajadores, no participarán el reparto de utilidades, tratándose de las empresas, ya que el Estado no las genera.

10. En materia de prima de antigüedad, el cálculo de ésta prestación ya se incluirá en una de las cláusulas del contrato.

Las relaciones laborales de los trabajadores por honorarios, deberán regirse por el apartado "A" del artículo 123 constitucional. Sin embargo, los que laboren bajo este régimen en las entidades de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal, se regirán por el Apartado "B", reformando el artículo 8º, para que queden incluidos dentro del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los trabajadores que presten sus servicios que sean sujetos al pago de honorarios.

En este régimen quedarán claramente establecidos los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral. Se trata de una institución en la que deben converger tres elementos: uno, claridad en las obligaciones y derechos de cada una de las partes; dos, que se garantice el fin formador de la institución y no sirva de mecanismo de "fraude a la ley" y; que exista una labor seria, comprometida y efectiva por parte de la inspección del trabajo para vigilar el cabal cumplimiento de la normatividad que se plantea.

Esta propuesta es de máxima importancia, porque se erradicarían las prácticas corruptas como la simulación jurídica o el fraude de la ley que prevalecen actualmente, debido a que México es un paraíso laboral, en donde la legislación protectora de los trabajadores es letra muerta.

En el caso de los derechos laborales, si bien hasta el momento no se han llevado a cabo todavía los cambios a la Constitución y a su ley secundaria (Ley Federal del Trabajo), en la práctica los duros ajustes a los salarios y el recorte a los contratos colectivos han demostrado el impacto que han tenido en este rubro la globalización como el nuevo modelo económico.

Esta propuesta responde a la práctica de simular una relación de trabajo, teniendo como consecuencia que al empleador le salga más caro pagar una indemnización o el restablecimiento del trabajador, cuando éste lo demanda ante las autoridades y logra comprobar su relación laboral y no civil aunque sea contratado por honorarios, además de que se hace responsable del pago del 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación que durante todo el tiempo de la prestación del servicio no se le otorgaron al trabajador.

Con ello, se evitaría el encubrimiento de verdaderas relaciones de trabajo, evitando el fraude a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal de Trabajo, a través la simulación, dictando normas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contraídas a través de este contrato que se propone.

Para que se cree este contrato, el legislador debe tomar en cuenta el fin práctico de la norma y que pueda ser interpretada con firmeza a lo pensado por éste y no deje lagunas en la ley que son aprovechadas por el intérprete para de esta forma evitar que se invada la esfera del legislador, solucionando los

lamentables excesos en la interpretación de las leyes. Debe estudiar la posibilidad y conveniencia de incluir en la Ley Federal del Trabajo la contratación por contratos por honorarios, reconociendo la relación de trabajo que se da con dicho acto cumpliendo con todas las características que señala la ley para surja una relación laboral.

En este contrato se debe hacer valer el principio de legalidad, para que todos los actos de la autoridad se apeguen a ella con plena autonomía respecto de intereses de cualquier otra índole. El legislador debe respetar los objetivos institucionales, diseñados para alentar una nueva cultura laboral, promover y facilitar la modernización de la legislación laboral, siempre con pleno respeto a los derechos sociales de los trabajadores, transformar las instituciones laborales en autoridades eficientes, eficaces, promotoras de la capacitación, la productividad, la calidad y la competitividad, que proporcione plena certeza jurídica a las partes, que procuren el equilibrio entre los factores de la producción y faciliten su desempeño.

Con esta propuesta se pugna por otorgar un plan integral de seguridad a este tipo de trabajadores, proveyendo un sistema completo de seguros sociales en prestaciones de dinero y especie y un plan general que tienda a la preservación de la salud tanto del trabajador como de sus dependientes en todos los aspectos para que proteja y mejore la situación económica, social, cultural, etc., del trabajador, estableciéndose con esto relaciones laborales sanas y respetuosas.

Consideramos que se debe crear este régimen, aplicándolo a los casos prácticos y a la realidad que viven los trabajadores en México, cuya utilidad práctica es un instrumento de solución a dicha problemática.

En una situación de crisis económica, desocupación e inflación, el Estado debe buscar para el asalariado la remuneración que le produzca el mayor ingreso real, con la menor carga para él a corto y mediano plazo. Ya que el salario en efectivo es castrado constantemente por el aumento de los precios y la desvalorización de la moneda, debido a sus incrementos nunca alcanza al costo de la vida. Y lo que se les pagaría a estos trabajadores sería un salario bien remunerado, ya que podrán acceder a estos trabajos a través de los contratos de prestación de servicios profesionales, las personas que tengan la capacidad para llevar a cabo el trabajo.

La ley como acto jurídico emanado del poder Legislativo, debe estar investido de generalidad y abstracción, o sea debe aplicarse a todo sujeto que se coloque en la hipótesis de la ley y debe aplicarse a todos los casos que se ubiquen dentro de su campo de acción.

Con estos cambios, se permitiría a los trabajadores tener una mayor posibilidad de ejercer sus derechos, ya que se trata de un momento de cambios no sólo jurídicos sino también en la conformación de nuevas estrategias del sector laboral cuyas conclusiones son por ahora inciertas.

En este caso, es pertinente que se realicen las gestiones necesarias para que cree este contrato, derivado de las necesidades que en la realidad laboral acontecen, con él se estaría encaminando hacia la reestructuración de una cultura laboral, en la cual los trabajadores por honorarios son cada vez más empleados, rebasando cuantitativamente a los de base, evitando el fenómeno que acontece día con día contratando a prestadores de servicios profesionales por medio de un contrato civil, siendo que trabajan de acuerdo a las características de una relación de trabajo, inducida con fines fraudulentos de la Ley, como serían incrementar su inestabilidad laboral.

Como pudo concretarse, en algunos de los aspectos de este contrato existen normas especiales respecto del régimen laboral, pero no por ser especiales serán distintas a las ya establecidas en el régimen general, exclusivamente se hace una modificación de estas normas para que se adecuen lo más posible a la relación laboral que existirá por determinado tiempo y bajo ciertas circunstancias en una relación de trabajo, creada por un contrato de prestación de servicios profesionales.



## CONCLUSIONES

Una vez finalizada nuestra disertación sobre los grandes pilares del derecho del trabajo, de las relaciones y derechos del trabajador; así como de haber constatado la verificación de la hipótesis planteada en el desarrollo de la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El Derecho Mexicano del Trabajo fue producto de la lucha del pueblo, en el movimiento revolucionario, y su finalidad fue la de conquistar los niveles de dignidad de la persona humana para todos los trabajadores. El conocimiento de los antecedentes político – jurídicos de este derecho, permiten tener un marco de referencia para valorar en su justa dimensión como se han reconocido los derechos de los trabajadores, para perfilarlos a la nueva política laboral conforme a derecho.

El artículo 123 constitucional, en su versión original y en las reformas que se han introducido, no contempla excepciones o privilegios para ninguna rama de la industria o del comercio, y establece la generalidad de su aplicación a los sujetos de "todo contrato de trabajo", conforme a la filosofía social - igualitaria que lo fundamenta.

SEGUNDA.- México ha pretendido vulnerar todo tipo de proteccionismo laboral, en aras de promover el impulso del país hacia una economía de mercado abierto y ha rediseñado una nueva política salarial menos tutelar de derechos laborales, con un modesto mensaje social que sugiere la reducción de las condiciones generales de trabajo, así como la supresión inmediata de las prestaciones irreversibles e irrenunciables que frenan el desarrollo o que pudieran quebrar a los consorcios, siendo esta política la aplicación del contrato por honorarios a verdaderas relaciones de trabajo, marco incuestionable y adecuado en nuestro Código Civil, porque así lo entendía el legislador heredero de la tradición romanista, al tratar la relación laboral como una de

arrendamiento, dejando sin aplicación el régimen jurídico diseñado en nuestra carta magna para el contrato laboral.

Esta opción de contratación de trabajadores se ha visto propiciada por las especiales características del objeto sobre el que recae, siendo los derechos y prestaciones que nos ocupan. Dado el desmantelamiento de las bases constitucionales y legales del pacto social que dio vida al Estado mexicano como producto de la Revolución de 1910 y que se reflejó en la constitución de 1917, en su artículo 123, donde se plasmaron los derechos sociales de la clase trabajadora, teniendo la obligación el Estado de proteger al trabajador y después en sus leyes reglamentarias.

TERCERA.- De seguir con la práctica de simular relaciones laborales por medio del empleo de contratos de Prestación de Servicios Profesionales para emplear a los trabajadores, vulnerándose todos sus derechos sin otorgarles ninguna prestación social como lo dispone la ley, se corre el riesgo de continuar con la precarización de la fuerza de trabajo, manteniendo la discrecionalidad en el deterioro salarial y la simulación de la responsabilidad del patrón, siendo también a través del fraude en contra de la ley que se realiza este tipo de contratación.

En consecuencia es advertible un creciente desempleo derivado de la progresiva inestabilidad en el trabajo, profundizándose los abismos entre los pobres y ricos, se sigue la insuficiencia en la creación de empleos, con la consecuente migración hacia los Estados Unidos, el crecimiento de la economía informal y lo que es más grave, la participación de los desempleados en la delincuencia organizada y si unimos todos estos efectos, los mismos desembocarían en una mayor desintegración social que hemos venido padeciendo.

QUINTA.- Para solucionar la problemática aludida, se requiere de un nuevo pacto laboral, a través de una reforma a la Ley Federal del Trabajo en

pro de los trabajadores, aclarando todas las lagunas e imponiendo sanciones severas a los patrones que traten de defraudarla a través de las nuevas figuras de contratación simuladas, como lo son las que se hacen a través de contratos de servicio profesionales o por honorarios, para lo cual se propone la creación de un nuevo tipo de contrato donde convergen las características, tanto del contrato laboral, como las del de Prestación de Servicios Profesionales, el que estará protegido por un régimen de seguridad social integral, constituido como un derecho necesario, el cual debe otorgarse durante la duración temporal del contrato realizado por parte del empleador y del prestador del servicio y que ha de regularse exclusivamente por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, evitando de esta forma simulaciones jurídicas o los fraudes a la ley en perjuicio del trabajador, ya que por medio de maniobras se salvan los textos legales y se contraviene el espíritu de la ley.

SEXTA.- Con base en lo anterior, el legislador debe evitar las situaciones que con frecuencia se defrauda a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, emitiendo al efecto normas para aclarar las situaciones que puedan dar origen al "fraus legis", toda vez que el defraudador se sirve del permiso que le da una ley, para eludir una prohibición que le hace otra ley.

Además de la creación del contrato, que se plantea como propuesta para la solución de la problemática planteada en el desarrollo en este trabajo de investigación, aparejado a él se deben establecer mecanismos contra la impunidad, que contemplen medidas aplicables a las autoridades gubernamentales y a los particulares que no respeten la ley o bien la apliquen discrecionalmente, lesionando con ello los derechos laborales.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Tirant lo Blanch, 1ª Edición, Valencia 1999.
2. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, 1ª Edición, Editorial Cárdenas, México 1978.
3. BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, México 1992.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª Edición, Editorial SISTA, México 1998.
5. CHARIS GOMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales, Editorial. Porrúa, México 2000.
6. CABAZOS FLORES, Baltazar. Los Trabajadores de Confianza, Editorial Trillas, México 1993.
7. CABAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, 1ª Edición, Editorial Trillas, México 1984.
8. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático, 1ª Edición, Editorial PAC, México 1985.
9. CERVILLA GARZÓN, María Dolores. La Prestación de Servicios Profesionales, 1a. Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia 2001.
10. DAVALOS MORALES José, Tópicos Laborales, Editorial. Porrúa, 3ª Edición, Editorial Porrúa. México, 1999.
11. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, 9ª Edición, México 1999.
12. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª Edición, Editorial Porrúa, México 1961.
13. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, 1ª Edición, Editorial Porrúa, México 1977.

14. FERRARA, Francisco. La Simulación de los Negocios Jurídicos, 3ª Edición, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1953.
15. FERNANDEZ ORRICO, Francisco Javier. Prestaciones Contributivas del Régimen General de la Seguridad Social, Editorial Universidad Alicante, España 1997.
16. GARCIA NINET, José. La Contratación Temporal, Editorial Tirant lo Blanch, España 1999.
17. GARRIDO, ROQUE, Fortunato. Contratos Típicos Atípicos, 1ª Edición, Editorial Universidad Buenos Aires, Argentina 1984.
18. GORLA, Gino, El Contrato, 1ª Edición, Editorial Bosch, Barcelona 1959.
19. MONTEFORTE TOLEDO, Mario, Los Trabajadores y las Prestaciones Sociales, Editorial UNAM, 1a Edición, México 1982.
20. NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo, Tomo I, 9ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994.
21. NESTOR DE BUEN L. La Decadencia del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 1ª Edición, México 2001.
22. REYNOSO CASTILLO, Carlos. El Despido Individual en América Latina, 1ª Edición, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1990.
20. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático, 1ª Edición, Editorial Porrúa, México 1990.
23. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los Regímenes Laborales Especiales, 1ª Edición, Editorial UAM, México 1992.
24. ROJINA VILLEGAS. Rafael. Derecho Civil Mexicano, Tomo V, Volumen I, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1985.
25. RUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo, Editorial Omeba, 1ª Edición, Argentina 1960.
26. SALVADOR CODEREH Pablo. Simulación y Deberes de Veracidad, 1ª Edición, Editorial Civitas, Madrid España, 1999.
27. SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo, Editorial Trillas 1ª Edición.

28. SERRA RODRÍGUEZ, Adela. Cláusulas Abusivas en la Contratación, 2ª Edición, Editorial Aranzadi
29. PASTORINO FERNANDEZ. Seguridad Social, 1ª Edición, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1989.
30. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo, Editorial Porrúa, 1ª Edición México 1999.
31. KURCZYN VILLALOBOS PATRICIA. Relaciones Laborales en el Siglo XXI, 1ª Edición, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 2000.
32. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles, 3ª Edición, Editorial Porrúa, México 1989.
33. ZANNONIA, Eduardo. Ineficacia y Nulidad de los Actos Jurídicos, 1ª Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires 1986.

## **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

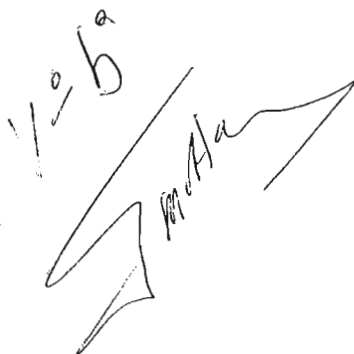
1. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XXIII, Editorial Boliografía Omeba, Buenos Aires, 1980.
2. DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACIÓN, Editorial instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1993.
3. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Editorial Espasa, Madrid 1999.

## **LEGISLACIÓN**

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Sista, México 2004.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial ISEF, México 2004.
3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Editorial Luciana, México 2004.
4. LEY DEL SEGURO SOCIAL, Editorial ISEF, México 2004.

5. LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, Editorial Luciana, México 2004.
6. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Editorial Sista, México 2004.
7. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Editorial Sista, México 2004.
8. CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial ISEF, México 2004.
9. REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL, Editorial ISEF, México 2004.

1/2 b  
M. A. J. a

Handwritten signature and initials. The initials '1/2 b' are written above a horizontal line. Below the line, there is a stylized signature that appears to be 'M. A. J. a'.