



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO
con estudios incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE: 879309



*“EL MALTRATO A LA CLIENTELA COMO CAUSAL DE
RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS
ESTABLECIMIENTOS QUE PRESTAN SERVICIO AL PUBLICO”*

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

VERONICA PEREZ RAMÍREZ

ASESOR

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

CELAYA, GTO.

AGOSTO 2005



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central

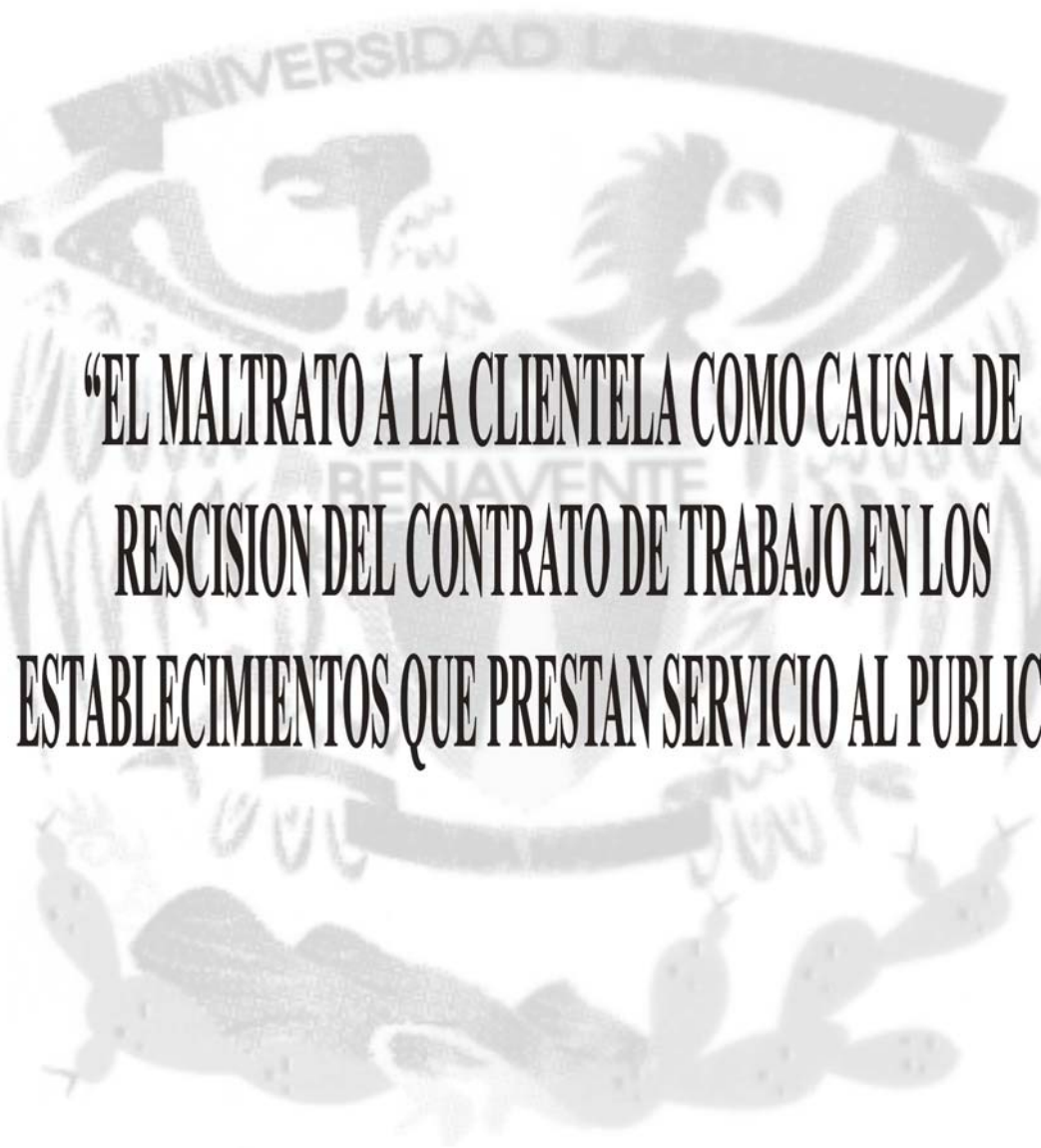


UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

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.



**“EL MALTRATO A LA CLIENTELA COMO CAUSAL DE
RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS
ESTABLECIMIENTOS QUE PRESTAN SERVICIO AL PUBLICO”**

A Dios:

Por bendecirme con las personas que me dio como padres, por darme la oportunidad de poder concluir mi carrera, por haberme dado valor para enfrentar mis problemas, así como poder elegir ser mejor cada día.

A mi papá:

Por todo el apoyo que Incondicionalmente que me has brindado durante toda mi vida, por todos tus sacrificios, recomendaciones, regaños y consejos, que gracias a todas tus advertencias, reprimiendas y lecciones la vida me ha enseñado que es gracias a ellas y gracias a tu amor he crecido y he logrado lo que soy ahora. Gracias papá.

A mi mamá:

Por darme la vida, por estar con migo siempre y estar al pendiente de mi, de mis logros, sueños y metas. Gracias mamá.

*Al Licenciado Carlos
Acevedo Quiles:*

Por su amistad y apoyo, por todo el tiempo que me dedicó, por haberme compartido sus conocimientos y ayudarme a dar un paso mas en mi vida. Gracias.



**“EL MALTRATO A LA CLIENTELA COMO CAUSAL DE
RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS
ESTABLECIMIENTOS QUE PRESTAN SERVICIO AL PUBLICO”**

INDICE

Introducción

CAPITULO I

Antecedentes Históricos	1
1.1- La Ley de Indias.	1
1.2- Época Colonial.	2
1.3- Manifiesto de la Nación.	3
1.4- La época del Porfiriato.	4
1.5- Antecedentes Contemporáneos.	4

CAPITULO II

Antecedentes Históricos del Artículo 123 Constitucional.	9
1.1- Época pre-colonial.	10
1.2- Época colonial.	13
1.3- La Constitución de 1857.	15
1.4- La Doctrina Flores Magonista.	17
1.5- La estructura del artículo 123 en la Constitución de 1917.	20

CAPITULO III

Contrato Civil de Prestación de Servicios.	29
3.1- Conceptos Generales y Etimología.	29
3.2- Naturaleza Jurídica del Contrato.	31
3.3- Antecedentes del contrato de Trabajo.	32
3.4- El Contrato Civil de prestación de Servicios en el Derecho Mexicano.	33
3.5- El Contrato Civil de Prestación de Servicios en el Código Civil Vigente.	34
3.6- El Contrato de Trabajo en la Constitución de 1917.	34

CAPITULO IV

La Legislación Laboral a partir de la Constitución vigente.	37
4.1- La Ley Federal del Trabajo de 1931.	37
4.2- La declaración de los derechos sociales.	37
4.3- La Legislación Laboral Estatal.	38

4.3.1-	La Ley del Trabajo de Veracruz.	40
4.3.2-	Las Leyes de Yucatán.	42
4.3.3-	La Ley de Álvaro Torres Díaz.	43
4.4-	La Federación de la Legislación del Trabajo.	44
4.5-	El Proyecto Portes Gil.	45
4.5.1-	El Primer Proyecto de Código Federal del Trabajo.	47
4.5.2-	El segundo Proyecto de Código Federal de Trabajo.	48
4.6-	Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.	48
4.7-	La Ley Laboral de 1970.	50
4.7.1-	Condiciones Generales.	50
4.7.2-	La Relación y el Contrato Individual de Trabajo.	51
4.7.3-	El concepto actual de subordinación.	54
4.7.4-	Los tipos de Contrato Laboral.	57

CAPITULO V

El Procedimiento Ordinario Laboral en la actualidad.	62
5.1- Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.	62
5.2- Audiencia de desahogo de pruebas y alegatos.	75
5.3- Proyecto de laudo.	76
5.4- Audiencia de discusión y votación del proyecto de laudo.	78
5.5- Laudo.	79

CAPITULO VI

Trabajos Especiales.	83
6.1- Concepto.	83
6.1.2.- Concepto de Trabajos Especiales.	84
6.1.3.- Relación entre el derecho común y los Trabajos Especiales.	84
6.1.4.- Clasificación de los trabajos especiales.	91
6.2- Trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.	92
6.2.1- Los sujetos del régimen especial.	94

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCIÓN

Diversos tratadistas hablan sobre los “trabajos especiales”, señalando a diversos problemas tanto de parte del patrón como del trabajador, dan diferentes opiniones en cuanto a los derechos y obligaciones de ambas partes, mas sin embargo aún existen conflictos que la Ley los tiene como genéricos quedando con significados ambiguos que el juzgador lo suple con su criterio, ya que no se prevén en lo individual problema que se refleja en grandes conflictos laborales.

En el presente caso de investigación, nos ocuparemos en lo medular de analizar jurídicamente una causal de rescisión o bien de fijar otro supuesto jurídico que contenga la causal de rescisión de la relación obrero-patronal sin responsabilidad para este último consistente en la falta de probidad u honradez, en que incurren los trabajadores ya que al momento de ser contratados para prestar sus servicios personales el presupuesto de dicha prestación implica que sea con cabal probidad u honradez en la prestación de sus servicios pero el trabajador en el momento de la ejecución del acto encomendado de acuerdo a sus cualidades y facultades en la prestación del servicio o actividad encomendada es decir durante sus labores realiza actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del cliente o beneficiario de los servicios prestados incurre en la falta de probidad al tratar mal puede ser el sujeto pasivo (cliente), quien recibe el mal trato de parte del trabajador en cualquier fuente de trabajo prestadora de servicio al público y que con su conducta provoca que se retire el cliente y que no consuma el producto objeto de venta o prestación de servicio a que se dedica, traduciéndose estos efectos en la merma del patrimonio de la fuente de trabajo o bien, provoca mala imagen todo ello en detrimento de la fuente de trabajo y en perjuicio de la misma. De allí, que resulta impostergable dejar de analizar desde el punto de vista jurídico de derecho del trabajo estas conductas que a diario son cometidas por los trabajadores dentro de la fuente de trabajo al momento del desempeño de su actividad laboral para la cual fueron contratados.

Mi pretensión es demostrar que conductas como el maltrato por parte de un trabajador a la clientela en un establecimiento que preste servicio al público debería ser causa de rescisión del contrato de trabajo sin que se torne como despido injustificado para el patrón, pues en mi concepto esta es una falta de probidad por parte del trabajador que daña los intereses del patrón. Y conductas como esta simplemente no se prevén en la Ley Federal del Trabajo, siendo que son conductas que día con día se presentan en nuestra sociedad, dejando en desventaja al patrón contra su trabajador que una de sus obligaciones es precisamente velar por los intereses de su superior.

De manera que se debe concluir que dicha causal debe ser agregada al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea en la fracción segunda para que quede como sigue textualmente:

Art. 47. Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I....

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra DEL CLIENTE O BENEFICIARIO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, **DEL CLIENTE O BENEFICIARIO DE LOS SERVICIOS**

PRESTADOS, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que obre provocación o que obre en defensa propia.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 - La Ley de Indias.

En las Indias España creó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos, esas leyes cuyas inspiraciones se encuentran en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, es bastante sabido que en los primeros años de la Colonia se entablo una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; Las Leyes de Indias son resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso, en las cuales se les

reconocía a los Indios su categoría de seres humanos pero en la vida social, económica y política no eran iguales que los vencedores, así pues los Indios no dejaban de ser una raza rendida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Así pues, diremos que en las Leyes de las Indias únicamente se dieron prevenciones que limitaban la jornada, aludiendo al salario mínimo, protección en el trabajo, a las mujeres y niños pero el espíritu que los anima es más bien humanitario de los reyes católicos a quienes las peticiones de los fieles que tanto defendieron a nuestros indígenas o algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los débiles contra los abusos de encomenderos ambiciosos¹.

1.2- La Época de la Colonia.

Esta época resulta ser trascendental para nuestro país, debido a que encontramos los siguientes datos históricos:

Don Antonio de Mendoza consideraba que la cuartilla que se pagaba a los Indios, equivale a tres centavos, era poca la retribución aunque también trabajaban poco.

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX se calculaba que los salarios del país fluctuaban entre nueve, doce y dieciocho centavos con excepción de los mineros, calculándose un promedio de veinticinco centavos.

¹ DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 38.

Don Francisco Pimentel opinaba que la jornada de 1828, recibidos en dinero, eran de dos a tres reales diarios, los cuales se pagaban semanalmente².

Así pues, el departamento de estadística nacional confirma plenamente que durante toda la época de la Colonia y hasta 1891, los salarios fueron los mismos y las mercancías fueron subiendo de precio³.

1.3 - Manifiesto de la Nación.

La originaria protección de los derechos de los Mexicanos , del ciudadano y del jornalero, se encuentra en las proclamas libertarias del padre de nuestra patria, el Cura Don Miguel Hidalgo y Costilla “el Primer Socialista de México” y en el mensaje de José María Morelos y Pavón, otro de los Padres de la Independencia que asumió el título de “Siervo de la Nación” en que reclamaba aumento jornal y vida humana para los jornaleros principios que se escribieron en el Supremo Código de la Insurgencia. La Constitución de Apatzingan de 1814 primer estatuto fundamental Mexicano, aún cuando no tuvo efectos prácticos.

Don José María Morelos y Pavón, en su histórico mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo, denominado “Sentimientos de la Nación” del catorce de Septiembre de 1813, en el párrafo 12º; dónde presenta su pensamiento social: “Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la

² MENDIETA Y NUÑEZ Lucia. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 39.

³ DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 39.

opulencia y la indigencia, la rapiña y el hurto” tampoco en la insurgencia se mencionaban la expresión de derecho social⁴.

1.4- La Época del Porfiriato.

Durante todo el régimen porfirista el campesino tuvo una situación pésima con respecto a su jornada, el cual tenía constantemente menos capacidad adquisitiva en virtud del aumento de precios.

El nivel general de vida de los trabajadores era, con todos, poco favorable en algunos aspectos como consecuencia de que no había una legislación protectora de ellos, consecuencia, a su vez, de que el Porfirismo por ser liberal consideraba inconveniente e inadecuado participar en los problemas sociales y económicos.

No faltaron quienes quisieron trabajar con una reforma de tipo social que mejoraría las condiciones de vida de las clases populares, con tal motivo dieron a conocer sus puntos de vista políticos y sociales y trabajaron con ellos los integrantes del partido liberal mexicano, algunos de cuyos componentes fueron perseguidos. El principal personaje de este grupo fue Ricardo Flores Magón, cuyo pensamiento fue derivado insensiblemente hacía el anarquismo que lo hizo oribundo enemigo de la religión, de la propiedad y de la patria⁵.

1.5- Antecedentes Contemporáneos

Los antecedentes respecto a el salario en la que comenzaron a sufrir trascendentales modificaciones por lo que señalaremos a partir de la reforma de

⁴ DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p.p. 40 y 41.

⁵ DE BUEN LOZANO Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1992. p.p. 233, 234 y 235.

1962 que al respecto nos dice; En el año de 1962 siendo presidente el C. Adolfo López Mateos se produjeron las mas importantes reformas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Reglamentaria fueron, sin embargo, mas aparatosas que eficaces.

Una de las reformas mas importantes respecto al salario mínimo, por una parte se crearon los salarios mínimos profesionales; Por otra parte se modifico el sistema político de determinación de los salarios substituyéndolos por una forma mejor: En vez de tener en cuenta los municipios, se introdujo el concepto de zona económica, finalmente se hizo mención especial de un salario mínimo para los trabajadores del campo.

La Reforma de 27 de Septiembre de 1974

La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974, determinó una revisión de Ley a propósito de los salarios mínimos, a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal naturaleza que no pudieran ser atenuados o remediados, por la revisión mas frecuente de los salarios mínimos. Con esa intención el Presidente Echeverría propuso y fue aprobada por el Congreso la Reforma y adición de la Ley en el sentido de que la dirección técnica de la Comisión Nacional habrá de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, atender consultas del Presidente de la Comisión a propósito de dichas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos en forma anual y no bienal.

La Reforma del 29 de Diciembre de 1982

Como señalamos ante la crisis económica llegó a una reforma de la Ley en materia de salario mínimo conducente a permitir su modificación durante el año de

su vigencia. En ese sentido se reformaron los artículos 570 al que se le adicionó un segundo párrafo, 571 y 573 de la Ley Federal del Trabajo.

Tiene una importancia excepcional lo señalado en el nuevo párrafo del artículo 570 a cuyo tenor “ La Comisión de los Salarios Mínimos y el STPS podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen”.

El artículo 171 incorporó una nueva fracción segunda que obliga a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional a hacer llegar a las comisiones regionales, el en curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a los que se refiere la fracción IV del artículo 652 de la Ley.

En el artículo 573 se incluyeron dos apartados que determinan, cada uno de ellos, los procedimientos para modificarlos en forma anual (apartado uno) o de manera excepcional (apartado segundo), en este último caso, a petición expresa del STPS. La vigencia del nuevo salario no podía exceder del siguiente treinta y uno de diciembre.

La Reforma Constitucional del 22 de Diciembre de 1986.

Como resultado de una iniciativa presidencial que evidentemente tuvo origen en las inquietudes de la STPS, el constituyente permanente aprobó la Reforma de la Fracción VI, inciso A) del artículo 123 de la Constitución General de la República, para quedar como sigue:

“VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; Los segundos se aplicaran en las ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, la que podría auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones”.

Las novedades de la Reforma son las siguientes:

- A)** Se substituye el concepto de “Zona Económica” por el muy novedoso y un tanto discutible de “Zona Geográfica”.
- B)** En el Segundo Párrafo de la fase anterior: “Las condiciones de las distintas actividades industriales comerciales”, se sustituye por las “distintas actividades económicas”. No es trascendental pero no se puede negar su corrección.
- C)** Desaparece el tercer párrafo y con el los salarios mínimos del campo. Seguramente se incorporan a las listas generales de salario.
- D)** Se elimina y ello es quizás la nota mas importante la intervención de las comisiones regionales dejando en manos de la Comisión Nacional la fijación de los salarios mínimos.

Cabe hacer mención que estas últimas reformas fueron menos importantes que las realizadas en el año de 1962, en dónde se afecto al salario mínimo y se crearon los salarios profesionales; Ya posteriormente en la reforma de septiembre de 1974, en la que nuestra moneda perdió poder adquisitivo y por lo tanto afecto al salario mínimo que imperaba en esa época, por lo que se facultó a la Comisión Nacional para que informara sobre las modificaciones ocurridas tanto en los

precios de los productos como en sus repercusiones, sobre el costo de la vida y poder fijar los salarios mínimos⁶.

⁶ DE LA CUEVA Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p.p. 55-63.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Inició este capítulo haciendo un análisis del desenvolvimiento Histórico de nuestro país y observar que siempre ha sido un anhelo de los trabajadores, lograr una mejor forma de vida, elevando la condición social del trabajador. Este hecho se ha venido desarrollando a través de los siglos dando origen a la ancestral lucha de clases, entre económicamente fuertes y los que carecen de los medios económicos para poder subsistir y lograr la justicia social.

2.1- Época Pre-Colonial.

En la época Pre-Colonial encontramos una diversidad de grupos étnicos al arribo de los europeos a las costas de la República Mexicana, diferentes entre si, por motivos de las continuas migraciones que se sucedieron desde tiempos prehistóricos, dónde la actividad belicosa era el modo natural de establecer las necesidades primordiales de su vida, sometiendo a los pueblos vecinos la tributación, despojándolos de su riqueza y obteniendo, entre otras cosas, esclavos, que ejecutaban las rudas tareas de cada señorío.

No obstante las diferencias que existieron entre los diferentes grupos que habitaban el territorio nacional, figuró una civilización de grado más avanzado, la cultura azteca; quienes lograron un adelanto en la agricultura y la minería empleando el cobre en la fabricación de armas y utensilios de guerra.

Los comerciantes eran de un grado superior en relación con las diferentes culturas del territorio nacional, ya que para suplir la falta o escasez de elementos necesarios para el sustento y vestido, practicaban el intercambio de productos locales por otros de procedencia exterior utilizando como moneda los granos de cacao, el polvo de oro y cierto tipo de mantas.

Para el comercio local cada población tenía un mercado especial, como los de Tlatelolco, Texcoco y Tenochitlan, en los que se reunían, numerosas personas los días de tianguis, habiendo para cada especie de mercado, un lugar fijo dónde se vendían joyas de oro, plata, piedras preciosas, vestidos, mosaicos de pluma y productos alimenticios.

Las tierras conquistadas fueron objeto de distribución, el primer grupo comprendía las tierras asignadas al Rey, a sus colaboradores, amigos y parientes; el segundo grupo correspondía a las tierras asignadas a la propiedad pública y el tercero de los grupos comprendía las destinadas a la propiedad comunal.

La unidad fundamental de la civilización azteca era el calpulli formado por todos los individuos que pertenecían al mismo linaje, y poseían en común la tierra que les asignaba el sector de la ciudad en que vivían. Las familias se integraban bajo la jefatura del mas anciano y los hijos que vivían a la sombra del padre hasta que se casaban.

El calpulli funcionaba como una unidad independiente, aunque ligada políticamente a los demás calpullis y sometidos a las autoridades superiores.

Los aztecas estaban divididos en dos grandes núcleos poseedores y no poseedores, o como dice el maestro Castorena, nobles o señores, clase privilegiada y común del pueblo.

Los poseedores estaban compuestos por: los nobles, los guerreros y los sacerdotes. Los nobles tenían a su cargo las funciones administrativas y desempeñaban los puestos de jueces, magistrados, caciques, recolectores de tributos, gobernadores de provincia, señores de barrio, etc.

Los guerreros, cuya única educación se iniciaba en el “calmecac”, al salir de allí se consagraban al Dios de la guerra y pasaban a formar parte de las clases militares, participando en las actividades políticas como consejeros de gobernantes y presidían los actos mas importantes de la vida social del pueblo azteca.

Los comerciantes o Pochtecas, son otro grupo que se podrían considerar dentro de los poseedores, ya que prestaban servicios especiales al Rey, quienes traían de pueblos extraños mercancías, datos importantes sobre la población, riqueza, fuerza política y militar de aquellos pueblos, lo cual servía como antecedente para planear una futura conquista.

Dentro de los no poseedores encontramos a los Matzahuales, personas que formaban la base de la comunidad, pues estos desempeñaban los trabajos fuertes que garantizaban la vida del conglomerado social como: agricultura, caza, levantar templos y palacios así como ejecutar obras publicas, entre otras cosas.

Los Manyenques estaban compuestos por gente de los pueblos conquistados que trabajan las tierras ya que se encontraban ligados a la porción de tierra que cultivaban.

Los esclavos; que adquirían la condición de tales, ya sea en la guerra o bien por sanciones impuestas como pena de algún delito cometido, como: homicidio, robo de maíz, gallinas, deudas, etc., pero cuando satisfacían su pena o su deuda podían recobrar su libertad.

La forma de equilibrio de la economía azteca, consistió en la atribución que les otorgaba cada pueblo conquistado, ya que estos pagaban con productos alimenticios, materias primas, artículos de lujo, armas, vestidos, herramientas, etc., propios de su religión y aún esclavos, todo lo cual llegaba a engrosar la riqueza del imperio. Una buena parte de los cuantiosos ingresos que como tributación percibía el Rey, eran invertidos en los gastos de sus palacios, otra parte se destinaba a pagar al personal que atendía los asuntos políticos, administrativos, judiciales, militares y religiosos, finalmente en la época de hambre, los graneros reales se destinaban para aliviar la situación económica del pueblo¹.

En resumen: podemos apreciar de lo antes expuesto, que durante la Época Pre-Colonial los trabajadores recibían una tributación a cambio de su trabajo, pero dicha tributación no estaba reglamentada. Los datos sobre las particularidades del

⁷ MIRANDA BASURTO Àngel. LA EVOLUCIÓN DE MÉXICO. Ed. Herrero. 2da. ed. México, D.F. 1963. p. 140 y ss.

trabajo en esta época son diferentes, aunque reveladores de que existía entre los antiguos mexicanos división de clases sociales.

2.2- Época Colonial

Terminada la obra de sometimiento por parte de los españoles sobre las tribus aborígenes del territorio mexicano, el primer paso fue el repartimiento de los Indios como ganado humano, como bestia de carga, como meros instrumentos de trabajo a beneficio del conquistador, aunque mas tarde las instituciones religiosas y las encomiendas suavizaron la esclavitud de los vencidos, y una parte de la población indígena pudo vivir en relativa libertad, la separación de razas, a la manera de primitivas castas, puso de un lado a los explotadores y del otro a los explotados.

Es de llamar la atención dentro del periodo colonial, las leyes de Indias que fueron dictadas para la protección de las razas aborígenes de América. “En las Leyes de Indias, España creo el monumento mas humano de los tiempos modernos; esas leyes cuya inspiración se encontraban en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a la protección del indio de América, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos”.

“Las Leyes de India de esta forma cumplieron con un criterio humanitario, ya que su finalidad es la atención del aborígen, y dentro de las cuales se empieza a encontrar una regulación sobre el salario, indicando que el mismo deberá ser justo y acomodado, ya que su objeto deberá ser el de permitir al Indio vivir y someterse a su trabajo”.

En verdad es asombroso y bello descubrir en las paginas de la recopilación de Indias, la presencia de numerosas disposiciones que bien podrían quedar incluidas en la legislaciones contemporánea del trabajo.

Las autoridades de la colonia se esmeraron en proteger la situación del trabajador aborigen, considerando de esa manera que significaba una garantía para el progreso de la nueva España. Desgraciadamente no se cumplían las disposiciones no obstante el buen deseo de la colonia Española.

La Nueva España a principios del siglo XIX, era aparentemente una colonia prospera, pero no obstante, en el fondo existía un profundo descontento por las causas raciales y económicas que hacían que la diferencia de clase sociales se odiaran profundamente y buscaran la destrucción de las diferencias creadas por las leyes en beneficio de una casta privilegiada, y en detrimento de los Indios que eran explotados en sus trabajos pues se le hacia laborar jornadas de sol a sol, sin ninguna garantía y bajo las mas íntimas condiciones humanas de trabajo, percibieron alguna vez retribuciones de su producto, el cual les era escarmoteado por medio de tiendas de raya, en donde se les daba mercancías de mala calidad y el alcohol a precios muy elevados.

En la Época Colonial el trabajo estuvo reglamentado por las ordenanzas de gremios expedidas por Hernán Cortés u por las Leyes de Indias; las primeras regularon los oficios y su ejercicio, asegurando privilegios para el artesano Español. Las segundas en cambio, contienen disposiciones para los Indios laborantes, entre otras: jornadas de ocho horas, descanso dominical, salario mínimo de un real y medio, protección de la mujer en cinta, casas higiénicas, atención medica, etc., pero en la practica siempre fueron letras muertas pues la realidad de la Colonia fue siempre: sometimiento de los aborígenes de nuestro país, aún régimen de esclavitud y de cruel explotación.²

En resumen, la organización social de los trabajadores mexicanos en esta época, paso por las siguientes etapas: primero, los gremios organizaban bajo las ordenanzas expedidas por Hernán Cortes; mas tarde en cofradías cuyo principal objetivo era actuar en plano espiritual, organizadas por los misioneros y luego las

² DE BUEN LOZANO. Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Tomo I. 1ra. Ed. p.p. 268 y 269.

hermandades que tomaron tintes de carácter económico, pero todos ellos no fueron lo bastante capaces para resolver las ondas desigualdades existentes y poco a poco se fueron transformando a su debido tiempo, en 1845, en Mutualista y en 1913, en Sindicatos Revolucionarios.

Fue hasta el congreso Constituyente de 1856 y 1857, dónde encontramos los primeros antecedentes históricos legislativos.

2.3- La Constitución de 1857.

La Constitución de 1857 recogió los primeros fundamentales del liberalismo político y económico, y por lo mismo determinó que el estado no debía intervenir en la vida económica, que la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del empresario, que las relaciones de trabajo debían regularse de conformidad a la voluntad que las partes hubieran manifestado en el contrato; que dicho contrato debía ser considerado, como un contrato de prestación de servicios y que las condiciones de trabajo debían fijarse de conformidad al libre juego de oferta y de la demanda.

Sin embargo, dos veces se elevaron en que ilustre congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaban: Ignacio L. Vallarta e Ignacio Ramírez.

Al respecto, en la sección del 7 de julio de 1856, al discutirse el proyecto de constitución, cuya consideración se inicia el cuatro y se aprueba el ocho del mismo mes, Ignacio Ramírez impugna dicho proyecto porque reserva “la servidumbre de los jornaleros”, de donde deduce que “el verdadero problema social consiste en emancipar a los jornaleros de los capitalistas”.³

³ DE BUEN LOZANO NESTOR, Nestor. Op. cit.p. 273 y ss.

Por la importancia que tiene el pensamiento del Nigromante en el Constituyente de 1856 y 1857 y su valiosa aportación que realizó en beneficio de la clase trabajadora, reproduzco a continuación los conceptos ya analizados y que fueron tomados en la realidad de su época, texto esencialmente revolucionario, en el que se deja ver su amplio criterio, la conciencia de clase que tenía y su calidad de humana; así también es necesario mencionar que fue el primero que habló sobre los derechos sociales de los trabajadores.

“El mas grave de los cargos que hace a la comisión, es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerzas de penosos y continuos trabajos arrancan de la tierra la espiga que alimenta y la ceda y el oro que engalana a los pueblos; en su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquinaria y la informe piedra en magníficos palacios; las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; dónde quiera que exista un valor, allí se encontrará la efigie soberana del trabajo”.⁴

“Así es que, el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; las resoluciones mas sencillas y se deduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigía imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a vivir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces. Los economistas completaran su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital del trabajo señores de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el futuro de su trabajo”.

⁴ DE BUEN LOZANO NESTOR, Nestor. Op. cit.p. 273, 274, 275 y 276.

En evidente que el pensamiento de Ignacio Ramírez, era muy adelantado a su época, circunstancia por la cual fracasó en su intento de incorporarlo al conjunto de disposiciones constitucionales de 1857, pero fue tomado en cuenta y revivido en el Congreso Constituyente de 1916 y 1917, por el diputado veracruzano Carlos L. García.

2.4- La Doctrina Flores Magonista.

La doctrina Flores Magonista, es una corriente política e ideológica que reviste una gran importancia, ya que definía la línea política más radical a seguir en la revolución de 1910 y 1917.

La participación de la corriente Flores Magonista, su partido político y su periódico “regeneración” fue fundamental, influyente en la conciencia del pueblo así como en la organización política en la insurrección de 1910, creando todas las condiciones subjetivas para llevar a cabo dicho movimiento armado.

El Flores Magonismo fue el primeramente quien lanzó la consigna masiva anti-releccionista que posteriormente enarboló como bandera Francisco I Madero. Así también, el que organizó los levantamientos armados de a novecientos seis y a novecientos ocho y dirigió las luchas obreras de Cananea, Río Blanco en Orizaba y Puebla, a través de la junta organizadora del partido liberal.

En síntesis, el Magonismo creó la conciencia anti-Porfirista de las masas, denunciando en su periódico “regeneración” los atropellos cometidos por el Señor Presidente de la República General Porfirio Díaz, a los obreros y campesinos. Este periódico fue el arma política fundamental que tuvo Flores Magonismo en la época de la Revolución Mexicana, Ya que el pensamiento de Ricardo Flores Magón y Praxedis Guerrero, existía bajo la forma, la que en cierto modo, determina el contenido de su ideología.

El Flores Magonismo fue repudiado y combatido violentamente por el gobierno ultra reaccionario de Porfirio Díaz, a tal grado que alguno de los que editaban el periódico, principalmente Ricardo Flores Magón fueron en muchas ocasiones objeto de todo tipo de persecuciones, hasta el extremo de llegar al exilio e inclusive, algunos sufrieron intentos de asesinato.

Con estos antecedentes, vemos que esta corriente ideológica, tuvo en su época una gran influencia, motivo por el cual fue duramente combatido por el Porfirismo, ya que no solo luchaban por el campesino, sino también por los mineros, obreros y pueblo en general.

En el aspecto laboral, sus conceptos son muy adelantados, ya que incansablemente luchaban por un salario mínimo que viniera a solventar las necesidades económicas del obrero y su familia, una jornada máxima de ocho horas máximas de trabajo, por un día de descanso a la semana, salario igual al que los extranjeros radicados en México, mejores condiciones de salubridad en el trabajo, buenas y substanciosas comidas a los trabajadores, de tal manera que el salario quedara libre de estos gastos. Así mismo, Ricardo Flores Magón soñaba que al triunfar la Revolución, los obreros serian los únicos dueños de las fábricas y se repartirían equivalentemente sus ganancias, pues la cooperación es el factor de unidad, de cohesión, de progreso de una sociedad.

Para continuar con esta exposición, reproduciré un pensamiento de Ricardo Flores Magón en el que se deja ver el deseo de lograr una mejor forma de estructura de México y en el mundo.

“Lo que urgentemente necesitan no solo México , sino todos los pueblos cultos de la tierra, es la libertad económica , que es un bien que no se conquista con campañas electorales sino con la toma de posesión de bienes materiales como la tierra y la dignificaron y ennoblecimiento de la clase trabajadora por medio de mejores salarios y menos horas de trabajo, cosa que como lo hemos repetido

mucho darán al proletariado la oportunidad de unirse, de estudiar sus problemas, de educarse y de emanciparse finalmente “.

Ricardo Flores Magón, en su carácter de Presidente del Partido Liberal Mexicano, con residencia en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norte América, suscribió el Primero de junio de 1906 en compañía de su hermano Enrique, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Librado Rivera y Rosalía Bustamante, el Documento de mas significaciones que es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, programa que afirma la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional constituye el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los obreros mexicanos. Reproduzco, por lo que hace el capitulo “Capital y Trabajo”, los siguientes puntos:

“21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del País, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado y de mas de un peso para aquellas regiones en que la vida es mas cara y en que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador”.

“22.- Reglamentación del servicio domestico y del trabajador a domicilio”.

“23.- Adoptar medidas para que los trabajadores a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo”.

“24.- Prohíbe en lo absoluto el empleo de los niños menores de catorce años”.

“25.- Obliga a los dueños de las mismas, fabricas, talleres, etc., a mantenerse en las mejores condiciones higiénicas en su propiedad y a guardar los lugares de peligro en un estado que presente seguridad a la vida de los operarios”.

“26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de estos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios”.

“27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo”.

“28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos”.

“29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros”.

“30.- Obligar a los arrendadores de campo y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas”.

“31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo. Prohibir y castigar el que imponga multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornada, o se retarde el pago de raya por mas de una semana o se niegue a que se separe del trabajador, el pago inmediato del lo que tiene ganado: suprimir las tiendas de raya”.

“32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir, en ningún caso, que los trabajadores de las mismas clases, se paguen peor a los mexicanos que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros”.

“33.- Hacer obligatorio el descanso dominical”.⁵

2.5.- La Estructura del Artículo 123 en la Constitución de 1917.

La estructuración del artículo 123 Constitucional, tuvo su base en el Congreso Constituyente de Querétaro, celebrado el primero de diciembre de 1916, en el cual, el C. Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejercito Constitucional y encargado de Poder Ejecutivo Federal, entrego el proyecto de Constitución al

⁵ REYES LÓPEZ, Alberto. Las Doctrinas Socialistas de Ricardo Flores Magón. 1ª. Impresión en los Talleres de la Imprenta de la Cámara de Diütados, 1974.p. 172 y ss.

Congreso. Con anterioridad, Carranza promulgo, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de formas al plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Los Congresistas tuvieron que tomar a su cargo el arduo trabajo de consignar dentro del texto constitucional, los lineamientos generales a preceptos básicos de la legislación del trabajo, en forma tal que quedasen debidamente garantizados los derechos de la clase trabajadora. Esta aptitud fue debido a que el proyecto de Constitución “No contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la revocación del orden social en que había vivido la nación mexicana”.

En efecto, en ningún momento quedaron satisfechos los constituyentes de 1916 y 1917 con el proyecto presentado por el Presidente de la Republica don Venustiano Carranza, en virtud de que en el mencionado proyecto no se encontraban las reformas sociales necesarias para beneficiar a la clase trabajadora, analizándose con tibieza en el artículo quinto Constitucional, los derechos de los trabajadores. Este artículo fue copiado casi integro a l precepto relativo a la constitución de 1857, sin otras adiciones que la de “ Proscribir la renuncia que podría ser el individuo a ejercer determinada actividad en el futuro, y el muy importante aditamento de fijar como limite máximo de contrato, el de un año, sin que pudiera tampoco comprender el menoscabo alguno a los derechos civiles y políticos del contratante”, provocando con ello la inconformidad de los Constituyentes, sosteniendo estos que los derechos de los trabajadores eran garantías sociales y, por lo tanto, no deberían estar incluidos dentro de las garantías individuales.

Debido a esta insatisfacción de los congresistas, hubo una gran necesidad de abarcar Constitucionalmente el problema obrero, ya que en el debate del precepto debía legislarse del problema sobre la jornada máxima, salario mínimo, descanso de un día a la semana, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de Conciliación de arbitraje,

prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones. Estas disposiciones ideológicas fue secundada y respaldada por un sin numero de constituyentes.⁶

TEXTOS ORIGINALES DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El congreso constituyente de 1917 reglamentó las relaciones de trabajo en su titulo sexto, denominado “Del trabajo y previsión social”, conforme a los establecido por el artículo 123 que dispone en sus fracciones de la I a al XXX, lo siguiente:

“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 fases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo:

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

II.- “La jornada de trabajo nocturno será de siete horas; quedaran prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno e industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche”.

III.- “Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato”.

IV.- “Por cada seis días de trabajo deberán disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”.

V.- “Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al

⁶ D BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. P. 312 y ss.

parto forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora por cada uno, para amantar a sus hijos”.

VI.- “El salario mínimo al 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 sus placeres honestos, considerándolos como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o mineral, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX”.

VII.- “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo 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 formaban en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada estado”.

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

XI.- “Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento de lo fijado por las horas normales. En ninguna caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos”.

XII.- “En toda negociación agrícola, industrial, mineral o de cualquier otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente

deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas”.

XIII.- “Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instituciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo contrato de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes u de casas 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 su profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según allá traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”.

XV.- “El patrono estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera que resulte este para la salud y para 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 coaligarse 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 de ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los dueños de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejercito nacional”.

XIX.- “Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previo aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

XX.- “Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajador, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, Formada por igual numero de representantes de los patronos y uno del gobierno”.

XXI.- “Si el patrón se negara a someter sus diferencias al Arbitraje, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara 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 asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga licita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato, a indemnizarlo por tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por balsa de probidad de parte del patrono o por recibir de el malos tratamientos ya sea en su persona o en la de cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el”.

XXIII.- “Los créditos a favor de los trabajadores son salarios o sueldos devengados en el ultimo año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otros en los casos de concursos o de quiebra”.

XXIV.- “De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ninguna caso ni 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 estos, ya sea que se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra institución oficial o particular”.

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

XXVII.- “Serán nulas las condiciones y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalan un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago, cuando no se trate de trabajadores de estos establecimientos.
- e) Las que entrañan 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 multas.

- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a las que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato de trabajo o por despedírsele de la obra y,
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

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

XXIX.- “Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de ahorro, seguros populares, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular”.

XXX.- “Así mismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados”.⁷

Como puede apreciarse de las fracciones II y III precitadas del artículo 123 Constitucional, vienen a imponer limitaciones a la libertad de trabajo estatuida en el artículo 5º. Constitucional. Cabe aclarar, sin embargo, que dichas limitaciones están inspiradas en un afán de dar protección a las mujeres de cualquier edad, en función de la maternidad, y a los jóvenes de dieciséis años.

En cuanto a las fracciones I, IV y V, estas atendiendo al quebrantamiento físico por falta de descanso oportuno, procurando a través de descanso, el restablecimiento de la energía física perdida por el desarrollo del trabajo.

⁷ PATIÑO CAMARENA, Javier. Op. Cit. p.p. 35, 36, 37, 38, 39 y 44.

En la fracción XI, el Constituyente estatuyó limitaciones al tiempo extraordinario de trabajo, con objeto de proteger la salud de trabajador y, además, lo limita a tres horas diarias y no más de tres veces a la semana, eliminando de este tiempo de trabajo a las mujeres y a los menores de dieciséis años.

En las Fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX anteriormente citadas, estamos en presencia de disposiciones propias del derecho colectivo de trabajo que, dentro de una mira de protección al proletariado, buscan el modo de armonizar los intereses de los factores de la producción.

Para resolver los conflictos que surjan entre los trabajadores y patronos, el Constituyente de 1917 creó las autoridades del trabajo contempladas en la fracción XX.

En las fracciones XXI y XXII, se vierte la Doctrina moderna que busca la estabilidad de los trabajadores en su empleo considerándolos con derecho, sui generis, de la propiedad sobre el mismo.

En la fracción XXVII de muy diversas formas pone de relieve la imperatividad de este derecho, al establecer las condiciones nulas, y que no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en los contratos.

Como eminentemente proteccionistas de la familia, o dependientes económicos del trabajador, se presentan las fracciones XXVIII, XXIX y XXX.

CAPITULO III

Contrato Civil de Prestación de Servicios

3.- Conceptos Generales y Etimología

Primeramente, es preciso remitirnos a su etimología para comprender la naturaleza jurídica del contrato.

Etimología - la palabra contrato proviene del latín “contractus”, cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto, es decir, se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica. Ya el digesto mencionaba la palabra contrato referida a la convención, “convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar; así también los que, por diversos motivos del ánimo consisten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un mismo parecer, decía”.¹

¹ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial. Porrúa, México, 1988. p. 88.

Gramaticalmente.- Se puede definir el contrato como “Acuerdo o convenio que obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento pueden ser legalmente compelidas”.

Definición legal.- Nuestro Código Civil del Distrito Federal, el cual son similares en mucho los de los Estados, dicen en su artículo 1722: “Convenio es el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”.

Y el artículo 1793 del mismo ordenamiento en cita, establece: “los convenios que producen o transmiten las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

Es pues, mediante los contratos como instrumentos legales, como se establecen normalmente las obligaciones entre los miembros de la sociedad, por ejemplo: la compra venta, el arrendamiento, el mandato, la constitución de sociedades y asociaciones e inclusive algunos “contratos innominados”. La razón de la multiplicidad de formas de contratación debemos verla también en las múltiples formas de relaciones en la sociedad humana; y cada contrato es típico, pues tiene características propias y diferenciaciones específicas.

Definición doctrinal.- El doctor Sánchez Román (estudios de derecho civil, Madrid), dice: “contrato es la convención jurídica manifestado en forma legal, por virtud del cual una o mas personas se obligan a favor de otra o varias recíprocamente, al cumplimiento de una prestación de dar hacer o no hacer”.²

² CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. P. 88.

3.2.- Naturaleza Jurídica del Contrato

El contrato es un acto jurídico bilateral; es decir, no basta la simple expresión de las voluntades de una persona, como sucede en otros casos como el testamento por ejemplo, crear la obligación, sino que esta es reciproca; deben concurrir dos o mas personas para que se pueda existir.

Esta pluralidad de personas produce también la pluralidad de voluntades que deben expresarse para producir mutuas consecuencias de la contratación. Las voluntades expresadas en la celebración de un contrato deben ser sincronizadas; es decir, expresarse en el mismo acto, en el mismo tiempo. La simultaneidad es la que puede crear la reciprocidad entre las partes.

Es importante señalar, que siendo la voluntad, el consentimiento, una de las bases esenciales para la celebración de un contrato, esta debe ser libre; no puede estar sujeta a presiones de orden físico o moral que la vicien.

También es importante que el contratante sea jurídicamente capaz de obligarse, pues sin esta capacidad, la voluntad o consentimiento no existiría.

Señalaremos también que el objeto del contrato, el fin que se percibe con su celebración, es otro de los elementos esenciales. Los objetos del contrato deben caer dentro del ámbito jurídico, pues de otra manera se esta frente a un contrato imperfecto, es decir, que los objetos del contrato deben ser posibles de proteger, ya sea en forma directa o indirecta por el derecho. El contrato puede referirse a hechos, a cosas o simples derechos posibles, pero en todo caso debe constar en el precisamente el objeto que se persigue.

Uno mas de los requisitos del contrato es aquel objeto a que se refiere, puede ser objeto de valuación pecuniaria. Cualquier contrato que no tenga esta característica sale del campo de lo jurídico. Esto es entendible partiendo de la

base de que el cumplimiento de algunas de las partes en un contrato, trae aparejado el pago de indemnizaciones que forzosamente deben establecerse en efectivo.³

Entre los múltiples tipos de contrato existen el contrato de trabajo. A continuación analizaremos su evolución.

3.3.- Antecedentes del contrato de Trabajo

Durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicio a otro, a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada así comienza a aparecer la locación de servicio y, posteriormente el “ contrato de prestación de servicios”.

En el derecho romano los contratos de prestación de servicios se reglamentan dentro del arrendamiento; así lo reglamenta también el Código de Napoleón, ya que se sostenía que así como una persona podía tener una casa, a cambio de una renta también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Pilippe Lotear en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de prestación de servicios no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Carnelutti, jurista Italiano, manifestó que “el contrato de prestación de servicios se equipara al contrato de compra- venta, salvando con ello el escollo de

³ CANTON MOLLER, Miguel. Op. Cit. P. 89.

la devolución de la cosa a la terminación del contrato. Manifestó, que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría también comprar la energía humana, cuando se argumentó en contra, que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compraban las maquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos. Con ello el contrato de prestación de servicios queda inmerso dentro del contrato de compra-venta.⁴

3.4.- El Contrato Civil de Prestación de Servicio en el Derecho Mexicano.

En el derecho Mexicano, desde el código Civil de 1870, el legislador mexicano separó el contrato de prestación de servicios y, en general, los contratos de trabajo, del contrato de arrendamiento, para regularlos juntos con el contrato de mandato, expresando por una parte, que este contrato tenía siempre un elemento del *intuitu personae*, que lo hacía semejante al mandato; por otra parte, en la exposición de motivos, la comisión expresa que parece un atentado a la dignidad humana llamar a estos contratos de arrendamiento, ya que este contrato debía referirse a cosas y era degradante para el hombre.

Es indudable el merito del legislador de 1870 al haber cambiado la ubicación del contrato de trabajo dignificando la prestación de servicio.

Por lo que se refiere al Código Civil de 1884, dedico el título XII a la reglamentación de los contratos de trabajo y, al efecto, se ocupó de los siguientes: del contrato de obras, del servicio doméstico, del servicio por jornal, contrato de

⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. Séptima ed. México, 1992. p. 110.

obra a destajo o a precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendizaje y, por último, el de hospedaje.

En el título anterior, en su capítulo VII, se reglamentó el contrato de prestación de servicios profesionales.⁵

3.5.- El Contrato Civil de prestación de servicios en el Código Vigente.

El Contrato Civil de Prestación de servicios encuentra su fundamento legal en el artículo 2605 del Código Civil para el Distrito Federal en el que nos indica:

Artículo 2605.- El servicio domestico, el servicio por jornada, el servicio precio alzado en el que el operario solo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje, se regirá por la ley reglamentaria que deba expedir el congreso de la Unión de acuerdo por lo ordenado en el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución Federal.

Mientras que en esa ley no se expida, se observarán las disposiciones contenidas en los capítulos I, II Y V y parte derivada del tercero y del título VIII, del libro tercero del Código Civil para el Distrito Federal, que comenzó a estar en vigor el primero de julio de 1884, en lo que contradigan las frases fijadas en el artículo 123 Constitucional y lo dispuesto en el artículo 4º. y 5º. Del mismo Código fundamental.⁶

3.6.- El Contrato de Trabajo en la Constitución de 1917.

⁵ AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Ed. Porrúa. 3ª. Ed. México, 1982. p.p. 193, 194 y 195.

⁶ CÓDIGO CIVIL, para el Distrito Federal. Ed. Porrúa 5ta. Ed. p. 449.

Los constituyentes de 1917 le expropiaron al derecho civil las relaciones de trabajo, pero ,mas de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del titulo primero de la ley laboral de 1970; pues la Ley de 1931, no obstante sus excelencias, declaró al derecho común extendido por el derecho civil, norma supletoria del derecho del trabajo, produjo muchas de sus normas y formulas quedó anclada en la teoría de la relación de trabajo como un contrato sui generis y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente, entre otras. Lentamente se fue formando la doctrina nueva y, con ella, la convicción de que la primera victoria del naciente derecho del trabajo tenia que ser la destrucción de la concepción del trabajo mercancía.

Para lograrla, contó con la doctrina con fuertes aliados como: la declaración de principios de la organización internacional del trabajo, la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la Quinta Conferencia Internacional Americana de Santiago de Chile y el Capitulo Normas Sociales de la Carta de las Organizaciones de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, en 1948 a propuesta de México contienen la afirmación rotunda de que el trabajo no es una mercancía o artículo de comercio.

Ahora bien, el artículo tercero de nuestra legislación laboral vigente, es la victoria en la batalla por la idea del trabajo no-mercancía y el anuncio de un derecho nuevo para los trabajadores, lo que produce como consecuencia, que el trabajo vuelva a ser lo que nunca debió dejar de ser, el ejercicio de la noble profesión de trabajar. Por lo tanto, nunca le aplicaran en el futuro, las normas aplicables que se ocupan de las cosas, de tal manera que las normas aplicables a las normas de trabajo deberán buscarse en la declaración de derechos y en las disposiciones que se deduzcan de ellas, desprendiéndola de esta idea del trabajo no-mercancía, el artículo tercero de nuestra ley laboral vigente, nos dice al respecto: que el trabajo “exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta”, disposición que significa, por una parte, que han de respetarse en la persona del trabajador, todos los derechos y libertades que reconoce el titulo

primero de nuestra Carta Magna y, por otra que debe tratarse al trabajador con el respeto y consideración que corresponde a la esencia de lo humano.⁷

Como podremos apreciar de lo expuesto anteriormente, vemos que el contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles; por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como contrato de compra-venta y como contrato de sociedad, y evolucionó a una forma más simplista a un contrato individual verbal, posteriormente a contrato individual colectivo y, finalmente a contrato ley.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1992. p. 82.

CAPITULO IV

LA LEGISLACIÓN LABORAL A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN VIGENTE

4.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.

4.2.- La declaración de los derechos sociales.

Para escribir este capitulo es necesario mencionar en forma breve, el establecimiento de cosas imperante en nuestro país que origino el estallido especial conocido como la revolución mexicana de 1910.

Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles; largas y agotadoras, jornadas de catorce o mas horas a cambio de un salario miserable

que por lo mismo hacia que las mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra este por los puestos a desempeñar ya que como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaban a emplear mano de obra mas barata y menos exigente, carecía absoluta prestaciones por ciertos riesgos o enfermedades del propio trabajo (sobre todo por vejez y muerte), ausencia de medidas higiénicas y de seguridad en los centros de trabajo; no se tenía derecho al descanso semanal remunerado, el salario de por si miserable, no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían las tiendas de raya, en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyos precios se descontaban de su paga a precios muy altos.

Ante tal situación, el constituyente de Querétaro produjo lo que se conoce como la primera declaración de derechos sociales, en el artículo 123 de la Constitución de 1917.¹

4.3.- La legislación laboral Estatal.

En la jornada del congreso constituyente de 26 de diciembre de 1916, el brillante diputado Héctor Victoria, hizo patente su inconformidad con la tesis sustentada en el proyecto de constitución presentado por Venustiano Carranza en el sentido de que fuera el congreso de la Unión el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo, según sugería la fracción X del artículo 73, apoyando su tesis en dos razones principales:

Por un lado estimaba que con ello se estaba violando la soberanía de los estados y, en segundo término, que las circunstancias económicas de cada estado eran diferentes.

¹ PATIÑO CAMARENA. Javier. Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4 Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, México, 1985.

Como consecuencia de ello, en el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, facultó a las legislaturas de los estados para expedir leyes en materia de trabajo.²

Mario de la Cueva opina al respecto, que esta medida fue benéfica, en razón de que “en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraba las verdades y condiciones de la Republica resultando mas sencillo y práctico encomendar a los estados la expedición de las leyes, ya que era mas fácil conocer las necesidades reales de cada religión que las de todo el país”.³

Con la aparición del artículo 123 en nuestra constitución, los conflictos de trabajo, que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que la mayoría parte de las veces son incompletas pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición constitucional.

Es así como los poderes legislativos estatales expidieron en el lapso de 1917 a 1929, según los estudios realizados por Felipe, aproximadamente en noventa codificaciones en materia de trabajo algunas reglamentaban los tribunales del trabajo, otras establecían los departamentos de trabajo y previsión social, otras mas, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo.

Nos menciona Mario de la Cueva que la mas importante, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del derecho del trabajo, son la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz y las de Yucatán, las que a continuación mencionaremos.⁴

² DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, Primera ed. Tomo I. p. 331 y 332.

³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. S.A. Cuarta ed. Tomo I p. 129.

⁴ CANTO MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. PAC. P. 46

4.3.1.- La Ley del Trabajo de Veracruz.

“La Ley del Trabajo de Veracruz fue expedida el día catorce de enero de 1918, que no solamente es la primera de la república mexicana, sino que, salvo disposiciones de algunas naciones del sur, es decir la primera de nuestro continente. Es también la primera de nuestro continente según Mario de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del estado.

Fue modelo para las demás entidades federativas, mas aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En su exposición de motivos la legislación laboral de Veracruz se señalan sus finalidades de la siguiente manera:

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí, que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone al cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

En unos renglones posteriormente se hizo notar el sentido propio nacional, para decirlo así, de la ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació de los campos y de los hombres de la revolución, y que no es, no ha querido ser, una imitación extralógica de normas de otros pueblos por muy bondadosa que las consideren ellos.

Ha sido un criterio constante el de hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios

azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de todo nuestro sistema de vida individual y social. No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras; no se quiso poner en ella ningún precepto solo por la forma galana o precisa con que la formularon legisladores de otros países; se quiso fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestro estado actual.⁵

DISPOSICIONES DE MAYOR TRASCENDENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE VERACRUZ.

Las disposiciones mas trascendentales de esta ley son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, posteriormente modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo, que se pagara anualmente, pero a partir del cinco de julio de 1921, se estableció que la utilidad se determinara por comisiones, definiéndose a la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la del capital invertido. Además, se señalo que el tanto por ciento nunca será inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido en este caso podremos observar que existe relación con nuestra ley laboral vigente.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato gremial, con algo de actual sindicato de oficios varios, al establecer en el artículo 142, que sindicato en la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

El contrato de trabajo lo califica como “aquel en virtud el cual una persona llamado trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su

⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed, Porrúa, S.A. Cuarta ed. Tomo II. p. 55 y 129.

servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria”. Constituye, sin duda alguna, el antecedente de que la que contiene el artículo 17 de la ley de 1921.

La ley de Veracruz regulaba la huelga la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo en su caso, en materia de huelga se establecía el arbitraje obligatorio.

Respecto al número de extranjeros se previno que debía ser contratado, por lo menos, un ochenta por ciento de trabajadores mexicanos.

Por ultimo, con relación a los problemas contenciosos, y siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon juntas municipales de conciliación y una junta central de conciliación y arbitraje. El procedimiento se dividía en dos etapas: la investigación, periodo en que se ofician pruebas y la conciliación y el arbitraje. La primera se llevaba al cabo ante las Juntas Municipales y la Coalición y Arbitraje, ante la central”.⁶

4.3.2.- LAS LEYES DE YUCATAN.

“Mario de la Cueva comenta: que la ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, de dos de octubre de 1918, en vez de seguir el modelo de la ley de Alvarado. Imitaba a la ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales”.⁷

⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. S.A. Cuarta ed. Tomo I. p. 133.

⁷ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. P. 133.

4.3.3.- LA LEY DE ALVARADO TORRES DIAS.

El dieciséis de septiembre de 1926, modifica sensiblemente la ley anterior, tanto en materia sindical como en materia de huelga. Respecto de la primera, dispone que solo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la “liga central de resistencia del partido socialista del sureste”, con relación a la segunda, se establece un arbitraje previo y obligatorio, que hacia nugatorio el derecho de huelga”.⁸

Otras disposiciones que podremos mencionar son: la dictada el 27 d noviembre de 1917, con el nombre de: Ley por la que establece la forma de integrar las juntas centrales de conciliación y arbitraje y por las que se faculta al ejecutivo para intervenir en los establecimientos industriales en caso de paro ilícito”, dentro del distrito y territorios federales le siguieron el “reglamento provisional a que se sujetaran las Juntas de Conciliación y Arbitraje”, del estado de Hidalgo, de fecha 20 de diciembre del mismo año y así proliferaron las demás hasta la “ley del Trabajo para el Estado de Aguas Calientes”, de fecha 6 de marzo de 1928, entre otras.

En todas las disposiciones antes mencionadas, aparece una tendencia sindicalista.⁹

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcaban a dos o mas estados; por ejemplo, lo de los trabajadores ferrocarrileros, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios estados. Por el respeto a la soberanía de cada entidad no era posible a uno resolver los conflictos de otros, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el gobierno federal.

⁸ DE BUN LOZANO, Nestor. Op. Cit. P. 333.

⁹ Canto moller, Miguel. Derecho Burocrático del Trabajo. Ed. PAC. P. 46 y 47.

Por otro lado, tuvo lugar una convención Obrera-Patronal que señaló la necesidad de una legislación federal en la materia y entonces se constituyeron comisiones de estudio al respecto.

Posteriormente, el Presidente Calles estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer del tipo de conflictos, así como las juntas regionales de conciliación. El decreto es de fecha 22 de septiembre de 1927. Más de cincuenta años de este tribunal han justificado su existencia.

4.4.- La federación de la Legislación del trabajo.

“La idea del Derecho del Trabajo: Defensa de la Persona Humana que entrega a la sociedad su energía para que se constituya la civilización y cultura es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La declaración de los derechos sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para beneficio del trabajador; el despertar obrero reafirmó su conciencia de las y se extendió por toda la republica y creo sindicatos, federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, en las fabricas y en los talleres, por lo que fue oportuna la asamblea de Querétaro; decía el rumor, la Republica es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el gobierno federal sostenía con justificación,. Que el artículo 27 de la carta magna, había

reinventado para la nación, el domicilio sobre los productos de subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectar lo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o mas entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carian de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de dificultades, el Poder revisor de la Constitución modificó, en el año de 1929, el párrafo introductoria de la declaración y propuso una solución estrictamente original: La Ley del Trabajo seria unitaria y se expedirá por el congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una ley federal del Trabajo aplicable en toda la republica mexicana”.¹⁰

4.5.- El Proyecto Portes Gil.

En el año de 1929, el Presidente interino licenciado Emilio Portes Gil, en la sección extraordinaria de la cámara de senadores, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73, y la del proemio del artículo 123, además de la reforma relativa al seguro social, para que solo el Congreso contara con esa facultad: Las que después de los tramites consiguientes quedaran en los siguientes términos:

“Artículo 123- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberán expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, y artesanos y de manera general sobre todo contrato de trabajo”.

¹⁰ PATIÑO CAMARENA, Javier. Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4 Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, México 1985.

Para que esto pudiera suceder, hubo que reformar el artículo 73 constitucional, en su fracción X:

“Artículo 73.- El Congreso tiene la facultad:

Fracción X.- Para legislar en toda la República sobre la minería, comercio e instituciones de crédito; que establece el banco de emisión único, en los términos del artículo 28 de esta constitución, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los estados dentro de su jurisdicción, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por Concesión Federal; minería, hidrocarburos y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias”.

La fracción XXIX del artículo 123 quedó de la siguiente manera: “se considera la utilidad pública la expedición de la ley del seguro social y ella comprenderá seguro de invalidez, de la vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos”.

Fue así como se privo a los estados de la facultad legislativa en materia laboral y se le concedió a la federación, por otro lado, la legislación estatal continuó aplicándose, por no existir ley reglamentaria, hasta el año de 1931, en que apareció la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo año de 1929, año de la reforma constitucional, el Presidente Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

4.5.1.- El primer proyecto de Código Federal del Trabajo.

Fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritua. A este proyecto se le conoce como el “Proyecto Portes Gil”.

Este proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del estado, es decir, que concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del contrato por equipo, del contrato colectivo, definido casi en los mismos términos en que actualmente aparece en la Ley, así como el contrato-ley, además del contrato individual. Así mismo, aparecieron contratos especiales como de campo, de ferrocarriles, el de adomicilio y el de aprendizaje.

Podemos decir que si bien tenía una idea sindicalista la realidad es que era poco democrática, ya que solamente permitía el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de esa posibilidad a las minorías, por considerar que solamente era la raíz de conflictos innecesarios.

Pero lo mas grave estaba en el capitulo de la huelga ya que se consideraba el principio de arbitraje obligatorio, con la posibilidad de las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso, si eran los trabajadores los insumisos se daban por terminados los contratos del trabajo y solo eran los patrones, sucedía lo mismo y se le condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes.

En cuanto los riesgos profesionales, se les consignaba en forma semejante a las que actualmente existen, salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se eleva a cuatro años de salario.

El proyecto Portes Gil fue rechazado por la oposición de agrupaciones obreras y por el mismo Congreso de la Unión, particularmente por la Cámara de

Diputados, fundados no solo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil. Con ese motivo la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convocó a una convención obrero-patronal en el año de 1931, para que se realizaran las modificaciones al proyecto existente”.

4.5.2.- El Segundo Proyecto del Código Federal del Trabajo.

Que ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue formulado siendo secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La Comisión redactora se integró por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo, las conclusiones de una convención obrera-patronal. Discutido el proyecto, fue aprobado en los primeros días del mes de Agosto de 1931 y devuelto al Ejecutivo para su promulgación, que se llevo a cabo el 18 del mismo mes de agosto de 1931. La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ruiz Rubio. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por la legislatura de los estados y por el Congreso de la Unión, en materia de Trabajo.¹¹

4.6.- Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

“Con fecha 28 de agosto de 1931, fue publicado en el diario oficial, la primera ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. P. 339.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en once títulos la materia laboral de la manera siguiente: 1º. Disposiciones Generales, 2º. Del contrato del Trabajo, 3º. Del contrato de aprendizaje, 4º. De los sindicatos, 5º. De las coaliciones, huelgas y paros, 6º. De los riesgos profesionales, 7º. De las Prescripciones, 8º. De las autoridades del trabajo y de su competencia, 9º. Del procedimiento antes las juntas, 10º. De las responsabilidades y, 11º. De las sanciones”.¹²

De lo anterior expuesto, podemos observar, que la ley federal del trabajo de 1931, se elaboró catorce años después de haberse consagrado el derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y podemos apreciar que esta tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al paternalismo, durante su vigencia sufrió varias reformas, pero su orientación siempre fue obrerista, aunque no podemos desconocer que todas las leyes de un estado de orientación capitalista, esta orientación solamente sirve para mantener el “estatus socio-económico”.

Pues independientemente de los valores de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga, de la manera como fue reglamentada y no obstante los vicios derivados de su aplicación practica han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase trabajadora.

Ahora bien, como existe de hecho la posibilidad de que los derechos y prestaciones que la ley concede s han aplicados por las partes interesadas, en la misma exposición de motivos, se señala: “la Reglamentación Legal del Trabajador garantiza tan solo un mínimo de derechos que el estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora”, pues se trata de dar cumplimiento

¹² MUÑOZ RAMÓN. Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa. 1ª. Ed. México. P. 203 y 204.

a un objeto de beneficios sociales, para grupos mayoritarios, sin afectar los intereses involucrados, en relación, hasta donde esto sea posible.

Durante su vigencia se veintiocho de agosto de 1931 a treinta de abril de 1970, esta ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajador en México.

“Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presente las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes: Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es, uno de los medios que han aportado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajador principiara a ocupar el rango que le corresponde en la producción”.¹³

4.7.- La Ley Laboral de 1970.

4.7.1.- Condiciones Generales.

Con un criterio mas adecuado a la esencia de nuestro derecho, esta Ley da prioridad a la relación y abandona al viejo criterio que ponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Pues bien, distinto al criterio por la Ley de 1931, y a cual ya se ha hecho referencia en este capítulo, el ordenamiento en vigor sustituye al mención del

¹³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. P. 203 y 204.

contrato por la de relación de trabajo, y en lugar de emplear el término Contrato, habla del Documento donde se Consigna las condiciones de prestación de servicio.

Esto en opinión de la doctrina, representa un indudable avance, que obliga a modificar los criterios sometidos, por las juntas de conciliación y arbitraje en inclusive por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta nueva ley entro en vigor el 1º. De mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, bajo el gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, bajo la conducción de una comisión especial a cargo del maestro Mario de la Cueva.

4.7.2.- La relación y el Contrato Individual del Trabajo.

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

Así, relación del Trabajo doctrinalmente hablando: “es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicio de una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.¹⁴

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

¹⁴ AUTORES DIVERSOS. Diccionario Jurídico Mexicano, Od Cit. T. IV. P. 2769.

De acuerdo a esta definición pueden destacarse los siguiente elementos:

a) Elementos subjetivos:

1.- Trabajador.

2.- Patrón.

b) Elementos objetivos:

1.- Prestación de un trabajo personal subordinado.

2.- Pago de un salario.

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

“Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico a las instituciones recientes que correspondían al desarrollo industrial que cada día habría mas fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaron contrato al acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador. La expresión no era lo mas feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de autonomía de la voluntad, porque la ley tenia que proteger a la parte mas débil en la relación contractual”.¹⁵

Aplicando un poco mas los principios anteriores, podemos decir que se presentaron dos corrientes principales:

La de los Contractualitas y la de los Anti contractualitas, los primeros sostenían que al inicial cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita cuando el acuerdo esta

¹⁵ GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1990, p. 30-31.

dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, al patrón y esta conviene que se realiza labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligara jurídicamente a los dos sujetos mencionados que son la consecuencia de ese contrato.

Los Anti contractualitas sostienen, a partir de Lotear, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del contrato contractual; pero después salio de ese ámbito para abrir aspecto fuera del vinculo contractual, pues se refiere a las obligaciones que nacen de la reglamentación impuesta por el patrono. Por estas razones esta teoría pretende un retorno al derecho Germánico, en que existe la relación del servicio fiel entre el caudillo y su sequito.

En nuestro país el maestro Mario de la Cueva quien con mayor interés ha defendido el concepto relación de trabajo en la ley laboral. Para el, mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la mas amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría d los derechos humanos. Es la protección del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad d las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos e irrenunciables, mismo que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

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

contrato que a la relación de trabajo. Es mas, casi lo identifican, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

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

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

4.7.3.- El Concepto Actual de Subordinación.

Subordinación proviene del latín: *subordinationis* acción de subordinar, de *sub: bajo y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer*.¹⁶

En términos generales, es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de parentesco o por relación social o jurídica, religiosa, etc.

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

La Ley española la ha definido como la ejecución de una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios, bajo la

¹⁶ AUTORES DIVERSOS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Ob Cit. P. 3000.

subordinación de estos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.

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

El Código de trabajo de Brasil señala como empleo a toda persona física que presta servicio de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de este y mediante salario.

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

En México, según las palabras del maestro Euquerio Guerrero,¹⁷ es un elemento común del Contrato individual y de la relación de trabajo, afirma, esta característica es seguramente la mas importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

Efectivamente, un hombre puede prestar a otro servicios personales y no esta ligado por una relación de trabajo como ocurre en las comisiones mercantiles. La Ley anterior, esto es la Ley de 1931, hablando de dos conceptos: Dirección y Dependencia, lo que presto a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrono para ordenar como el trabajo debía hacerse y como realizó y la dependencia tenia un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía económicamente de su patrón.

¹⁷ GUERRERO, Euquerio, ob. Cit. 46-47.

Estos razonamientos no eran correctos, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patronos y la dependencia económica no podría atribuirse a ninguno de ellos. También es factible que una persona teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato laboral y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.

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

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO: Subordinación significa por parte del patrono, un poder jurídico de modo correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estará subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Pag. 267 5ta.parte. Tesis 297.

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

- 1.- El Poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador.
- 2.- Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprendida.
- 3.- Un poder como facultad jurídica conforme al cual el patrono puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador.
- 4.- La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

4.7.4.- Los tipos de Contrato Laboral.

En el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de la estipulación expresa, las relaciones serán por tiempo indeterminado.

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

A) *CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO:*

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

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

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

- a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- b) Si el patrón comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje que el trabajador, por la razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

- c) En los casos de trabajadores de confianza;
- d) El servicio domestico y,
- e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Estas limitaciones favorecen al patrón, en sentido de que, a su capricho, podrán dar por terminada la relación laboral, cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Por su parte el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año d prestación de servicio, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que el caso incurra.

Esta conclusión se desprende del artículo 32 que dispone: “El incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecto al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”. Igualmente, por lo dispuesto por el diverso numeral 40 que dispone que: los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

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

B) CONTRATO POR OBRA DETRMINADA:

El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse este, cesa sus efectos la relación. En tanto la modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente valido

que por circunstancias ajenas a su esencia esta llamado bien a empezar efectos, bien extinguirse.

La modalidad normalmente se presenta en función a la voluntad de que las partes. La dependencia de la obra, en este tipo de contratos, dependen también de la voluntad, pero al nacer la relación se producen un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Por eso el artículo 39 señala: si vencido el tiempo que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

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

Como se desprende de lo expuesto, coincidiendo con la opinión doctrinal, el legislador adopta unas posiciones la cual intenta poner obstáculo a la celebración de estos contratos precisamente por considerar que atenta en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones

que los rescinden sin causas justificadas. Máxime en la actual situación económica, el cual, nuestro país atraviesa una gran crisis que se refleja en la contratación de empleo.

C) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO:

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

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 73, señala tres hipótesis para la celebración del contrato de trabajo a plazo:

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

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

Respecto de la primera hipótesis, no requiere mayor comentario, bastara con decir que normalmente se presenta esta situación cuando por una temporada el patrón requiere de mayor personal que el normalmente utilizado, verbigracia las negaciones comerciales que contrata a mayor personal demostrador por uno o dos meses para su venta navideña.

En el segundo caso, cuando un trabajador solicita licencia o si la relación de trabajo se suspende en incluso se rescinde dicha relación, puede ser substituido temporalmente, ya que esperar su regreso o la determinación de la junta de

Conciliación y Arbitraje. En esta forma la plaza se respeta y el patrón no adquiere obligación por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

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

Es importante señalar, por último, que el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad de la hipótesis del artículo transcrito. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.

CAPITULO V

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA ACTUALIDAD.

5.1.- Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Establece el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnara al plano o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.¹

¹ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 526.

Desde luego en la demanda debe tomarse en cuenta la Jurisprudencia dictada por el Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito que se encuentra en el semanario Judicial Tomo V, segunda parte pagina 679 que a la letra dispone “demanda laboral, en la que deben precisarse circunstancia de modo, tiempo y lugar del despido. Los actores están obligados a señalar en su demanda, las circunstancias del lugar, tiempo y modo de ejecución de los hechos que estimen constitutivos de un despido, para que el demandado conozca a plenitud los hechos que se le estipulan, el lugar preciso en que se afirmen que ocurrieron y el momento exacto o cuando menos aproximado, en que se diga ocurrieron, así como la persona o personas que intervinieron en ellos, a fin de que dicho demandado tenga posibilidad legal de preparar debidamente su defensa, así como para que, las pruebas que rindan ambos contendientes, pueden ser tomadas en cuenta por los tribunales obreros, dado que dichas pruebas tiene por objeto demostrar los hechos expuestos en la demanda o en su contestación, y si los contrincantes son omisos en narrar los hechos relativos en que se descansa su acción o defensa, falta la materia misma de la prueba”.²

Por su parte el artículo 873 de la Ley de la materia dispone: “El pleno o la Junta especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictara acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuanto menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestar la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas sino concurre a la audiencia.

² CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 527.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los efectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que subsane durante un termino de tres días.

Por su parte el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo establece: la audiencia a que se refiere el artículo 873 constara de tres etapas:

- a) De conciliación.
- b) De demanda y excepciones y,
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia d las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.³

Como puede observarse la primera audiencia consta de tres etapas: Primera Etapa, es decir la de conciliación debe ceñirse al procedimiento establecido en el artículo 876 de la Ley en cita que dispone: “La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

- I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II.- La junta intervendrá para la celebración de prácticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

³ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 529.

III.- Si las partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley.

V.- Si las partes no llegaran a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando la etapa de demanda y excepciones y,

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.⁴

Dentro de esta etapa deberá destacarse lo siguiente:

La Ley procura que se ventilen los intereses de las partes en conflictos por lo cual obliga a la comparecencia personal, tratando de evitar que se genere la especulación de intereses de los apoderados, en la inteligencia de que la prohibición de que se asistan apoderados únicamente se limita a esta etapa de conciliación y no a la demanda y excepciones por no dispuesto en la Ley, no obstante lo que dispone la fracción VI del artículo citado, me permito establecer las diversas tesis que al respecto sean sustentado: “Audiencia de demanda y excepciones”. Obligación de las partes de comparecer personalmente a la misma. De acuerdo con lo previsto en la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, debe considerarse que si a la etapa de conciliación de la audiencia de ley no acudió la empresa demandada personalmente, es decir, por medio de su representante legal, si lo hizo por conducto de su apoderado, entonces dicha comparecencia personal debe hacerse en la siguiente etapa, esto es en la demanda y excepciones, pues si bien es cierto que en esta etapa de la audiencia

⁴ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 530.

la Ley de la materia autoriza la intervención de abogados o patronos o personas verbadas en derecho, también lo es que si a la etapa de conciliación el demandado no asiste personalmente o por conducto de su representante legal, cuando se trate de persona morales, debe comparecer personalmente a la demanda y excepciones, pues que en el caso contrario, se tendrá contestada la demanda en sentido afirmativo.

Amparo en revisión 559/82, Isidro Molina Ramírez, 10 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente Efraín Ochoa Ochoa. Secretaria: María de los Ángeles Pombo Rosas.

Informe 1983, 3ª. Parte, Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, pagina 391.⁵

Por otro lado debe destacarse que la fracción IV del mismo artículo, fijo que la audiencia únicamente puede suspenderse por una sola vez, evitando con ello la táctica dictatorial que venia ocurriendo de suspenderse indefinidamente causando con ello perjuicios al trabajador.

-Segunda etapa de demanda y excepciones, se debe desarrollar en los términos del artículo 878 de la Ley, que textualmente establece: La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra el actor para la exposición de su demanda.

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promoverte, siempre que se trate del trabajador, no

⁵ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 535.

cumpliere los requisitos emitidos o no subsanare a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

En este último caso, estará obligado a entregar copias simples al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado.

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmando los o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre lo que no se susciten controversias, y no podrán admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entrañan la aceptación de derecho.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declarará competente, se tendrá por confesa la demanda.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitare;

VII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasara inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción.⁶

⁶ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p.536 y 537.

Dentro de esta etapa debe destacar lo siguiente, el procedimiento laboral responde al principio de sencillez por los que la ley lo único que exige son que se expongan los hechos y los puntos petitorios, es decir, no se exige al trabajador que manifieste los puntos de derecho, sin embargo debe quedar establecido que en los hechos debe quedar perfectamente determinadas las circunstancias de tiempo, lugar y modo, puesto que las pruebas deben referirse como quedara señalado; a los hechos derivados de la demanda y su contestación.

Otro punto a destacar es que el demandado debe contestar la demanda a pesar que la junta es incompetente en razón de que si no lo hace y la junta se declara competente se tendrá por confesa la demanda.

Por ultimo en esta etapa debe decirse que de acuerdo con la reforma de 1980, se establece una modalidad en el sentido de que el actor puede modificar la demanda, y al respecto se ha interpretado de la manera siguiente comentarios: "Modificación de la demanda" (artículo 878 fracción II). La Ley de 1970 en su artículo 753, fracción IV, disponía que el actor podía hacer valer en las audiencias de demanda y excepciones "acciones nuevas o distintas a la ejercidas en su escrito inicial", las cuales quedaban también sujetas a las normas de prescripción. El mismo precepto indicaba expresamente que en tales casos la Junta debía señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones.

La ley reformada en 1980 presenta una modalidad confusa en el artículo 878, fracción II, al disponer que el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.

En la practica ha sido difícil la interpretación del alcance del vocablo modificación, originando en ocasiones que la simple precisión o aclaraciones de los hechos, se haya entendido por la demanda como una aplicación de la demanda y haya solicitado el diferimiento de la audiencia reservándose para contestar en la nueva fecha, dando por resultado que la junta acuerde tenerla por

contestada en sentido afirmativo; o bien a la inversa, que el actor adicione a los hechos de su demanda, incorporando prestaciones no reclamadas en el escrito inicial y la Junta acuerde la improcedencia de esta aplicación.

Al respecto, estimamos que, en el primer lugar, dadas las graves implicaciones de esta cuestión siempre que el actor haga nuevas manifestaciones sobre su demanda, la Junta podría cuidar el curso de la audiencia, y si se trata de una aclaración o precisión de los hechos, hacerlo saber sí al demandado teniendo por expuesta la demanda en tal sentido, a fin de que proceda dar contestación de la misma, con fundamento en la fracción tercera del artículo 878.

Ahora bien, si el actor modifica su demanda, adicionando los hechos sin variar la naturaleza de la acción principal, esa modificación es admisible procesalmente, porque el artículo 878 no lo prohíbe, sino por el contrario, es compatible con lo previsto en la fracción II del mismo, toda vez que si la Junta debe prevenir para que adicione la demanda en ese momento, por no haber tomado en cuenta las indicaciones hechas anteriormente por la misma para subsanarla en tal sentido, en congruencia con ese principal puede el trabajador de mutuo propio adicionarla con la salvedad, y en esto difiere radicalmente de la ley de 1970, de que no es admisible actualmente cambiar la naturaleza de la acción principal, por ejemplo, demandar por despido injustificado artículo 48, y en la audiencia de demanda y excepciones cambiar la acción por la de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón artículo 51 porque implicara alterar la naturaleza de los hechos y por consiguiente las consecuencias jurídicas de los mismos contraviniendo el principio contenido en el artículo 685 actual, en el sentido que la junta podrá subsanar la demanda incompleta de acuerdo con los hechos expuesto en la misma, esto es, en la reclamación inicial, por el trabajador. Además, en el caso de modificación de la demanda por equidad deberá suspenderse la audiencia señalando una nueva fecha, para que el demandado este en posibilidad de estudiar las acciones para darle contestación a las mismas.

Cabe agregar que el trabajador que haya demandado la indemnización y en la etapa de demanda y excepciones manifieste que prefiere la reinstalación, si el demandado opone la excepción de prescripción por que hubieren transcurrido mas de dos meses desde que se produjo el despido en nuestro concepto esa excepción será improcedente ya que se trata del mismo despido y no varían los hechos de la demanda, por lo que únicamente varia la pretensión, que es de la misma naturaleza en ambos casos, sin que se lesione derecho procesal alguno del demandado.⁷

-Tercera Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Prueba que se deba llevar a cabo en los términos de lo que dispone el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dice: “La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a las normas siguientes:

- 1.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar la de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las de su demandado.
- 2.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas con las de la contraparte y que se ha cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionada con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguiente a fin de preparar dentro de un plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- 3.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capitulo XII de este titulo.
- 4.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.⁸

⁷ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 537-538.

⁸ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed.

En relación con las pruebas estas son las que se establecen en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.
- V. Inspeccional.
- VI. Presuncional.
- VII. Instrumental de actuaciones.
- VIII. Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.⁹

Y debe destacarse que estas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, que tengan relación con la litis y acompañados de todos los electos necesarios para su desahogo.

Por otra parte debe tomarse en cuenta los cargos de la prueba y en efecto el artículo 784 establece lo siguiente. “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando existan controversias sobre:

Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 547-548.

⁹ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 465.

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador.
- III. Falta de asistencia del trabajador.
- IV. Causa de rescisión de la Relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
- VII. El contrato de trabajo.
- VIII. Duración de la Jornada de trabajo.
- IX. Pago de días de descanso obligatorios.
- X. Disfrute y pago de las vacaciones.
- XI. Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII. Monto y pago de salarios.
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y,
- XIV. La incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.¹⁰

Además de lo anterior debe quedar señalado el criterio sustentado en relación con los cargos procesales que al efecto se han establecido: excepción de la carga de la prueba al trabajo. En el artículo 784 reside el principio mas revolucionario de las reformas procesales de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral a que se refiere dicho precepto, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente deban conservar en los términos del artículo 804.

¹⁰ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 466-467.

En la Ley de 1970 “la carga” era el elemento medular del proceso.

Esta es una institución del proceso civil magistralmente definida por Carnelutti al señalar que las partes contribuyen al desarrollo del proceso mediante el ejercicio de las facultades y al cumplimiento de las obligaciones y las cargas. *La facultad* consiste en el ejercicio potestativo de un derecho procesal, donde la Ley no impone ni carga ni obligación, por ejemplo, la adhesión a una prueba de la contraparte. La *carga*, según la define, es el poder de la obra a riesgo propio para librarse de un perjuicio, pero sin que este constreñido por sanción alguna para hacerlo, de manera que se satisface la carga por el propio interés. Si deja de hacerlo, no hay sanción jurídica alguna, lo único que ocurre es que su interés no es tutelado en el proceso y el incumplimiento de la carga le reporta una resolución adversa. De manera distinta, la obligación es un deber jurídico cuyo cumplimiento no solo interesa al sujeto de esa obligación sino a terceros, y sobre todo al interés predominante de la Ley –podrá decirse, el interés jurisdiccional- que prevalece sobre el interés de las partes, para obtener una justa composición del litigio; y por consiguiente su incumplimiento lleva aparejada una sanción. El principio de la “carga” es de carácter civilista e individualista; se basa en la igualdad teórica de las partes ante la Ley y no toma en cuenta la desigualdad de las mismas para establecer una *igualdad real* en lugar de la *igualdad formal* del proceso civil. Esa *igualdad civilista* conduce a la regla de que el que afirma, esta obligado a probar, que arroja la carga de la prueba al trabajador, porque su demanda parte de hechos afirmados por el mismo. Ese principio tuvo que flexionarse porque dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que los medios probatorios, especialmente los documentos, se encuentran en poder del patrón, incluso los testigos, cuando se trata de hechos ocurridos en las oficinas de la empresa, suelen ser trabajadores adictos al patrón y por lo tanto adscritos al interés de este.

Entonces se acudió a una solución expeditiva. Como la carga de la prueba era una institución que operaba a favor de los patrones y el derecho laboral es protector de los trabajadores sencillamente este derecho se apodero de ella a

favor de los trabajadores, mediante la intervención de la carga de la prueba en el despido, en el sentido de que el trabajador no obstante ser quien afirma el hecho del despido no está obligado a probarlo, sino únicamente a demostrar que prestaba sus servicios al patrón, y a este le corresponde probar que lo despidió o que lo despidió injustificadamente; baja la presunción de que el trabajador está interesado en mantener su empleo.

Sin embargo, la carga de la prueba subsistió como un bastión inaccesible para los trabajadores, en casos como el tiempo extraordinario pues debían probar las horas extras de momento a momento, o la retención del pago del salario, tratándose en este último caso, según Mario de la Cueva, de una prueba satánica, pues el trabajador tenía que probar, en primer lugar, que requirió de pago al patrón y en segundo que este se negó a pagarle, lo que era prácticamente imposible porque tener que requerir al patrón en su oficina, solo podría hallar trabajadores adicto a este.

Ahora bien, las reformas de 1980, han dado el siguiente paso decisivo: arrumbar la carga, substituyéndola por la obligación, cambio inspiración en la posibilidad probatoria, toda vez que al disponer el patrón de los medios de prueba, a él le corresponde la obligación de probar, de acuerdo con el principio de que el derecho a la prueba pertenece al Juez, más que a las partes, porque representa en el proceso el interés social, que tiene primacía sobre el interés de las partes. Como derivación de este interés social, surge el nuevo principio de participación activa del juzgador en el proceso, no limitándose a ser observador impasible de un torneo de astucias según la gráfica frase de Mario de la Cueva, sino el principal protagonista en el esclarecimiento de la verdad.

Tales principios se conjugan en el innovador artículo 784, donde se dio el antecedente significativo de que la comisión dictaminadora de la cámara, substituyó la expresión original de la iniciativa, acerca de que la junta podrá

requerir al patrón, por la de requerirá al patrón, convirtiéndose su intervención de potestativa en obligatoria.

Cabe decir, en suma, que el artículo 784 plasma la tendencia, también apuntada por Carnelutti, orientada hacia el carácter publicista del proceso, de sustituir las facultades y cargas por las obligaciones.¹¹

Por último, en relación con esta etapa, debe quedar definido, que es indispensable que la junta cierre cada una de las etapas correspondientes en razón de que de no hacerlo, con posterioridad se puede ofrecer pruebas.

5.2.- Audiencia De Desahogo de Pruebas y Alegatos.

La segunda etapa de la audiencia del procedimiento ordinario es la audiencia de desahogo de pruebas la que debe llevarse en los términos del artículo 884 d la Ley Federal del Trabajo que al efecto dispone: “la audiencia de desahogo de pruebas se llevara a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se proceda a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean primeramente de las del actor inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley.

¹¹ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 467-468.

- III. En el caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieren con esa obligación, a solicitud de la parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
- IV. Desahogadas las pruebas de las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.¹²

Como se establece en la fracción IV del artículo señalado una vez que se han desahogado las pruebas las partes en la misma audiencia pueden formular sus alegatos, que deben referirse desde luego a las pretensiones de cada una de las partes.

5.3.- Proyecto de Laudo.

Dispone el artículo 885 de la Ley de la materia lo siguiente: “ al concluir el desarrollo de la prueba, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formularán por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que debe contener:

1. Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contra replica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
2. El señalamiento de los hechos controvertidos.
3. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

¹² CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 550-551.

4. Las consideraciones que fundadas y motivadas se derivan, en su caso, de lo alegado y lo probado.

5. Los puntos resolutivos.¹³

En relación con lo del proyecto cabe destacar que si bien deben cumplirse todos los requisitos señalados, cabe destacar que el proyecto de resolución debe ser fundado y motivado, es decir en que preceptos de la Ley se funda y que razones tiene el juzgador de acuerdo con las pruebas para declarar o no probada la acción.

Por último, dentro de esta etapa del proceso la Ley establece en su artículo 886 lo siguiente: “del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguiente al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desarrollo dentro de un término de 8 días, de aquellas pruebas que no se llevarán a cabo o para la practica de las diligencias solicitadas”.¹⁴

¹³ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 551.

¹⁴ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 553.

5.4.- La Audiencia de Discusión y Votación del Proyecto de Laudo.

En relación con la audiencia de discusión y votación la Ley en su artículo 887 a 889 expide lo siguiente:

Artículo 887.- “Transcurrido el término a que se refiere el término anterior, concedido a los integrantes de la junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Artículo 888.- La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la junta, de conformidad con las normas siguientes:

- I.** Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
- II.** El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y
- III.** Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Artículo 889.- Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.¹⁵

Desde luego debe decirse que esta audiencia es interna entre los miembros d la Junta, es decir, no tienen intervenciones las partes, en la práctica es común según se ha visto en los tribunales, que esta audiencia no se verifica sino que la realiza el auxiliar de machote y simplemente la pasa para firma.

5.5.- Laudo.

Los laudos como ya quedo expresado con anterioridad es la resolución final y debe reunir los requisitos que establecen los artículos 840 a 847, 890 y 891 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 840.- El laudo contendrá:

1. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
2. Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes.
3. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y de los hechos controvertidos.
4. Enumeración de las pruebas y apreciaciones que de ella haga la junta.
5. Extracto de los alegatos.
6. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que le sirvan de fundamento.
7. Los puntos resolutivos.

¹⁵ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 554.

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran os motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Artículo 842.- Los laudos deben ser claros precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

El articulo 843.- En los laudos cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación, se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se habrá incidente de liquidación.

Artículo 844.- Cuando la condena sea de cantidad liquida, se establecerá en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo las cuales deberán cumplimentarse.

Artículo 845.- Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o d los patrones ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia, se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicara las responsabilidades en que incurrn si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantara un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si retrata de acuerdos, se tomarán por el Presidente Auxiliar y los Representantes que la voten. En caso de empate, el voto de los representante ausentes se sumaran al del Presidente o Auxiliar.
- II. Si se trata de laudo:
 - a) Si después del requerimiento, insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el presidente de la junta o de la junta especial llamará a los suplentes.
 - b) Si los suplentes no se presentan a la junta dentro del término que les señale, que no podrá ser mayor de tres días o se nieguen a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta especial dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social, al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designe las personas que lo substituyan; en caso de empate se entenderá que los ausentes sumaran su voto al Presidente.

Artículo 846.- Si votará una resolución uno mas de los representantes ante la Junta se niegan a formarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la Resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Artículo 847.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la Resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La junta dentro del mismo plazo resolverá pero por ningún motivo podrá variarse al sentido de la Resolución.

La interposición de la aclaración no interrumpida el término para la impugnación del Laudo.

Artículo 890.- Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votarán en el negocio y, una vez

recabadas, turnarán el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

ARTÍCULO 891.- Si la Junta estima que alguna de las partes obro o mala fe, podrá imponérsele en el laudo una multa de hasta 7 veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar d residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse al los Representantes de las partes.¹⁶

¹⁶ CLIMENT. BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias, Ed. Esfinge. S.A. de C.V. Naucalpan Estado de México, 1994. p. 503, 507-510 y 554-555.

CAPITULO VI

TRABAJOS ESPECIALES

6.1.- Concepto

Antes de entrar de fondo a mi tema de tesis quisiera mencionar que son los “Trabajos Especiales”; de acuerdo al pensamiento de Barassi; el Trabajo Especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común. Federico de Castro denomina Trabajo Especial “al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial”. Para Demófilo de Buen constituye Trabajo Especial “las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común”.

Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de

la relación de trabajo, presentan sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.¹

6.1.1.- Concepto de Trabajos Especiales.

En nuestro concepto los Trabajos Especiales, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, los Trabajos Especiales modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.

No debe pensarse que los Trabajos Especiales constituyen un régimen jurídico privilegiado. Por el contrario, la tendencia es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces en su perjuicio. Es el caso de *v.gr.* los trabajadores de confianza que pueden ser despedidos no solo por las causales previstas por el artículo 47 sino a demás, cuando exista un motivo razonable de la perdida de confianza o de los tripulantes de aeronaves para los que se prevén causas especiales de despido.

6.1.2.- Relación del Derecho común con los Trabajos Especiales.

En el derecho del trabajo mexicano prevalece el principio de que debe aplicarse la norma que sea mas favorable al trabajador. Por otra parte no puede alterarse, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones mínimas contenidas en el artículo 123 Constitucional. En virtud de que los trabajos especiales deben planearse cuidadosamente, de tal manera que las condiciones particulares de las

¹ MARIO DE LA CUEVA. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. T. I. pp. 449-450. México 1981.

actividades reglamentarias en forma distinta no contradigan el catalogo de garantías mínimas.

Los trabajos especiales implican, en realidad, una modificación de las reglas relativas, a la duración, suspensión, rescisión y determinación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de las condiciones de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. En ocasiones se establecen condiciones superiores a las generales (*v.gr.* en materia de vacaciones art. 236) o se cambia al régimen de cuantificación del salario variable (respecto de los agentes del comercio, art. 289).

Creemos que la única garantía constitucional que puede ser afectada por las disposiciones de los trabajos especiales es la relativa al principio de que al trabajo igual debe de corresponder salario igual. De todas maneras la afectación es relativa, casi en la misma medida en que lo es en dicho principio.

No obstante lo anterior, en el caso de los dominados trabajadores académicos, no solamente se han regulado de manera especial sus condiciones de trabajo sino que además se han hecho nugatorio su derecho a la estabilidad en el empleo, pasado por encima de lo dispuesto en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional. Además se han creado un régimen especial también en materia sindical lo que no se había hecho antes en las disposiciones anteriores a los trabajos especiales.

En nuestro concepto esa política no es correcta ni aún desde el punto de vista sistemático. La realidad de los hechos es que los trabajos especiales deben de operar solo como excepción a las condiciones generales del trabajo, y obviamente sin dejar de respetar lo previsto en el artículo 123 Constitucional. De hecho solo se hacia referencia antes de la adición relativa a los trabajadores universitarios (Diario Oficial de 30 de octubre de 1980) a la situación de los de confianza en sentido de no poder ingresar a los sindicatos de los demás

trabajadores (art.183), pero ello no alterara, en absoluto las reglas básicas del sindicalismo.

Es claro que cuando la política define al derecho legislativo, las exigencias técnicas y el principio de la generalidad de la Ley sufren las consecuencias. El resultado es un derecho parchado, individualizado y, por lo mismo, injusto.

LOS TRABAJOS ESPECIALES COMO RESULTADO DE LA EXPANSIÓN DEL DERECHO LABORAL.

Al promulgarse la Ley de 1970, se puso de manifiesto que el derecho del trabajo confirmaba una tendencia expansiva que hasta ese momento solo había encontrado causa en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. En realidad esa expansión de expresión jurisprudencial era un discutible, y los casos mas concretos en que se manifestaba se calificaban una definición precisa en cuanto su ubicación en el Derecho Laboral.

Las situaciones características de esta etapa correspondían a los altos funcionarios de las empresas respecto de los cuales la posesión cierta o ficticia de algunas acciones motivaba que se les considerara vinculados a los resultados de la empresa y ello excluía su condición laboral; a los agentes de comercios y de seguros, supuestamente regidos por la Legislación mercantil; a los artistas y deportistas profesionales, quienes eran contemplados como sujetos del contrato civil de prestación de servicios.

En el fondo de esta situación ambigua, el punto de apoyo para exclusión de los preceptos laborales a este tipo de relaciones la determinaba un concepto estrecho de la subordinación o bien, particularmente respecto de los agentes de comercio, las viejas tesis de que cuando una persona presta servicios a dos o mas patrones, automáticamente desaparecía la relación de trabajo, porque tal situación excluía la posibilidad de que se produjera el requisito de dependencia

característico de un contrato de trabajo. Una interpretación gramatical y rigorista del artículo 17 de la antigua Ley fundada dicha tesis.

Sin duda alguna el legislador de 1970 actuó con decisión al incorporar toda una gama de relaciones especiales al campo laboral. En realidad pudo apoyarse razonablemente en la Jurisprudencia pero sobre todo su decisión fue el resultado de la expansión natural del derecho laboral que avanza hacia una plena reglamentación de las prestaciones de servicio, se produzca o no en forma característica el elemento de subordinación.

Como consecuencia de esta justa decisión del legislador se integró un título Especial en la nueva ley, el Sexto al que quedaron incorporadas algunas de las relaciones que ya en particular contemplaba la anterior: domésticos, trabajadores en el mar y vías navegables, trabajadores de aeronaves civiles, ferrocarrileros, trabajadores de campo y trabajadores en pequeñas industrias, industria familiar y a domicilio. A estos se agregan los trabajadores de confianza, precariamente regulados antes; los auto transportistas, los de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, los agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos y trabajadores en hoteles, restaurantes, y otros establecimientos análogos (de la propina). Después de incorporar los médicos residentes en periodos de adiestramiento (diario oficial de 30 de diciembre de 1977), por último los universitarios.

Es evidente que la necesidad de regular en forma especial determina relaciones tuvo una razón técnica, motivada por el deseo de definir la condición laboral de estos trabajadores. Sin embargo ello lleva implícito un cierto riesgo ya que el exceso de individualización de las normas puede producir y de hecho, ya esta ocurriendo así que algunos derechos que se estiman fundamentales para la generalidad de los trabajadores, se tengan que moderar, a veces mas aya de los debido, en razón de que su aplicación rigurosa seria contraria a las condiciones particularistas que la prestación de servicios. Ya lo hemos mencionado antes y no

esta de mas volverlo a decir: el principio constitucional de igualdad salarial esta evidentemente desplazado por las disposiciones de los artículo 297 y 307 que acepta se estipulen salarios distintos en función de las categoría de los deportistas, músicos, o actotes profesionales.

En realidad el titulo de “Trabajos Especiales” tendrá que ser el continente de cualquier expansión de derecho laboral. No hay que olvidar que en proemio del artículo 123 constitucional también menciona a los artesanos como destinatarios de sus normas. Y estos que son trabajadores no asalariados, aún no han quedado bajo la protección de las normas laborales. Otro tanto ocurre con los profesionales libres.

Nada impedirá en el futuro que estos trabajadores caigan de lleno en la esfera del derecho laboral que establecerá especialmente garantía a favor de quienes eventualmente `prestan sus servicios personales. En cierta manera la nueva Ley del Seguro Social de 1973 ya lo hace así al regular la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores independientes, como profesionales, comerciante en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados (art. 206 al 209), y a los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios. Artículo 210 al 214.

No podemos olvidar a los trabajadores al servicio de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares a los que ofrecieron importantes ventajas individuales a cambio de no insistir en el ejercicio de su derecho constitucional de construir sindicatos y, con base a ello exigir la celebración de contratos colectivos de trabajo. Desde hace muchos años integran un grupo de función anticonstitucionalmente, con un reglamentación especial, dictada por el presidente de la república sin ninguna facultad. Pero de todas maneras pertenecen al ámbito de los trabajos especiales si bien, en ese caso particular, alguna de las disposiciones aplicables son radicalmente contradictorias de los preceptos básicos de nuestra legislación laboral.

La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta, lo diremos por segunda vez, es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, quiere decir corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del artículo 20 de la Ley y a la que hemos propuesto repetidamente en algunos capítulos anteriores , sino a la congruencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se observan intocados los principios generales del derecho del trabajo y fundamentales de cada uno de los trabajadores, únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

Con ese espíritu debe interpretarse el artículo 181 de la Ley, que dice que “los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen”, disposiciones que sugiere algunas observaciones: la primera consiste en que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente , les son aplicables todas las disposiciones del artículo 123; la segunda observación expresa que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional , por ser norma de rango superior; y la tercera nos dice que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales.

En algunos temas como “Los Caracteres del Derecho del Trabajo, apartado: La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo” , de Mario de la Cueva, describe la batalla del estatuto laboral para arrancar al derecho civil, al mercantil y al administrativo, relaciones de prestación de trabajo que indebidamente retenían. La Comisión analizó ante todo la postura que debía adoptar, pues pudo dejar a la doctrina y a la jurisprudencia la determinación de las actividades que pertenecen

a su estatuto, por una solución de ese tipo ofrecía diversos inconvenientes: en primer término, resultaba un aplazamiento innecesario del problema; en segundo lugar, la lucha de la Ley de 1931 para extender su mandato protector a los grupos de trabajadores que padecían el yugo de los contratos civiles o mercantiles, no siempre tuvo éxito, como en los casos de los agentes de seguros, choferes, deportistas y otros más, por lo que era indispensable el pronunciamiento del legislador para hacer cesar la incertidumbre y poner punto final a la lucha; y finalmente, si bien todas las relaciones de trabajo están regidas por el artículo 123, ello no quiere decir, como ya lo explicamos, que no debieran diversificarse las normas reglamentarias para adoptarlas a las modalidades especiales de algunos trabajos.

Los razonamientos de estos renglones explican el nacimiento del título sexto de la Ley: algunos de sus capítulos, el trabajo de los domésticos, el del mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo y el trabajo a domicilio, vienen en la Ley de 1931, y desde 1959, el de las tripulaciones aeronáuticas. Pero en la Ley nueva se observa un razonamiento de las normas, deducido de la experiencia de los años pasados. Los capítulos nuevos trabajo de autotransportes, de maniobras de servicio público, de agentes de comercio, de deportistas profesionales, de actores y músicos y el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se incluyeron en el proyecto que se entregó a los representantes del trabajo y del capital, por lo que son el resultado de aquel debate público.

Pero si bien puede decirse como una conclusión general que el primado de derecho del trabajo se ha impuesto a sus viejos contrincantes, el catálogo de los trabajos especiales no está concluido, por lo que pertenece al futuro la formación de otros capítulos cuando aparezcan modalidades aún no contempladas, de los trabajos humanos.²

² DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa. P. 449-450. México 1981.

6.1.4.- Clasificación de los Trabajos Especiales.

Al existir en México, como en cualquier país, una gama muy variada de trabajos o actividades como modalidades o características peculiares que se relacionan con diversas causas y factores como pueden ser el parentesco, el lugar o vehículo de la prestación del servicio, el carácter sui-géneris de la actividad, su temporalidad, etcétera, han decidido al legislador otorgarles por separado una regulación y reglamentación singular, propia o específica.³

La inclusión de determinados trabajos o determinadas actividades como motivo de especial tratamiento no obedece, en la Ley, a un criterio uniforme. En realidad nos parece que la clasificación legal es suficiente. En nuestro concepto *v.gr.*, los trabajadores de confianza no constituyen una categoría especial independientemente de que dicten para ello unas normas particulares. Con los trabajadores de confianza ocurre un poco lo mismo que con las mujeres y los menores: Son circunstancias ajenas al trabajo las que determinan un régimen propio. En otras palabras: los demás trabajos especiales pueden ser realizados por mujeres y menores y también aceptar la clasificación de trabajadores representantes del patrón, de confianza o trabajadores de régimen general.

Con la anterior salvedad, lo que motiva que mencionemos las diferentes actividades o trabajos especiales:

- a) De confianza.
- b) Trabajadores de los buques.
- c) Tripulantes de aeronaves.
- d) Trabajadores ferrocarrileros.
- e) Auto transportistas.
- f) Maniobristas de servicio público en zona federal.

³ BORRELL NAVARRO MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª. Ed., ed. Sista, México 1998, pp. 481.

- g) Trabajadores del campo.
- h) Agentes de comercio y similares.
- i) Deportistas.
- j) Artistas y músicos.
- k) Trabajadores a domicilio.
- l) Domésticos.
- m) Trabajadores en hoteles, restaurantes y bares.
- n) Industria familiar.
- o) Médicos residentes en periodo de adiestramiento.
- p) Trabajadores universitarios, e instituciones de educación superior.
- q) Trabajadores bancarios.

6.2.- Trabajos en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos.

Los trabajadores presentan un aspecto particular: la titularidad del contrato colectivo permite a los sindicatos suplir las faltas temporales y definitivas y atender necesidades de variada índole que tengan las empresas. Es costumbre que un patrón solicite del sindicato el envío de algunas personas, para atender un evento especial, para auxiliarlo por algunos días, en una breve temporada, en la que el trabajo se incrementa, con motivo de vacaciones, días festivos, etc. Los trabajadores contratados por eventos, con intervención del sindicato, carecen de protección y de seguridad, ya que sólo reciben el importe del día laborado.

En las oficinas de los sindicatos vemos todos los días muchas personas en espera de merecer el favor de un líder y ser enviados a un centro de trabajo. Esto es similar a las industrias de fines de siglo pasado, donde el trabajador, sin posibilidad de permanecer en el empleo, llegaba a las puertas en espera de una oportunidad. Los trabajadores de esperanza, viven buscando la oportunidad diaria de trabajo. Estos, con carácter eventual, además desligados del centro de trabajo,

carecen de interés, no guardan relación de efecto, de lucha, de clase con sus compañeros, a los que solo ven en forma ocasional. Se desvirtúa, por tanto, la idea de empresa.

La Ley de 1970 contiene conceptos nuevos en este capítulo, fundados en la experiencia de la contratación colectiva y en necesidades de la empresa. Sólo reproduce el contenido de artículo 100-F de la vieja Ley, que ya establecía un salario mínimo profesional.

El artículo 344, dispone que este capítulo se aplique a los trabajadores, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Renglón especial merece el salario. En un principio se siguió la práctica de que solo percibirían el importe de las propinas. En otros lugares se afanaba el salario mínimo general, no profesional y las propinas se distribuían con el patrón.

La Ley de 1970, estimó indispensable reglamentar la situación ambigua de las propinas en el artículo 346, que son parte del salario, conforme lo dispone el artículo 84 por lo que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Los trabajadores deben recibir, cuando menos el importe del salario mínimo profesional. El artículo 347 claramente habla de un salario base, el que no puede ser otro que el salario mínimo profesional. Deja a convenio determinar el porcentaje o cantidad que puede incrementarse por las propinas, cuando no exista porcentaje obligando en las consumaciones.

Es frecuente en banquetes o servicios previamente contratados, que la cuota incluya el 15% por propinas. Si esta es la costumbre, no habrá problema

para calcular el incremento al salario base; si no fuere así, el patrón y los trabajadores están facultados para fijarlo de común acuerdo.

En todo caso el salario será remunerador, tomara en consideración la importancia del establecimiento y, con base en el artículo 57, la naturaleza de los servicios. Si las partes no se ponen de acuerdo, intervendrá la autoridad para fijar la cantidad cuota que incremente el salario base, conforme a los elementos apuntados.

Los trabajadores de acuerdo con el horario de trabajo, tendrán derecho, cuando sea necesario, a que se les proporcione alimentación, la que será sana, abundante y nutritiva. Nada impide que en uno de estos centros exista jornada discontinua y se de a los trabajadores tiempo para que tomen sus alimentos.

El artículo 349 obliga a los trabajadores, a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento. Si incumplen, podrá ser objeto de sanción, en los términos de los reglamentos interiores del trabajo y si la causa es grave, de rescisión por falta de probidad, pudiéndose invocar las fracciones II Y XV del artículo 47.

El artículo 350 obliga a los inspectores de trabajo a vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores, reunían las características ya señaladas; y velar por el respeto a las normas sobre jornada de trabajo.⁴

6.2.1.- Los Sujetos del Régimen Especial.

En el artículo 344 de la Ley se dice que las disposiciones del capítulo especiales aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos. A estos

⁴ BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, p. 513. México 1985.

trabajadores De la Cueva dice acertadamente los intitulan “Trabajadores de la propina” ya que el denominador común entre ellos es precisamente, el que suelen recibir propinas de los clientes de los establecimientos en los que prestan sus servicios.

El problema se plantea a propósito de los establecimientos análogos que se mencionan en el artículo 344, con toda razón Urbano Farias Hernández, a quien cita De la Cueva que deben considerarse como tales, “los salones de belleza, peluquerías, cines y teatros, (caso de los acomodadores) y en general a todo trabajador subordinado que labore en una empresa que preste un servicio al público y en el que se reciban usualmente una propina”.

Creemos, sin embargo, que resultaría peligroso aceptar una extensión excesiva del grupo de trabajadores sometidos a este régimen.

De alguna manera por costumbre o por agradecimiento a ciertas concesiones, algunos trabajadores, inclusive de alto rango suelen recibir gratificaciones que sin encajar necesariamente en el clásico concepto de “mordida”, podría calificarse de “propinas”. Seria indebido, ciertamente exceder a estos casos las normas del capitulo especial que comentamos.

En realidad podría buscarse un denominador común a estos trabajadores que impidiere el abuso de la analogía, no parece que podría se el de limitar el concepto a los establecimientos de servicio, excluyendo industrias, comercios y despachos profesionales.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La Ley señala como causales de rescisión del contrato de trabajo el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo, sin embargo, por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón aplican y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que, en mi concepto es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

Sin embargo, en el problema que nos ocupa en esta tesis, debería ser causal se rescisión del contrato de trabajo el maltrato a la clientela sin responsabilidad para el patrón toda vez que la Ley no lo contempla así, ya que esto se podría tomar como una falta de probidad por parte del trabajador, sin embargo la Ley señala como falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, mas no en contra de los clientes del establecimiento.

Considero, que este tema es muy interesante para no confundirse cuando la Ley menciona, respecto a la falta de probidad y honradez ángulos distintos desde los cuales se contempla el mismo hecho, ya que hay malos tratos, a los clientes en forma diferente de acuerdo al caso concreto dependiendo del supuesto jurídico en que se encuentre cada trabajador, pues en el caso que se estudia y efectivamente todo depende del supuesto en que se encuentre el trabajador y dependiendo de este puede la falta de probidad u honradez cometida, constituir o no un delito, sin dejar por ello, de ser causal de despido y no tornarse como injustificado para el patrón.

Opinar en el supuesto en comento debe entenderse por probidad la rectitud con la que se conduzca un trabajador para con el establecimiento, la clientela, su patrón, la honrabilidad de bien, la decencia de obrar, con respeto ante todo la lealtad, del tal modo, que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito, en contra de la propiedad como el robo, el abuso de confianza o el fraude, mas sin embargo, si perjudica las relaciones pacíficas de un establecimiento, por lo que causa perjuicios al patrón y a su establecimiento y lógico-jurídicamente se traduce en una causal de rescisión laboral para el trabajador sin responsabilidad para el patrón a que se refiere el artículo 47.

Concluyendo, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción II establece:

Art. 47. Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I....

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

Por lo que propongo quede de la siguiente manera:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra DEL CLIENTE O BENEFICIARIO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, **DEL CLIENTE O BENEFICIARIO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS**, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que obre provocación o que obre en defensa propia.

BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL** Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 2da. ed. México 1992. pp. 482.
- BORELL NAVARRO MIGUEL** Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. 6ª. ed. pp.483.
- BRICEÑO RUIZ ALBERTO.** Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985. p.p 606.
- BUEN LOZANO NÉSTOR.** La Reforma del Derecho Laboral. Ed. Porrúa, México 1983.p.p. 140.
- Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. 11° ed. México 1994. p.p. 657.
- Derecho del Trabajo, Conceptos Generales. Ed. Porrúa. 9ª.ed. México 1994. p.p. 180.
- Derecho del Trabajo, Derecho Individual y Derecho Colectivo. Ed. Porrúa. 10ª. ed. México 1994. T. II. p.p. 674.
- Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. T. II. 5ta. ed. México 1983. p.p. 386.
- DE LA CUEVA MARIO.** Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. 8va. ed. México 1980. T.II. p.p. 682.
- El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa México 1996. p.p. 732.
- EUQUERIO GUERRERO** Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 9° ed. México 1977. p.p. 566.
- MIRANDA BASURTO ÁNGEL** La Evolución de México. Ed. Porrúa. México 1963. p.p. 557
- REYES LÓPEZ ALBERTO** Las Doctrinas Socialistas de Ricardo Flores Magón. 1er. Ed. de los talleres de la Cámara de Diputados. México 1994. p.p. 367.
- SANTOS AZUELA HÉCTOR** Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1993. p.p. 449.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.** Tratado Teórico y de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1965. p.p. 438.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OTRAS FUENTES

DICCIONARIOS JURÍDICOS TEMÁTICOS. Raúl Chávez Castillo. Ed. Oxford. Volumen 4.