

# **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

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

**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE  
LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA  
MEDIANTE UN ÓRGANO FISCALIZADOR**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:**

**MARÍA DEL ROSARIO ZÚÑIGA LOYOLA**

**Asesor: Lic. Rogelio Torres Dávila**

**CUIDAD UNIVERSITARIA**

**2006**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A Dios:

Mi amigo el más cercano, el más comprensivo,  
el más amado; porque una hoja no se mueve sin su  
voluntad, porque nunca me ha abandonado ni siquiera  
en las horas más tristes. Porque me ha permitido  
vivir hasta este momento.

A Jonathan Ricardo y Flavio Gabriel:  
Quienes me han remontado con su  
inocencia a mi infancia, y han  
despertado mi instinto materno, así  
como mi compromiso de protegerlos.  
Los amo y espero que siempre  
estemos juntos formando una gran familia.

A mi madre:

Quien es una gran mujer en todos los  
aspectos y quien con su paciencia y  
su amor me ha conducido por esta vida  
convirtiéndome en su más fiel admiradora.  
Por la vida que me diste, por la vida que  
me has dedicado y por tus sacrificios; mil  
gracias, los triunfos son para ti mamá.

A mi papá y a mi hermana:

Gracias por todo lo que me  
han enseñado, les he  
aprendido mucho, gracias  
también por el tiempo que me  
han regalado y por las  
alegrías que me han dado.  
Gracias por su apoyo y por su  
cariño, los amo y siempre los  
llevare en mi corazón.

A mis amigas Ángeles, Araceli, y Yanet,  
y a mis amigos Héctor y Rolando,  
quienes con su cariño, compañía y palabras de  
aliento me han acompañado en esta aventura  
llamada vida. Gracias por su infinita amistad  
que Dios los bendiga.

A mi amorcito, mi corazón:  
Quien me ha hecho la vida más llevadera  
A lo largo de estos años la cual no siempre  
me ha dado su mejor cara. Gracias por todo  
lo que me has dado, nunca podré pagar el  
infinito amor que me profesas, gracias  
por estar a mi lado siempre, gracias por  
ayudarme a crecer. Te amo.

A mi querida Universidad la cual me  
dio la oportunidad de conocer un mundo de  
gente y de la cual estoy muy orgullosa de  
formar parte.

A todos mis maestros los  
cuales han contribuido  
en mi formación y a los  
cuales les estaré  
eternamente  
agradecida

A todas aquellas personas y familias que han estado cerca de mí  
brindándome su apoyo, su consejo y su amistad.

# LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA MEDIANTE UN ÓRGANO FISCALIZADOR

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.....	3
1.2. RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO.....	5
1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	21
1.3.1. PATRÓN.....	22
1.3.2. TRABAJADOR.....	23
1.3.3. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.....	30
1.4. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	31
1.4.1. ESTABILIDAD ABSOLUTA.....	33
1.4.2. ESTABILIDAD RELATIVA.....	34
1.5. AUTORIDAD DE TRABAJO.....	35
1.5.1. LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.....	37

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA

2.1. EL EJEMPLO TÍPICO DEL TRABAJO TEMPORAL EN MÉXICO.....	39
2.2. OTROS TRABAJOS DE TEMPORADA.....	51
2.3. LOS TRABAJOS TEMPORALES O ACCIDENTALES REGULADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	53
2.4. EL TRABAJO DE PLANTA TEMPORAL, UNA REALIDAD, GRACIAS A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.....	60

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA**

3.1.	LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	66
3.2.	LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 CON REFORMAS DE 1980.....	77
3.3.	CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.....	85

### **CAPÍTULO IV**

#### **LA CREACIÓN DE UN ÓRGANO FISCALIZADOR**

4.1 .	PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL TRABAJADOR DE TEMPORADA EN UN MÉXICO “GLOBAL” .....	99
4.2 .	EL TRABAJO DE TEMPORADA UN “PARCHE” AL PROBLEMA DEL DESEMPLEO.....	106
4.3 .	LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y LA CREACIÓN DE UN ÓRGANO FISCALIZADOR.....	113
4.4 .	LAS FUNCIONES DE ESTE ÓRGANO FISCALIZADOR.....	122
4.5 .	LOS RESULTADOS DEL ÓRGANO FISCALIZADOR.....	131
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>138</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>144</b>

## INTRODUCCIÓN

El Derecho; es como un espectro lleno de colores del cual podemos escoger el que más nos guste o el que mejor vaya con nuestra personalidad, es por ello que de la infinidad de temas que nos presenta, opté por tratar el de “los trabajadores de temporada” a partir de una experiencia personal y de algunas historias que me fueron compartidas por los que algún día fueron mis compañeros de trabajo, así como también de la lectura de un artículo del autor José Dávalos Morales.

Este tema a simple vista no tiene ninguna relevancia, pues la mayoría de estos trabajadores son tratados con gran indiferencia, la buena noticia es que todos hemos tenido la oportunidad de conocerlos como lo veremos a lo largo del desarrollo del presente trabajo; en el fondo, el tema es tan interesante que para algunos resulta confuso por lo que uno de mis objetivos es difundir la diferencia abismal que existe entre un trabajador eventual y un trabajador de planta de temporada porque ese es su verdadero nombre.

La investigación que llevé a cabo, me condujo a concluir, que al igual que muchos otros trabajadores éstos no se salvan de sufrir injusticias las cuales se deben de resolver de la mejor manera que sea posible en beneficio de nuestra sociedad, por lo que espero poder contribuir con mi propuesta para que se les haga justicia a estos trabajadores ya que muchas veces se trata de nuestros padres, hermanos o hijos los que se encuentran en esta situación.

Finalmente los invito a descubrir el verdadero papel que juegan estos trabajadores dentro de un centro de trabajo o empresa, estoy convencida que después de esta lectura ya no volverán a ver ni a confundir a estos trabajadores, podrán valorar su trabajo, a partir de contestar la siguiente pregunta ¿qué sería sin ellos en las

temporadas en que mayor es la demanda de algún bien o servicio?, conocerán sus antecedentes, la forma como se ha regulado su trabajo, la discrepancia aun hoy en día entre respetar o no la estabilidad en su trabajo e incluso si tienen derecho a ella.

Sé que no estoy descubriendo el hilo negro, pero para muchos trabajadores el saber que tienen derecho a la estabilidad en su empleo es muy importante, porque a veces solo cuentan con un trabajo y de él depende una familia completa; por lo que mi propuesta va encaminada a velar por su estabilidad en el empleo a partir de respetar su contrato de trabajo, aprovechando a las autoridades de trabajo con las que contamos hoy.



## Capítulo I

### Conceptos y generalidades del derecho del trabajo

El derecho del trabajo en México, surgió a partir de la Constitución de 1917 con la creación del artículo 123, en él se plasmaron los derechos mínimos a los que podía aspirar un trabajador y obligó al patrón a respetar esos derechos. Años más tarde con la creación de la Ley Federal del Trabajo, se plasmó de manera sistemática los conceptos que están inmersos en una relación de trabajo, así como también se describió el procedimiento que se debe llevar ante las autoridades del trabajo ya sea por algún trámite o por algún conflicto de trabajo, en esta primera parte, presentaremos los conceptos que debemos manejar en el estudio de este tema de tesis, para un mejor entendimiento.

#### 1.1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo, pertenece al derecho social; nació como un derecho de lucha y como un derecho protector para la clase trabajadora, contiene normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajador y patrón, con el fin de lograr un equilibrio y justicia social, es un derecho autónomo. "...su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo."<sup>1</sup> Otra definición nos señala que el derecho del

---

<sup>1</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Novena edición, Trillas, México, 1998, reimpresión 2001, p.27

trabajo es “conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial...”<sup>2</sup>.

La Constitución, junto con la Ley Federal del Trabajo y las aportaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, son un ejemplo tangible de la evolución del derecho del trabajo que se ha dado en nuestro país, las normas que de ellas emanan; tienen como objetivo regular de la mejor manera, las relaciones entre trabajadores y patrones, buscando una equidad entre las partes, tratando de proteger a los trabajadores contra los abusos que puedan cometer los patrones echando mano de la necesidad de los primeros; pero de igual manera se protege al patrón y a sus intereses mediante el catálogo de causas por las cuales puede disolver la relación de trabajo cuando un trabajador no cumple con su función.

Como podemos ver, el derecho del trabajo no es una materia estática, ya que cambia según las circunstancias y necesidades de una sociedad, y eso es lo mejor de todo, ya que permite la participación del sector obrero y del capital para perfeccionarla, pero debemos oír y escuchar sus propuestas para que se plasmen dejando de lado las conveniencias malsanas, pues en la medida en

---

<sup>2</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho. Vigésimo séptima edición, Porrúa, México, 1999, p. 232

que se conjunten las necesidades de unos y otros se obtendrá una mejor ganancia y un buen resultado.

El derecho del trabajo cuenta con principios los cuales están inmersos dentro de sus normas, pero dependiendo del autor que se consulte éstos varían, nosotros solo enunciaremos los siguientes:

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad de trabajo, la igualdad en el trabajo respetando los derechos del trabajador y las necesidades del patrón, así como la estabilidad en el empleo.

#### 1.2. Relación laboral y contrato de trabajo

La relación laboral, contractual o de trabajo, es el acto que origina, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (en lo subsiguiente LFT); entendiéndose al trabajo como la actividad humana, intelectual o material, que presta una persona independientemente del grado de preparación que se necesite para desarrollar la profesión u oficio y por la cual se le paga un salario.

Esta relación laboral puede nacer de un contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito; pero tratándose de la teoría contractualista, ésta señala, que para que exista una relación de trabajo tiene que existir previamente un contrato de trabajo donde se manifieste el acuerdo de voluntades tanto del trabajador como del patrón.

A diferencia de ésta, para la teoría anticontractualista o relacionista la relación de trabajo puede darse sin que se tenga un contrato de trabajo, pues hay que recordar que la relación laboral nace desde el momento mismo en que se empiezan a prestar los servicios; por ejemplo puede ocurrir que exista el contrato de trabajo y no la relación laboral, pues se puede prescindir de los servicios del trabajador antes de que éste empiece a desempeñar su trabajo.

Otra cosa que hay que destacar, es que la relación de trabajo tiene varias modalidades ya que puede ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, claro que cuando no se especifica en el contrato o no se señala de manera verbal el tiempo por el cual se prestara el trabajo personal y subordinado, de acuerdo al artículo 35 de la LFT será por tiempo indeterminado. Cabe mencionar que la relación de trabajo implica la existencia de un contrato de trabajo, pero de no ser así, esto es imputable siempre al patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos da las características de la relación laboral, en una tesis que se encuentra en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. IX, página 55 y la cual transcribo a continuación:

“RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud

aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal”.

Como se desprende de la jurisprudencia anterior las características que una relación laboral debe tener son:

- Una subordinación jurídica, lo que quiere decir que el patrón puede en cualquier momento disponer del trabajador (claro, siempre y cuando este dentro del horario convenido para desempeñar el trabajo).

- El trabajador debe obedecer las órdenes del patrón, aunque el mando presenta un doble aspecto, el primero, que es el jurídico, se refiere a que el patrón puede imponer su voluntad al trabajador y el segundo llamado real, donde hay cosas que se pueden dejar a la iniciativa del trabajador.

Hay que destacar que para que pueda existir la relación laboral, debe existir un acuerdo previo de voluntades, pues a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios si no quiere, y lo que es mejor, a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios por más de un año de acuerdo al artículo 40 de la LFT.

Las relaciones de trabajo pueden suspenderse temporalmente, sin que incurran en responsabilidad trabajador y patrón, esto significa que el trabajador deja de prestar sus servicios y el patrón deja de pagar el salario, aunque no está absuelto de realizar otras obligaciones o prestaciones, según lo marca el artículo 42 de la LFT, y esto solo se da en los siguientes casos: por enfermedad contagiosa del trabajador, por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, por la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria; aquí hay que subrayar que si el trabajador obra en defensa del patrón o de sus intereses, éste tiene la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir; por arresto del trabajador, por tener que desempeñar cargos públicos obligatorios, de acuerdo al artículo 5° constitucional o por tener que cumplir con lo que señala el artículo 31 fracción III de la Constitución política, o por haber sido designado como representante ante los órganos estatales (por ejemplo: Juntas

de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de Salarios Mínimos o la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores, en las Utilidades de la Empresa).

Otra forma de terminar la relación laboral, es mediante la rescisión, la cual nos define el autor Mario De la Cueva, como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, aunque el artículo 46 de la LFT señala que el patrón o el trabajador pueden en cualquier momento rescindir la relación laboral por una causa justificada sin que ninguno incurra en responsabilidad.

Dentro de las causas de rescisión, sin responsabilidad para el patrón tenemos las siguientes: que el trabajador o el sindicato hayan engañado al patrón con documentos o referencias falsas sobre las aptitudes y capacidades del trabajador; pero si pasados treinta días del engaño el patrón no ha dicho nada al trabajador que esta prestando sus servicios la causa deja de tener efectos, si el trabajador durante su horario de trabajo y fuera de este, no es honrado o recto, o si presenta conductas violentas o injurias en contra del patrón, sus familiares o compañeros de trabajo, (solo que haya una causa justificada o éste obre en defensa propia), si el trabajador ocasiona intencionalmente perjuicios materiales durante su trabajo, en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, etcétera, o que cometa sin dolo pero con negligencia los perjuicios antes mencionados, poner en riesgo la seguridad, ya sea del establecimiento o del personal del establecimiento, cometer actos inmorales en el establecimiento, revelar secretos o información de carácter confidencial para la empresa, tener

más de tres faltas en un período de treinta días sin permiso o causa justificada, desobedecer al patrón o representante en cuestiones del trabajo contratado sin causa justificada, negarse a seguir las medidas de seguridad para prevenir accidentes o enfermedades, asistir al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de algún narcótico, droga o enervante, salvo que exista prescripción medica y que se enteré al patrón, que el trabajador tenga que cumplir una pena de prisión previa sentencia ejecutoriada. Por cualquier causa anterior el patrón debe dar conocimiento al trabajador por escrito de la fecha y causa de rescisión, si el trabajador se niega a recibir el aviso en los cinco días siguientes, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando el domicilio del trabajador para que se haga la notificación pertinente. Si el patrón no da aviso, se considerará como un despido injustificado.

Las relaciones laborales pueden terminar de acuerdo al artículo 53 de la LFT por mutuo consentimiento, por la muerte del trabajador, por la terminación de la obra o por vencimiento del término o inversión del capital (artículos 36, 37 y 38 de la LFT), así como también la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y los casos a que se refiere el artículo 434 de la LFT en relación a la terminación colectiva como lo es el caso fortuito o la fuerza mayor, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.



Como se puede desprender de todo lo anterior, la relación laboral es como una caja de Pandora, que contiene muchas cosas que nosotros ni siquiera imaginamos pero las cuales son de vital importancia, a veces más para el trabajador que para el patrón, pues no olvidemos que en una relación de este tipo el trabajador siempre es la parte débil.

Una vez que ya sabemos que es una relación de trabajo, será más fácil entender que es un contrato de trabajo o un contrato laboral; destacando primeramente que éste ha pasado por varias etapas hasta convertirse en lo que es hoy, de estas etapas nos habla el autor Baltasar Cavazos Flores, en su libro, *40 lecciones de derecho laboral*<sup>3</sup> y las cuales se resumen a continuación:

El contrato de trabajo en un principio se maneja como un contrato de arrendamiento, donde una persona podía rentar los servicios de otra a cambio de un salario, como quien renta un carro a cambio de una contraprestación. Pero Phillippe Lotmar, en Alemania no estaba de acuerdo con este criterio pues señalo que no era lo mismo devolver la cosa arrendada que devolver la energía utilizada de una persona, por lo tanto, se trataba de dos contratos diferentes.

Por su parte Carnelutti, en Italia, lo comparaba con un contrato de compra-venta, ya que para él, era factible comprar la energía humana, (esto, no quiere decir, que él creyera que fuese posible la compra de un persona, si no que, solo se podía comprar su fuerza de trabajo) quedando el contrato de trabajo dentro del contrato de compra-venta.

---

<sup>3</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Op. cit. p. 103

Tiempo después se diferenci6 entre el contrato de trabajo, el cual es de tracto sucesivo pues sus efectos se generan para el futuro, y el contrato de compra-venta que es instant6neo ya que se extingue la vinculaci6n una vez que se termina de celebrar el contrato, quedando muy claras las diferencias entre uno y otro.

Poco duro la independencia del contrato de trabajo, pues antes de 1931 con las ideas de Chatelain y Valverde se consider6 al contrato de trabajo, como un contrato de sociedad pensando en que 6ste, se forma con socios capitalistas y socios industriales, estos 6ltimos con derecho a una participaci6n en las utilidades de la empresa.

“El t6rmino contrato de trabajo es relativamente reciente, por primera vez se emple6 por los economistas, a fines del siglo XIX. En B6lgica aparece en la ley del 10 de marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de derecho privado”<sup>4</sup>.

Sin embargo como ya lo se6alamos, el contrato de trabajo no ten6a el mismo significado que hoy en d6a, aunque la expresi6n ya se utilizar6a.

“As6, surgi6 el contrato de trabajo en su forma m6s simple, en forma verbal, que todav6a reconoc6a nuestra legislaci6n de 1931 en el caso de los servicios dom6sticos o de trabajos por menos de 30 d6as.

---

<sup>4</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla, 1985, M6xico, p. 102

El contrato de trabajo individual y verbal evolucionó a su vez en un contrato individual escrito, posteriormente aun contrato colectivo de trabajo y finalmente a un contrato-ley.”<sup>5</sup>

Nuestra LFT en su artículo 20 segundo párrafo señala que:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.

Para la LFT de 1931, el concepto de contrato de trabajo, giraba en torno a la duración de éste, pues se buscaba que el trabajador no fuera obligado por el patrón a trabajar por más tiempo del estipulado, ya que el artículo 37 de la LFT señalaba que no podía excederse de un año en perjuicio del trabajador, si éste no llegase a cumplir con el tiempo establecido el artículo 38 de la misma, indicaba que solo incurriría en responsabilidad civil, sin que se pudiera hacer coacción sobre su persona. Esta ley, también proponía un plazo de prueba el cual era de tres meses para saber si el trabajador tenía aptitudes para el buen desempeño del trabajo si no el contrato quedaba sin efectos. En caso de que el contrato se celebrara por tiempo indefinido, el trabajador podía dar por terminado el contrato con diez días de anticipación, ya sea al patrón o a la agrupación a la que perteneciera, si era el patrón quien quería dar por terminado el contrato éste debía dar aviso con treinta días de anticipación.

---

<sup>5</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Trillas, 1989 México p. 61

Como ya se señaló, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios personalmente de manera subordinada, a la persona física o moral que lo contrata, a cambio de recibir un salario.

Los elementos del contrato son de dos clases: los elementos esenciales y los elementos de validez, siendo los primeros, el consentimiento y el objeto y los segundos, la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto, el motivo o el fin y la forma.

- El consentimiento, surge cuando las partes que intervienen en el contrato, manifiestan estar de acuerdo en las obligaciones o derechos que se van a derivar del contrato que se va a celebrar, pudiendo manifestar el consentimiento de manera expresa, haciéndolo verbalmente, por escrito o mediante signos inequívocos de lo que se desea; la otra forma en que se puede manifestar el consentimiento es de manera tácita, la cual consiste en hechos o actos que demuestren de manera indiscutible que se ha dado el consentimiento.
- El objeto, consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer, para esto, es necesario que el objeto sea lícito, es decir, que no esté prohibido por la ley, un ejemplo del objeto dentro de un contrato de arrendamiento, es que el arrendador entregue un departamento para que se disfrute

de este inmueble, mientras que el arrendatario debe pagar la renta correspondiente.

- La capacidad (legal), es aquella aptitud de las personas para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones por sí mismos, la cual de acuerdo con la legislación civil se adquiere a partir de los 18 años señalando que la persona se encuentra en pleno uso de sus facultades mentales. Aunque dentro del derecho laboral, una persona no necesita tener 18 años para convertirse en trabajador, pues a los 16 años ya puede prestar sus servicios y gozar de capacidad plena; así también los mayores de 14 y menores de 16 años con las limitaciones correspondientes.
- La ausencia de vicios del consentimiento, esto es que la voluntad de las partes debe ser libre y estar exenta de vicios como son el error, el dolo, la lesión, y/o la violencia (ya sea física o moral).
- La licitud en el objeto, motivo o fin de un contrato debe ser lícito, ya que de no ser así, este contrato no será válido, un ejemplo de esto, es que, una persona no puede vender cocaína porque estaría incurriendo en un delito como el narcomenudeo por no estar permitida la venta de drogas.
- La forma, ésta puede ser de manera expresa o tácita, en algunos contratos es indispensable que éste sea por escrito, como en los contratos en materia civil, pero tratándose de los contratos de

trabajo basta el dicho del trabajador, él cual afirmé que había una relación laboral para que se le impute la falta de contrato al patrón.

Hay que destacar que existen varios tipos de contratos de trabajo de acuerdo con la LFT por ejemplo está el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el contrato de trabajo por tiempo determinado y el contrato de trabajo por obra determinada.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado también llamado por tiempo indefinido sería o es el ideal de todos, ya que con esta clase de contrato, se satisfecería una necesidad de todo trabajador ya que le permitiría conservar de manera indefinida su trabajo, cabe mencionar que a falta de estipulación expresa los contratos se entenderán por tiempo indeterminado, así lo dispone nuestra LFT en su artículo 35, proporcionando una estabilidad en el empleo entendiendo a ésta, como la seguridad que obtiene el trabajador una vez iniciada la prestación del trabajo para no ser separado de su empleo, sino por las causas justificadas que contempla la LFT y no por una decisión unilateral y arbitraria del patrón y en caso de que el trabajador sea despedido de manera injustificada, el patrón se hará acreedor a las sanciones previstas por la ley; claro que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por más de un año, como lo señala el artículo 40 de la LFT, aunque si el trabajador incumplen las normas de trabajo de acuerdo al artículo 32 de la misma ley, éste da lugar a la responsabilidad de carácter civil sin que se pueda hacer coacción sobre su persona.

Hay dos elementos importantes que nos señalan Gómez-Gotischlk y Bermúdez en su libro *Curso de derecho del trabajo*<sup>6</sup> sobre el contrato por tiempo indeterminado, uno subjetivo en el cual las partes no se refieren a la duración del contrato y no le ponen un límite a éste, y uno objetivo donde las partes no tienen interés alguno en limitarlo, pues señalan que solo bastara con que alguno decida terminarlo para que así sea, claro que con un aviso previo para que no haya consecuencias que lamentar y ambos puedan tomar las medidas necesarias.

Existe una definición sencilla que señala que: “Los contratos de trabajo indefinidos son aquellos en los que las partes -empresario y trabajador- desconocen al inicio de la relación laboral cuál va a ser la duración de la misma, ya que pactan que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente a lo largo del tiempo”<sup>7</sup>.

En contraposición a este contrato tenemos el contrato de trabajo por tiempo determinado el cual precisa el momento de su terminación debiendo señalar las causas que le dieron origen; también es llamado por tiempo fijo, y puede prorrogarse, solo si subsiste la materia que le dio origen, por lo que debe ser señalada expresamente, ya que el artículo 31 de la ley de la materia señala que las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado. Es por ello que no

---

<sup>6</sup> GOMES-GOTISCHALK Y BERMÚDEZ. *Curso de derecho del trabajo*. séptima edición, Cárdenas, México, 1979, p. 250

<sup>7</sup> ALLEUÉ BUIZA, Ángel y otros, *Manual práctico de contratación laboral*, fundación confemetal, 2da. edición, Madrid, 1999, p. 111

puede finiquitarse sólo por llegar a la fecha indicada ya que el contrato termina conforme a lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, y es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no existe la materia del trabajo contratado a término, como bien lo señala el artículo 39 de la LFT.

Es importante resaltar que en caso de que no se señale el tiempo por el cual se prestara dicho trabajo, se dará por entendido que se trata de una relación de trabajo por tiempo indeterminado, es por eso que una vez que se termina la materia objeto del contrato el trabajo se termina.

El artículo 37 de la LFT señala cuándo puede estipularse un contrato por tiempo determinado:

- I. cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

Un ejemplo es el trabajo que está sujeto a un plazo. Por ejemplo, cuando el INEGI contrata personal para que levanten determinadas encuestas dentro de un periodo determinado (ni un día más ni un día menos).

- II. cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Este contrato está sujeto a una condición resolutoria, y ésta es que el trabajador que se va a sustituir, va a regresar inevitablemente y esto sucede cuando un trabajador está enfermo y le dan una licencia con goce de sueldo o cuando una trabajadora está embarazada y pide una licencia.

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

Esto es en los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como es el contrato por viaje en los buques o la actuación de un artista en una



o varias temporadas o en una o varias funciones. Sin embargo la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral, si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario, “...el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo”<sup>8</sup>.

Por último tenemos el contrato de trabajo por obra determinada el cual debe celebrarse únicamente cuando su naturaleza lo requiera, algunos ejemplos de este contrato son: cuando se imparte un curso de capacitación, cuando se lleva a cabo la construcción de una nave industrial, el trabajo que es realizado por un pedido especial o cuando se contrata a un ingeniero para que dirija una obra determinada y al término de ésta su contrato concluye. Recordemos que para que se justifique, este tipo de contrato es necesario que la naturaleza del trabajo que le dio origen sea de carácter extraordinario, y no constituya una actividad normal de la empresa, ya que de prevalecer la materia de trabajo se prorrogará el contrato de trabajo.

En un contrato de trabajo por obra determinada, lo importante es que la obra a realizar sea concebible en cuanto al hecho de que se puede realizar y concluir, esto con el fin de que no se presente algún tipo de controversia en cuanto a la naturaleza del contrato, ya que en este contrato se debe de especificar la

---

<sup>8</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho del trabajo I, novena edición, Porrúa, México, 1999, p. 119

materia del contrato, para que no haya confusión sobre ésta, ya que el trabajador puede argüir al término de este, un despido injustificado pudiendo demandar la indemnización constitucional o la reinstalación, por no tener cuidado al definirlo y especificar bien la obra.

Como se puede observar es de vital importancia tanto para el trabajador, como para el patrón, definir de una manera clara y específica el tipo de contrato, ya que en caso de duda, el contrato será entendido como un contrato a tiempo indeterminado lo cual acarreará problemas.

Un ejemplo de este tipo de contrato lo encontramos dentro de la Normatividad Administrativa de la UNAM, en su artículo 11, el cual señala que “son trabajadores por obra determinada los contratados para ejecutar una obra particular; desempeñarán su trabajo el tiempo que dure la realización de la obra para la que hayan sido contratados”.

Existe otro contrato llamado contrato de trabajo por inversión de capital determinado pero ya casi no se utiliza solo diremos que este contrato de trabajo concluye cuando el capital que se haya invertido para una determinada obra, se termina. "Se trata de una modalidad interesante que en buena medida pretende proteger el patrimonio de los inversionistas que intenten participar en el negocio de explotar una mina que se encuentre en las condiciones señaladas en la ley."<sup>9</sup>, para celebrar un contrato por inversión de capital determinado se debe describir lo más ampliamente posible la naturaleza del trabajo dentro del

---

<sup>9</sup> REYNOSO CASTILLO Carlos, Permanencia de las relaciones de trabajo, UAM, México, 1997, p. 94

contrato y contar con los elementos necesarios que hagan posible su comprobación.

### 1.3. Sujetos de la relación de trabajo

Dentro del derecho del trabajo se encuentran los trabajadores, patrones, empresarios y los mismos gobernantes, pues así lo dispone el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A" ya que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas privadas, y el apartado "B" del mismo ordenamiento legal regula las relaciones laborales burocráticas, es decir entre los empleados públicos y el Estado.

Como ya lo señalamos dentro de la relación laboral participan diversos sujetos sin los cuales no se podría concebir este tipo de relación y cada uno de éstos tiene una función diferente.

“En los tratados y usos internacionales se usa el término de “empleador” al referirse al patrón y el de “trabajador” al que realiza el trabajo o presta el servicio”.<sup>10</sup> El proyecto Abascal (iniciativa de reforma a la LFT) también propone sustituir el nombre de patrón por el de empleador.

Así tenemos por una parte al patrón el cual se encarga de mandar y al trabajador el cual se encarga de obedecer, sin embargo ser patrón o trabajador no es tan sencillo como parece y esto lo veremos a continuación.

---

<sup>10</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, Sista, séptima edición, México, 2001, p. 89

### 1.3.1. El patrón

Como sabemos las personas son los únicos sujetos de derechos y obligaciones, éstas se dividen en personas físicas (hombre o mujer) y personas morales (el Estado, las asociaciones, las sociedades, etcétera).

La LFT en su artículo 10 señala que “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

De la definición anterior nos debe de quedar muy claro que el patrón puede ser una persona física o una persona moral, además es quien se beneficia de los trabajos ejecutados por los trabajadores y quien está obligado a pagarles un salario.

Asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que para que se pueda demandar al patrón no es necesario conocer santo y seña de él, solo basta con que el trabajador lo pueda identificar.

Algo muy importante que nos señala la LFT en su artículo 11 es que se considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza dichas funciones, “...aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con sus

trabajadores, lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral”<sup>11</sup>.

### 1.3.2. El trabajador

El concepto de trabajador como muchos otros conceptos también a evolucionado, ya que para la LFT de 1931 “trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”. Como se observa la definición de ese entonces, consideraba que el trabajador, podía ser tanto una persona física como una persona moral, pero sabemos hoy día que estas últimas si son prestadoras de algún servicio nunca se registrarán por la legislación laboral sino por la civil; otro punto importante de esta definición, es que el servicio lo divide en intelectual y material, sin tomar en consideración que sea cual sea el tipo de servicio que se preste siempre llevara algo de intelectual,”...ya que por más material que sea en apariencia un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una maquina”.<sup>12</sup>

La LFT de 1970 nos delimita mejor el concepto de trabajador pues nos dice en su artículo 8 que es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado. Dejándonos muy claro que trabajador solo puede ser una persona física, ya sea hombre o mujer pues recordemos que ante la ley ambos son iguales, y ésta prohíbe establecer diferencias entre los trabajadores por motivo de raza, credo religioso, estatus social, partido político o edad.

---

<sup>11</sup> Ibidem, p. 95

<sup>12</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op. Cit. p. 51

Otro concepto que no podemos pasar por alto es el de trabajo, entendido como “Toda actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”<sup>13</sup>

Hay que subrayar que el trabajo debe ser ejecutado directamente por el trabajador, sin que exista un intermediario o representante que haga su trabajo, claro, que si se da el caso y no hay objeción por parte del patrón en que alguien sustituya al trabajador mientras éste pueda nuevamente realizar su trabajo, se puede llevar a cabo pues la ley no lo impide, además para que una persona sea considerado como trabajador se requiere que a cambio de la prestación de su trabajo reciba un salario.

El salario de acuerdo con la LFT, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (pago, retribución u honorarios), y se integra con el pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación. El salario, es el concepto fundamental para la existencia de la relación de trabajo, aunque existen casos en que se da la subordinación sin salario; un ejemplo lo encontramos en el trabajo entre familiares, en el trabajo comunitario, en el servicio social, etcétera, pero al contrario de esto no pueden darse casos en que exista salario sin subordinación.

“La regulación de los salarios, constituye una de las funciones fundamentales del derecho laboral, ya que con ello busca mantener el sano equilibrio entre los factores de la producción (trabajadores y patrones), cumpliendo con ello la

---

<sup>13</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho. Op. cit. p. 481

función social de proteger a los menos favorecidos, sin embargo, la fijación de los salarios mínimos no sólo responde a aspectos sociales y económicos, siempre se encuentra influido por posturas políticas de sindicatos, gobierno y patrones”<sup>14</sup>.

Debemos aclarar que así como existen diferentes clases de contratos de trabajo así también existen diferentes tipos de trabajadores: de base, de planta, eventuales y los trabajadores de confianza; aunque para este estudio no entraremos a su análisis por ser de los trabajadores que menos gozan de estabilidad en sus empleos.

El trabajador de base para el autor José Dávalos es, por exclusión, el trabajador que no es de confianza; aunque esta definición no es muy clara, encontramos un ejemplo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (FTSE) ésta divide a sus trabajadores en dos grupos: los de confianza y los de base (artículo 4), señala como trabajadores de confianza a los integrantes de la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República; los que desempeñan funciones de dirección, Inspección, vigilancia y fiscalización, cuando manejen fondos o valores, cuando se dediquen a realizar auditorías, entre muchos otros (artículo 5), considerando trabajadores de base en el

---

<sup>14</sup> FLORES G., Arturo. Interpretación y aplicación practica del contrato individual del trabajo. Publicado por Universidad abierta, en Internet.

artículo 6 a todos los que no están incluidos en la clasificación anterior y que, por ello, serán inamovibles. Señalando que los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, también nos dice que los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. En caso de sustitución ésta será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Otro ejemplo que nos aclara quien es un trabajador de base es el que encontramos dentro de la Normatividad administrativa de la UNAM la cual en su artículo 9 señala que son trabajadores de base los que desempeñan labores de carácter permanente para el desarrollo normal de los servicios de la Universidad con excepción de los de confianza.

A diferencia de este tipo de trabajadores; el trabajador de planta se divide en dos tipos, el trabajador de planta continuo y el trabajador de planta temporal o de temporada, ambos son indispensables para el desarrollo y crecimiento de la empresa, ya que sin su trabajo el negocio no funcionaría.

Lo explicaremos de la siguiente manera; el trabajador de planta continuo es aquel que tiene trabajo siempre, por decirlo de alguna manera, pues trabaja de manera normal y permanente en la empresa. Se dice que es de manera normal porque sin su trabajo se paralizaría la empresa o dejaría de funcionar y no es



que el trabajo se preste día tras día, sino que se preste de una manera uniforme en tiempos fijos, es decir, que sea de una manera continua; por lo que son trabajadores de planta continuos aquellos que trabajan en una refresquera todos los días o cada tercer día embotellando el refresco.

En cuanto a los trabajadores de planta temporales o de temporada debemos señalar antes de entrar a su estudio que no es lo mismo un trabajador temporal que un trabajador de temporada ya que el primero tiene su origen dentro del contrato por tiempo determinado pues este trabajador, tiene como única función sustituir a otro trabajador por un tiempo determinado, ya que el trabajador que está sustituyendo regresara nuevamente a su trabajo. Un ejemplo de este tipo de trabajadores lo encontramos en la Normatividad administrativa de la UNAM en su artículo 10 el cual señala que son trabajadores temporales los que se contratan por un tiempo determinado para satisfacer necesidades extraordinarias del servicio, únicamente desempeñarán sus cargos por el tiempo para el que hayan sido contratados; cuando subsistan las causas que le dieron origen, se prorrogarán los contratos. Pero desgraciadamente, en algunos materiales bibliográficos e información de Internet se llama a los trabajadores de temporada, con el nombre de trabajadores temporales refiriéndose no a los que prestan un servicio por un tiempo determinado, sino a los que prestan sus servicios de manera cíclica en diferentes días o épocas del año, utilizando el nombre de trabajador temporal o trabajador de temporada indistintamente.

Una vez salvado el punto anterior diremos que, el trabajador de planta de temporada es muy importante, aunque en la vida diaria no se vea así, ya que solo se les toma en cuenta cuando es tiempo de pizcar algodón o recoger uvas, cuando son vacaciones (hablando de centros turísticos, como son los restaurantes u hoteles) o las tiendas o centros comerciales en fechas especiales (como navidad, año nuevo, día de reyes, 14 de febrero, día de las madres, etcétera). Estos trabajadores aunque no se crea, son trabajadores de planta, pues el trabajo que prestan es normal o necesario, porque si no se prestara en las diferentes épocas del año o en determinados días de una semana, los patrones no se darían abasto con los pedidos de los clientes a quienes atienden. Tanto patrón como trabajador actúan como si al final de ésta temporada concluyeran sus derechos y obligaciones siendo que no es así porque el trabajador tiene derecho a que se le contrate nuevamente en la temporada siguiente, pero él no lo exige y ni lo hace el patrón, lo cual se convierte en un despido injustificado de acuerdo al artículo 47 de la LFT, ya que al trabajador de temporada se le da un trato como si fuera un trabajador eventual lo cual es erróneo y desgraciadamente se da mucho en la práctica pues esto beneficia al patrón cuantitativamente.

En contraste con los trabajadores de planta tenemos a el trabajador eventual cuando hablamos de estos trabajadores, nos referimos a aquellos que solo servirán a la empresa en algunas ocasiones y la verdad nunca se sabe cuando será la próxima vez que los necesiten, por ejemplo, en una refresquera la única

actividad comercial que realiza es la de producir y embotellar el refresco, pero si un buen día se le descompone la maquinaria que utiliza para embotellar el refresco es lógico que contratará, a una persona experta en maquinarias para que la arregle, así, esta persona se convierte en un trabajador eventual, porque, el trabajador eventual es aquel que realiza actividades distintas a las que se dedica la empresa. Estos trabajadores tienen derecho a que se les prorrogue su contrato siempre y cuando subsista la materia del contrato. Es decir que si fueron contratados para pintar la fachada de una fábrica que se dedica a la elaboración de tabiques, no los pueden despedir en tanto no hayan concluido su trabajo porque aun subsiste la materia del contrato.

Como lo señalamos en líneas anteriores, los trabajadores de temporada son confundidos con los trabajadores eventuales aprovechándose de ello el patrón coartando su derecho a regresar nuevamente a su trabajado.

Algo que pasa muy a menudo, es que los patrones hacen firmar a los trabajadores contratos de tipo eventual cuando en realidad los servicios que presta el trabajador son de temporada y muchas de las veces la necesidad los obliga a aceptar estas condiciones. Un ejemplo de esto, es lo que pasa dentro de las distintas Delegaciones que hay dentro del Distrito Federal, las cuales contratan a personal eventual “ordinario” y personal eventual “extraordinario” para desarrollar actividades como las de “limpia” (recolectar basura y barrer) o trabajos de índole administrativo (secretarias, archivistas, capturistas) por un lapso de cinco meses y medio y de dos meses y medio. Al término del contrato,

se les renueva dentro de los siguientes quince días, en las mismas condiciones que el anterior y supuestamente descansan quince días, pero no es así, ya que ellos laboran aun sin paga por el temor de que contraten a otra persona. En un año los trabajadores eventuales ordinarios tienen dos contratos y los eventuales extraordinarios tienen cuatro contratos sin descansar. Existe mucha gente con este tipo de contratos que dura años (en el mejor de los casos) con la esperanza de obtener la base, ya que las actividades que realiza no son para nada eventuales, puesto que es una actividad necesaria para el funcionamiento del área a la que pertenece, pero para el patrón y para los mismos jefes no dejan de ser solo “eventuales” a los que no se les respetan sus derechos y viven siempre con el temor de perder su empleo a la llegada de nuevos jefes, no obstante de contar con la experiencia necesaria para desempeñar su trabajo.

Por lo anterior es necesario que exista un órgano que fiscalice la veracidad de los contratos que hacen firmar los patronos a los trabajadores para que no solo sea el patrón el beneficiado por el trabajo del trabajador, sino ambos.

### 1.3.3. La empresa y el establecimiento

La empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. “La empresa puede conceptualizarse como la unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficios

mediante la explotación de la riqueza, de la publicidad, el crédito, la propiedad intelectual, etcétera”<sup>15</sup>.

En la actualidad, la empresa es el centro de la globalización económica y no cabe duda que es necesario crear una regulación completa y moderna en nuestro derecho mercantil o empresarial.

Hay que distinguir entre empresas públicas y empresas privadas; las públicas pertenecen al sector público (administración central o local), mientras que las privadas pertenecen a individuos particulares.

En función del grado de responsabilidad de los socios y del número de accionistas, las empresas pueden ser sociedades en nombre colectivo, sociedad en comandita simple, sociedad en comandita por acciones, sociedad cooperativa, sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada.

Para nuestra LFT el establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa (artículo 16).

#### 1.4. La estabilidad en el empleo

La LFT en México, a tratado por todos los medios de brindar una protección extra al trabajador en cuanto a su trabajo; independientemente del tipo de contrato que tenga, pues la certeza de estabilidad en el empleo que tenga un trabajador, psicológicamente es un factor positivo para su desempeño, pues no

---

<sup>15</sup> WITKER, Jorge. Introducción al derecho económico. cuarta edición, Mc Graw-Hill, México, 1999, p. 41

está con la zozobra de que perderá el empleo en cualquier momento y no se está preguntando, ¿si me quedo sin trabajo? ¿Con qué dinero mantendré a mi familia?, si nos enfermamos (refiriéndose al trabajador, su cónyuge o sus hijos) ¿con qué dinero acudiremos al doctor? ¿Con qué pagaré la renta?, o cosas por el estilo, ya que la mayoría de las veces ese trabajo es el único medio de subsistencia que tiene. Al saberse el trabajador con un empleo de tiempo indeterminado o al estar seguro de que la temporada siguiente la empresa o la fábrica estará en la mejor disposición de recibirlo (porque están respetando su contrato de trabajo de temporada) o porque le respetaran su contrato mientras subsistan las condiciones que le dieron origen al mismo; éste trabajará con más ahínco, convirtiéndose en un factor positivo para la vida del trabajador. Pero desafortunadamente en estos tiempos lo que menos busca una empresa, es tener algún vínculo con un empleado que lo obligué con él de por vida. “La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus

obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia”<sup>16</sup>. Es por ello que cuando hablamos de estabilidad en el empleo, nos estamos refiriendo a la permanencia a la que tienen derecho de gozar los trabajadores en su trabajo, es decir la duración de la relación laboral, donde el patrón no puede disolver dicha relación de acuerdo a sus intereses, salvo; que el trabajador de pie para su despido. ”...la estabilidad del empleo permitiría una mejor organización de la industria y despertaría en el obrero un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa... lo haría comprender que su seguridad depende más de los buenos negocios y del estado de la empresa, que de su indeclinable lucha con el empleador”<sup>17</sup>

La estabilidad en el empleo, debería implicar no solo la seguridad de tener trabajo, sino también de poder tener un buen nivel de vida, con un sueldo decoroso, que permita al trabajador según la Constitución en su artículo 123 fracción VI, satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, como también brindar la educación obligatoria a sus hijos. La estabilidad es un tema, apasionantes, dentro del área laboral, por lo que algunos tratadistas hablan de una estabilidad absoluta y una estabilidad relativa analicemos cual es su diferencia.

---

<sup>16</sup> MORALES, Hugo Ítalo. La estabilidad en el empleo, editorial Trillas, México, 1987, p. 23

<sup>17</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. vol. II. Segunda edición, ediciones de palma, Buenos Aires, 1977, p. 177

#### 1.4.1. Estabilidad absoluta

Es aquella que “siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio”<sup>18</sup>, mientras que la estabilidad relativa obliga al patrón a reinstalar pero admite excepciones.

Para el autor Carlos Reynoso Castillo dentro de la estabilidad absoluta el patrón está imposibilitado para terminar la relación de trabajo salvo que haya una causa dentro de la ley que justifique la ruptura (artículo 47 de la LFT causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón), por lo que el patrón está casi imposibilitado para terminar la relación de trabajo y la mayoría de patrones está en desacuerdo con este tipo de estabilidad, ya que siempre les ha agradado más dejar la decisión de despido a su arbitrio.

#### 1.4.2. Estabilidad relativa

En el caso de la estabilidad relativa el patrón puede romper la relación laboral siempre que cubra una indemnización al trabajador (un ejemplo de este tipo de estabilidad es el que se observa con los trabajadores de confianza a los cuales no se les puede reintegrar en su trabajo de acuerdo al artículo 49 fracción III de la LFT). Para el autor Guillermo Cabanellas la estabilidad relativa es aquella donde “la garantía del trabajador se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de auto despido justificado. En la estabilidad absoluta, los derechos del trabajador se mantienen, en lo de mayor interés para él, la retribución, pese a ser separado del puesto porque a de abonársele su remuneración –de ser despedido sin justa causa- hasta que se

---

<sup>18</sup> MORALES, Hugo Ítalo. La estabilidad en el empleo, Op. cit. p. 16



correspondan los derechos pasivos de jubilación o retiro. En la relativa se indemniza por el pasado, por los años servidos; en cambio en la absoluta, la indemnización –si la expresión se permite- mira lo futuro. En la primera se crea un derecho durante la prestación, en la segunda, persiste luego de ella. La relativa presenta carácter personal; la absoluta acompaña a las profesiones u oficios que han conquistado esa especie de privilegio laboral, por constituir derecho restringido todavía para los menos aun siendo aspiración de todos.”<sup>19</sup>

México en cuanto a estabilidad en el empleo goza por una parte de la estabilidad absoluta como también de la relativa pues si bien he cierto está obligado a demostrar la causa del despido, también he cierto que en los casos de excepción (artículo 49) solo se le obliga a cubrir una indemnización.

#### 1.5. Autoridad de trabajo

¿Qué quiere decir autoridad? En un diccionario de derecho encontramos que autoridad es la “Potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario.

Se denomina también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad...”<sup>20</sup>, por lo que podemos entender que la autoridad es el mando o

---

<sup>19</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Tomo I Bibliografica omega editores, Argentina, 1868, p. 412

<sup>20</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho. Op. cit. p. 117

poderío que se le concede a una persona ya sea física o moral para que pueda ejercer dicho poder pudiendo obligar a que se cumpla su mandato.

Los autores Alberto y Jorge Trueba señalan que autoridades de trabajo son “aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, mencionadas en las fracciones I a IV (del artículo 523 de la LFT); las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las juntas son autoridades jurisdiccionales; y el jurado de responsabilidades ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y trabajo”<sup>21</sup>.

Las autoridades del trabajo con las que contamos actualmente están contenidas en el artículo 523 de la LFT y que a la letra dice:

- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

II. Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública

III. Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo

IV. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

V. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

VI. Inspección del Trabajo

VII. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

---

<sup>21</sup> TRUEBA, Alberto y Jorge. Ley Federal del Trabajo. 81 edición, Porrúa México, 2003, p. 283

VIII. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

IX. Juntas Federales y Locales de Conciliación

X. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

XI. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

XII. Al Jurado de Responsabilidades

Como podemos ver, contamos con muchas clases de autoridades para velar por los intereses tanto del trabajador como del patrón, el objetivo de estas autoridades cuando se presenta un conflicto de trabajo es el de llegar a un acuerdo y evitar un conflicto conciliando a las partes, pero cuando no se puede o no se quiere conciliar se inicia un proceso para que de el se dicte una resolución que ambas partes tendrán que acatar. Con esto nos queda más claro que autoridad es “toda persona u órgano con potestad para imponer sus decisiones”<sup>22</sup>. Si las partes no respetan su decisión la autoridad buscara los medios para hacerla cumplir a costa de lo que sea.

Concluyendo, se puede decir que son suficientes las autoridades de trabajo que tenemos, pero también debemos decir que la carga de trabajo que éstas tienen es impresionante y la mayoría de las veces no se dan abasto.

#### 1.5.1. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

---

<sup>22</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 453

tiene como objetivo asesorar de manera gratuita a los trabajadores, conciliar y representarlos jurídicamente ante los tribunales laborales, los organismos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública y privada, ya sea individualmente o de manera colectiva hablando de sindicatos a través de un servicio profesional, honesto y eficiente, promoviendo la cultura de la prevención, recomendando a la conciliación como una forma de solución rápida de los conflictos. También está facultada para recibir de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, las quejas o denuncias por el incumplimiento o violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, así como proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, mediante la celebración de convenios fuera de juicio y hacerlos constar en actas autorizadas.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es un buen candidato para que de ella emane el órgano fiscalizador que propongo, ya que éste podría revisar los contratos que dan los patrones a firmar a los trabajadores y así poder corroborar, que no se trata de un engaño por parte del patrón, haciendo pasar a un trabajador de temporada por un trabajador eventual. Considero que es la opción más viable por tener dentro de sus facultades las de conciliar entre las partes para que puedan llegar a un arreglo y que de no cumplirlo tiene la facultad para imponer sanciones traducidas en multas, el órgano fiscalizador a través de su personal, visitaría personalmente los centros de trabajo y confirmaría las labores desempeñadas por los trabajadores en relación con sus contratos.

## Capítulo II

### Antecedentes históricos de los trabajadores de temporada

Todo tiene un principio y los trabajadores de temporada no son una excepción, en este capítulo sabremos cuales fueron las causas principales y el período de su nacimiento; quienes fueron los primeros trabajadores de temporada, con que nombre se les conocía, ¿por qué?, ¿para qué? y ¿por cuánto tiempo eran contratados?; así como también conoceremos otros tipos de trabajos de temporada que se han venido creando con el devenir de los años a partir de las necesidades de nuestro país, veremos como se regulaban estos trabajos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y revisaremos el trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el cual es de vital importancia para el tema que nos ocupa, puesto que fue necesaria su intervención para sentar la diferencia entre trabajo de planta ya sea continuo o de temporada y trabajo eventual. Sin más preámbulo los invito a continuar.

#### 2.1. El ejemplo típico del trabajo temporal en México

El trabajo de temporada, mal llamado “temporal” en nuestro país como en el país vecino, no es nuevo, pues se tienen indicios que en Estados Unidos aumento la necesidad de mano de obra entre los años de 1910 y 1919<sup>1</sup>, al haber prescindido de la mano de obra de los chinos en 1882 ya que “...el congreso aprobó la Ley de Exclusión China, quien prohibió unos años la

---

<sup>1</sup> Entre 1917 y 1918 muchos mexicanos ingresaron a Estados Unidos para trabajar en faenas agrícolas y en trabajos relacionados con el ferrocarril.

admisión de inmigrantes de esa nacionalidad. Esta disposición se refrendó varias veces hasta volverse permanente, y se derogó durante la Segunda Guerra Mundial, cuando Estados Unidos y China fueron aliados en la lucha contra Japón”.<sup>2</sup>, así como también la de los japoneses en 1907 (se logró que Estados Unidos dejara de impedir la inmigración japonesa a cambio de que ésta fuera restringida, es decir, se buscaba que este fenómeno no se saliera de control), y al haber disminuido la entrada de inmigrantes europeos debido al inicio de la Primera Guerra Mundial, se abría la posibilidad de obtener un trabajo de temporada para los mexicanos.

Gracias a la Primera Guerra Mundial (1914 -1918) aumentó la demanda y los precios de los productos agrícolas y mineros, provenientes de los Estados fronterizos. En 1917 se promulgó la primera Ley Orgánica de Inmigración la cual prohibía la entrada a los analfabetas, así como también la de “... psicópatas, alcohólicos y vagos ...Poco después de aprobada esta ley, el Departamento de Trabajo – encargado de su administración en esos años - se valió de una excepción que permitía para admitir temporalmente como trabajadores no inmigrantes, a decenas de miles de mexicanos y canadienses. Esta acción ha sido denominada el “primer programa de braceros”<sup>3</sup>, en el cual los trabajadores desempeñaban trabajos agrícolas en el campo, trabajos de mantenimiento de vías o caminos en las compañías ferroviarias y distintos trabajos mineros. Cabe señalar que estos trabajadores temporales eran

---

<sup>2</sup> Enciclopedia de México, tomo V, Compañía editora de enciclopedias de México S.A. de C.V., México, 1987, p. 2576

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 2577

conocidos como trabajadores H-A (hoy conocidos como trabajadores H-2A ya que posteriormente la enmienda Simpson-Rodino, dividió la cláusula H-A, para trabajadores agrícolas y para no agrícolas).

Desgraciadamente muchos trabajadores mexicanos decidieron no regresar al país, sin imaginar que sufrirían las consecuencias años más tarde, ya que para 1919 "...un informe mostró que las dos terceras partes de estos obreros permanecieron en el país".<sup>4</sup>, por lo que de 1910 a 1920 creció el número de inmigrantes mexicanos, con o sin papeles.

Debido a la crisis económica de la "Gran Depresión" causada por el conocido "Crac" de 1929 que se extendió desde Estados Unidos al resto del mundo, provocó que los bancos estadounidenses empezaran a exigir el pago de los préstamos que habían concedido a otros países, al igual que a personas individuales que no podían devolverlos. Durante esta crisis, el gobierno de Estados Unidos, inicio la famosa "Operación Deportación", la cual fue muy criticada por el presidente Lázaro Cárdenas, porque permitía que los inmigrantes legales e ilegales, trabajadores temporales, residentes permanentes y ciudadanos norteamericanos de origen mexicano, fueran expulsados del país como vulgares delincuentes. A muchos se les aplicó un nuevo método para forzar la salida voluntaria, ya que se les exigían documentos migratorios, les negaban empleo y a quienes lo tenían les habían reducido el salario, les suspendían los pagos de ayuda gubernamental, además

---

<sup>4</sup> Instituto de investigaciones legislativas del senado de la republica, Diagnostico Migratorio México-Estados Unidos , agosto de 2003, p. 13

de sufrir agresiones personales y discriminación y obligados por el hambre, salían hacia México. “De julio de 1930 a junio de 1931 regresaron 91,972 mexicanos y en los siguientes doce meses otros 100,000, principalmente provenientes de Texas y de California.”<sup>5</sup>, siendo el gobierno mexicano quien pago la mayor parte de los gastos de traslado de nuestros mexicanos.

Unos años más tarde, las emergencias debidas a la escasez de mano de obra durante los primeros años de la Segunda Guerra Mundial (1939 -1945), hicieron que los mexicanos fueran nuevamente bienvenidos en Estados Unidos subiendo la emigración en forma continúa, y de nuevo se empezó activamente a reclutar trabajadores, “La compañía ferrocarrilera Southern Pacific planteó el problema de falta de trabajadores de vía a su gobierno a fines de 1941 y a principios de 1942...”<sup>6</sup> fue en este último año, cuando el Presidente Ávila Camacho, firmó el primer convenio bilateral que regulaba el movimiento migratorio, llamado trabajo bajo contrato (Contract Labor), comúnmente conocido como programa de braceros (hay que destacar que los convenios causaron numerosas diferencias entre ambos gobiernos, especialmente por el incumplimiento de los empleadores de las condiciones generales de trabajo), de igual manera, “Los agricultores estadounidenses, especialmente del suroeste, demandaron que su gobierno propiciara el ingreso de campesinos mexicanos para que levantaran las cosechas de betabel, algodón, frutas y legumbres.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> ZORRILLA G. Luis, Historia de las relaciones entre México y los Estados Unidos de América, 1800-1958, tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1977, p. 435

<sup>6</sup> Ibidem. p. 490

<sup>7</sup> Enciclopedia de México, tomo V, Op. Cit., p. 2579



Los contratos de trabajo de los braceros contenían entre otras cosas, el pago del transporte desde los centros de reclutamiento en México hasta el sitio de destino, este gasto correría por cuenta del patrón o del gobierno de Estados Unidos, se acordó que las habitaciones e instalaciones sanitarias en los lugares de trabajo fueran adecuadas, que el salario en ningún caso sería menor al que ganaban los estadounidenses, que los braceros no serían utilizados para desplazar a trabajadores estadounidenses, que éstos no serían objeto de discriminación alguna, que gozarían de prestaciones sociales y además "...que los contratos serían por un tiempo mínimo que variaba entre 45 y 90 días y por un máximo de un año; que les garantizaba ocupación por cuando menos tres cuartas partes del tiempo del contrato, y que se prohibía el envío de trabajadores mexicanos a zonas donde México consideraba que se les discriminaba por su origen o nacionalidad."<sup>8</sup> Este programa no solo contemplaba suplir a los trabajadores agrícolas que se habían ido a la guerra sino también a aquellos que trabajaban en la industria de la construcción, en ferrocarriles y en líneas ferroviarias.

Durante algún tiempo después de la guerra, se suspendieron estas actividades, pero los empresarios agrícolas, lograron reunir fuertes argumentos para reanudar el programa de braceros en 1951, ésta vez bajo el pretexto de la Guerra de Corea, en ese año la Ley Pública 78 "... institucionalizó el ingreso de braceros mexicanos para trabajar en empleos agrícolas..."<sup>9</sup>, y mediante

---

<sup>8</sup> idem

<sup>9</sup> Enciclopedia de México, tomo V, Op. Cit., p. 2577

acuerdos oficiales entre México y Estados Unidos se permitió la entrada legal anual, de un número determinado de trabajadores para obtener un trabajo temporal en el campo, aunque el gobierno mexicano no estuviera de acuerdo con la violación de garantías laborales sufrida continuamente por los braceros. Esta ley también permitió, por primera vez, al Sistema Nacional de Migración y al Departamento de Trabajo, realizar cateos en los centros de trabajo y repatriar a los trabajadores mexicanos que se pudieran considerar "no indispensables".

Pero desgraciadamente para el trabajador mexicano, las formalidades requeridas para conseguir entrada legal al país vecino eran caras e inciertas; en muchos casos penetrar ilegalmente por medio de "polleros o coyotes", era más rápido y barato, a su vez, los mecanismos burocráticos de contratación desalentaron a numerosos patrones, los cuales prefirieron contratar a indocumentados (en las diferentes etapas del convenio, el número de indocumentados superó en varias veces al de los braceros) llamados espaldas mojadas, porque en esta forma, se ahorraban mucho trabajo administrativo y honorarios altos.

En 1952 en la segunda Ley Orgánica de Inmigración (Ley Pública 283), se busco combatir la inmigración de indocumentados y se incorporó la cláusula *Texas Proviso*, con la cual se busco castigar penalmente a quien introdujera, transportara u hospedara, pero no a quien diera trabajo a los indocumentados, pues ésta consideraba que dar trabajo no era hospedarlos.

Para 1953 el gobierno estadounidense logro que el gobierno mexicano aceptara reanudar el programa bracero bajo condiciones ínfimas a las pactadas.

En 1954 con la campaña de deportación “operación espalada mojada” se buscaba expulsar a los indocumentados y obligar a los patronos a contratar solo a braceros para brindarles condiciones “más favorables” (aunque esto en la mayoría de los casos no se respeta), pero “Estados Unidos no quiso mantener las garantías a los braceros y, contra la voluntad del gobierno de México, dejó caducar el convenio y empezó a contratar trabajadores unilateralmente.”<sup>10</sup> Lo que dio como resultado que el gobierno mexicano ya no interviniera ni vigilara los contratos que se llevaron a cabo.

A mediados de 1956, con el objeto de ampliar los servicios consulares, se nombraron Inspectores Consulares, para las zonas de empleo de los trabajadores migratorios, con el fin de supervisar sus condiciones de vida (los agentes y los inspectores pueden considerarse antecedentes de los cancilleres de protección que se nombraron en los 80s).

Hasta el último día de 1964 estuvo vigente el programa bracero, provocando con esto un regreso masivo de trabajadores, el gobierno mexicano pensando en ese hecho, intento industrializar la frontera norte, para darles trabajo a todos los que regresaban, pero esto no fue posible, porque no solo fueron los braceros las personas contratadas en las fábricas, si no también personas vecinas del lugar.

En la década de los setentas el entonces presidente Luis Echeverría, debido a la enorme emigración de indocumentados, pensó que debería negociarse nuevamente el programa de braceros, para que se regulará esta situación

---

<sup>10</sup> Ibidem, p. 2587

formando en 1972 una Comisión Intersecretarial para el Estudio de los Problemas Derivados de la Corriente Migratoria a los Estados Unidos, trabajando de manera coordinada con un grupo establecido por el gobierno estadounidense, esta comisión acordó mejorar las condiciones de vida en las zonas que más expulsaban mano de obra, informar sobre los riesgos de la migración indocumentada, ampliar los alcances de las campañas contra polleros y enganchadores, así como fortalecer las tareas de protección de los consulados, por lo que la Secretaría de Relaciones Exteriores comisionó personal en los centros de detención migratoria.

Por esos años Estados Unidos retomó un programa de deportaciones al interior, instalando sistemas de alarmas electrónicas en la frontera, estableció vuelos de reconocimiento en la franja fronteriza, lo que dio como resultado un sensible aumento en las detenciones; pero el programa se interrumpió a raíz de una serie de reacciones en la opinión pública que denunciaron irregularidades en el proceso de expulsión y recepción, por parte de autoridades de ambos países.

Para 1974 la política seguía siendo "...tratar de solucionar el problema internamente, mediante el mejoramiento de calidad de vida y de trabajo de los campesinos mexicanos"<sup>11</sup> (sin embargo con gran tristeza podemos darnos cuenta que no se logró, ni se ha logrado ese objetivo hasta la fecha).

Es en este año cuando se desarrolla el Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos de Temporada, el cual nace con la firma de un memorando de entendimiento entre los gobiernos de México y Canadá, (hay que aclarar que ni

---

<sup>11</sup> Ibidem p. 2588

la embajada de Canadá en la Ciudad de México, ni los consulados canadienses localizados en varias ciudades de la República participan en la selección de trabajadores para este tipo de programa, así como tampoco lo hacen otras organizaciones locales), puesto que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la única autoridad responsable de la selección conforme a los requerimientos específicos hechos por los granjeros canadienses.

Se dice que los gobiernos de México y Canadá se aseguran que las leyes migratorias de ambos países se cumplan, y que se seleccione al personal competente y se protejan los derechos de los trabajadores. Este programa bilateral no tiene nada que ver con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte ya que este programa nació treinta años antes y esta vigente hasta nuestros días, prueba de esto es que el pasado 6 de diciembre del 2004 los gobiernos de México y Canadá, se reunieron en la ciudad de Ixtapa Zihuatanejo para evaluar el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) en su XXX aniversario, reconociendo su éxito por controlar una migración temporal y segura, garantizando el respeto a los derechos laborales y humanos, se discutió la ampliación del Programa a otras provincias y los salarios para la temporada 2005, entre otros puntos.

“Para la temporada 2004 viajaron a diversas provincias canadienses 10,708 trabajadores mexicanos, con lo que se acumula la cifra de ciento veintidós mil connacionales que han participado en el programa en sus 30 años de

existencia. En lo que va de la presente administración han participado 42,513 trabajadores agrícolas...”<sup>12</sup>

Estos trabajadores temporales firman un contrato para laborar con un patrón determinado por un tiempo mínimo de seis semanas y un tiempo máximo de diez meses, realizan tareas en diferentes cultivos, invernaderos, empacadoras, etcétera, si el patrón está satisfecho con su desempeño, son nominados para la siguiente temporada. Por lo que se dice que actualmente más del 70% de los trabajadores son nominados para volver a trabajar, de manera que la participación de nuevos trabajadores es limitada, pero también se dice que estos trabajadores no solo deben saber trabajar bien para ser contratados de nuevo; ya que además deben caerle bien al supervisor de su trabajo, de lo contrario los anotan en las famosas “listas negras”, donde una vez inscritos no pueden volver a trabajar, salvo que se arreglen monetariamente con la persona que lleva dicha lista para que en ella inscriba la palabra “perdonado” y vuelvan a contratarlo. Como podemos ver las cosas no son tan fáciles a pesar de que este tipo de trabajadores cuentan con un contrato el cual se supone que los protege. Es importante señalar que las diferentes leyes de inmigración juegan un papel importante dentro de este tema, así por ejemplo tenemos la Ley Simpson Rodino la cual en muchos lugares es usada, principalmente, para fomentar el racismo y la discriminación hacia los trabajadores latinoamericanos y como instrumento de control contra los movimientos obreros organizados a través de

---

<sup>12</sup> Reunión Bilateral México - Canadá para la Evaluación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en su XXX Aniversario

visas temporales. En síntesis esta ley castiga a los que introduzcan y/o transporten ilegales a los Estados Unidos, sanciona a las personas que contraten a extranjeros sin que tengan su documentación en regla por ser esto ilegal, hoy en día quien contrate a extranjeros debe cerciorarse de que la persona tenga sus papeles de migración en orden los cuales debe archivar por si tiene que rendir cuentas a la autoridad competente.

Otro punto importante al que hace referencia esta ley es el programa H2A, el cual solo se solicitara cuando no halla trabajadores suficientes para trabajar en el ramo de la agricultura lo cual se hará saber al secretario del trabajo, formándose una comisión consultiva para consultarlo con el gobierno de México y formar un programa de trabajadores de temporada para que vallan a trabajar a Estados Unidos.

Desgraciadamente el objetivo de esta ley era recuperar sus fronteras pero no se ha logrado, ya que no hay un solo día en que no se intente cruzar de manera ilegal a ese país, en busca del sueño americano.

Regresando al tema que nos ocupa, hay que destacar que es importante conocer las obligaciones así como los derechos que se tienen dentro de los contratos de temporada, su desconocimiento acarrea problemas a los trabajadores, y un ejemplo es lo que acontece con los trabajadores que participaron en el programa bracero firmado en julio de 1942 por los ex presidentes Manuel Ávila Camacho y Franklin D. Roosevelt, este tipo de contratos creaban un "fondo de ahorro campesino" el cual se formaba mediante la retención de un 10 por ciento del salario percibido por los trabajadores

mexicanos en territorio estadounidense, el dinero fue enviado a México por intermedio del banco Wells Fargo de Estados Unidos y tenía que depositarse en el Banco Nacional de Crédito Agrícola de México (BNCA) después Banco Nacional de Crédito Rural o BANRURAL, y debía de entregarse a los obreros a su regreso al país. Por desgracia esa entrega de fondos nunca ocurrió y hasta la fecha no se sabe el destino que tuvieron porque no hay antecedentes, "Sólo hay un documento en el que el director del banco informa al entonces presidente Manuel Ávila Camacho (1940-1946) sobre la existencia de un pasivo de 12 millones de pesos (1,08 millones de dólares) que creemos eran del fondo y que seguramente fueron tomados para financiamiento"<sup>13</sup>, por lo que el poder Legislativo y Ejecutivo determinaron apoyar económicamente a los ex braceros, sus cónyuges o viudas, por lo anterior la Cámara de Diputados en México aprobó casi por unanimidad la creación de un fideicomiso para realizar los pagos correspondientes a ex braceros de este país que trabajaron en los campos agrícolas y en la construcción de las vías de Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial y hasta 1964. "El dictamen elaborado por la Comisión de Hacienda y Crédito Público fue aprobado ayer (21 de abril de 2005) por 361 votos a favor, ninguno en contra y cuatro abstenciones, con lo que se crea el fideicomiso que administrará el llamado Fondo de Apoyo Social para los ex

---

<sup>13</sup> Diputado del PAN, José Isabel Trejo CIUDAD DE MÉXICO, México, abr. 21, 2005.- La Cámara de Diputados de México aprobó hoy la creación de un fideicomiso que definirá las bases para entregar unos 27 millones de dólares a los antiguos braceros mexicanos que trabajaron en EU, informaron fuentes legislativas.



trabajadores migratorios.”<sup>14</sup> Este fondo presidido por la Secretaria de Hacienda es una ayuda, no una compensación derivada de la deuda, ya que no se tiene idea de donde quedo el dinero que se les retenía a los trabajadores, por lo que las reacciones de los mismos trabajadores no se hicieron esperar señalando "No queremos limosnas, sino el pago real de lo que se nos debe, equivalente al 10 por ciento de lo que se nos descontó por ahorro más los intereses generados, expresaron los ex braceros.”<sup>15</sup>

Como podemos observar, el problema por buscar un trabajo, el cual asegure el sustento para una familia no es reciente, pero tal vez se ha acentuado más, en estos últimos años, al no encontrar dentro del país una estabilidad en el empleo; buscado resolver este problema, con la modalidad mal llamada “trabajo de temporada”

## 2.2. Otros trabajos de temporada

El trabajo de temporada no solo se puede entender como el trabajo que se desarrolla en el campo pizcando algodón, o cortando y trasladando verduras o frutas, o el de la zafra con la caña de azúcar; sino también, es aquel trabajo que desarrollan los camareros, mucamas y afanadoras, en los hoteles en tiempos de vacaciones o los meseros, cocineros, lava trastes, garroteros y ayudantes en

---

<sup>14</sup> Perseverancia. Los ex braceros mexicanos podrían ver coronada con éxito su larga campaña. (Jeff Grace/La Opinión) Diputados aprueban indemnizar a ex braceros mexicanos.

Crean un fideicomiso que administrará el fondo de apoyo social para jornaleros que vinieron a Estados Unidos entre 1942 y 1964 . Jorge Luis Macías.- Reportero de La Opinión 22 de abril de 2005

<sup>15</sup> Jueves 2 de junio de 2005, "No queremos limosnas" Rechazan ex braceros fondo de diputados Matilde Pérez U.

general en los restaurantes, ya que al llegar un número más alto de vacacionistas o clientes, se necesitan más trabajadores que atiendan las necesidades de esos lugares, para brindarles un mejor servicio. Pues como ya se comento en el capítulo anterior, algunos establecimientos necesitan de cierto tipo de trabajadores que cubran las necesidades del lugar en ciertos días u horas a la semana.

Otro ejemplo de estos trabajadores de temporada son los que trabajan en los antros, discotecas o bares, como meseros, cantineros o barman, elementos de seguridad, músicos e incluso hasta edecanes, pues como es conocido por todos, la característica de estos lugares, es que solo abren unos cuantos días a la semana, ya sea que abran desde el jueves por la tarde-noche hasta el domingo muy entrada la madrugada, o que solo abran el fin de semana. De cualquier manera el trabajo que realizan estas personas es de vital importancia para el lugar, ya que sin este servicio (que se presta de manera periódica y no de forma accidental) el negocio “quebraría”.

A demás de estos, hay otros trabajadores de temporada que trabajan como vendedores en almacenes y tiendas comerciales durante la temporada de Navidad y de Reyes, estos obtienen su trabajo debido a la gran demanda que se presenta en este tipo de autoservicios, ya que al acercarse el fin de año muchas personas salen de vacaciones y a casi todos los trabajadores les entregan sus aguinaldos y las tiendas por consiguiente se abarrotan de compradores, muchos haciendo las despensas y otros comprando regalos para la familia.

Aunque ya dijimos que los trabajadores temporales son muy importantes para la empresa, desgraciadamente éstos no tiene seguro el trabajo para la próxima temporada y sufren por esta inestabilidad, la cual en muchos de los casos los orilla a trabajar en el comercio informal vendiendo piratería entre otras cosas.

“El trabajo que se desempeña en determinadas temporadas o ciclos del año, se encuentra comprendido dentro del trabajo de planta o de tiempo indeterminado y debe recibir tratamiento como tal. Generalmente no disfruta de los beneficios laborales, por ignorancia del trabajador o por las maniobras del patrón para escamotear las prestaciones que le corresponden...¿Por qué en la práctica, tratándose del trabajo de temporada no se acatan las disposiciones legales? Generalmente por ignorancia del trabajador y por su falta de organización sindical. El problema podría resolverse con la formación de sindicatos de estos trabajadores, con la firma de los correspondientes contratos colectivos con las empresas, y con una muy amplia información a los trabajadores sobre sus derechos.”<sup>16</sup>

### 2.3. Los trabajos temporales o accidentales regulados por la Ley Federal del Trabajo de 1931

La primera Ley Federal del Trabajo fue, publicada en el Diario Oficial dentro de su segunda sección, el viernes veintiocho de agosto de 1931, eliminando con ella las diferentes legislaciones laborales que existían en los diferentes Estados

---

<sup>16</sup> DÁVALOS, Morales José. Tópicos laborales, tercera edición, Porrúa, México, 2000, p. 55 y 56

de la república de acuerdo al artículo decimocuarto transitorio<sup>17</sup>, las cuales iban de 1918 a 1928, siendo la primera ley la del estado de Veracruz reconociendo en ella la libertad sindical y el derecho a la huelga, sirviendo como modelo para las leyes de los diferentes Estados de la república.

Dado que cada ley daba un tratamiento diferente a sus trabajadores muchas veces los conflictos colectivos no se podían solucionar porque si estos abarcaban dos o más Estados carecían de jurisdicción al emitir sus resoluciones pues funcionaría para unos pero no para todos, por lo que "...el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123<sup>18</sup>, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas."<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> "Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley... Dada en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México a los dieciocho días del mes de agosto de mil novecientos treinta y uno."

<sup>18</sup> Este artículo en un principio no contenía el apartado B y nada de este artículo se aplicaba a dichos trabajadores, lo que significa que no se regulaban las relaciones entre los trabajadores al servicio del Estado dentro de la Constitución, por lo que se expedían en algunos Estados y en otros no, leyes que se ocupaban de estas relaciones. La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 2° señalaba que estas relaciones se regirían por las leyes del servicio civil que se expedieran, las cuales no se expedieron por lo que estos trabajadores no tenían estabilidad en sus empleos, y al haber remociones en el área nadie estaba seguro de conservar su trabajo. Hubo varios intentos por regular esta situación pero fue hasta el 5 de diciembre de 1960 cuando se incorporó a estos trabajadores dentro de la Constitución, terminando con ello su inestabilidad en el empleo por tantos años.

<sup>19</sup> DÁVALOS, Morales José. Derecho del trabajo I, Op. cit. p. 72.

Como un primer antecedente de la ley de 1931 tenemos el proyecto de Código Federal del Trabajo que presentó la Secretaría de Gobernación a la asamblea obrero-patronal reunida aquí en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, el cual fue publicado por la C.T.M. con las respectivas consideraciones. Para 1929 después de la reforma constitucional, el presidente Portes Gil presentó al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo encontrando una fuerte oposición en las cámaras y dentro del movimiento obrero, ya que en el proyecto se establecía el principio de la sindicalización única, lo que quiere decir que existiría un solo sindicato, así como el arbitraje semi-obligatorio "...llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales."<sup>20</sup> Posteriormente la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactaría la ley de 1931.

En el año de 1970 se publica la nueva LFT, misma que se encuentra vigente, con reformas del año de 1980; la cual tiene un carácter social y político ya que es protectora de los derechos de los menos favorecidos y busca el equilibrio entre las partes involucradas en el proceso productivo, esto es, entre el trabajador y el patrón. Dentro de la jerarquía de las leyes, la única que se encuentra por encima de ella, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 54.

Como bien lo enuncia en su artículo 1°, la LFT “es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución”. Lo cual significa que ninguna ley estatal o reglamentaria puede contrariar las disposiciones de la LFT, y en caso de que éstas existan o de que alguna autoridad ya sea del trabajo o no, deje de aplicar las disposiciones jurídicas de dicha ley; se puede interponer un juicio de Amparo.

Volviendo al tema que nos ocupa, nuestra LFT de 1931 es de vital importancia dentro de este estudio, porque en ella se encuentran los primeros conceptos de trabajador, patrón, intermediario, contrato de trabajo, edad mínima para trabajar, aclara que la mujer casada no necesita consentimiento de su marido para celebrar un contrato de trabajo, establece las jornadas de trabajo, entre otras cosas.

“En muchos sentidos la nueva legislación laboral tuvo un carácter renovador no sólo para la materia de la cual se ocupó, sino, en general, para el Derecho mismo. Definió los sujetos del derecho del trabajo, estableció el principio de la libertad de trabajo, vigiló las reglas sobre prestaciones de servicios y estatuyó las fuentes del Derecho Social. En materia contractual determinó las formas de contrato individual y colectivo, las formas de prestar el consentimiento, definió las condiciones obligatorias, las ilícitas y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando los efectos de éstos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior, las condiciones

de trabajo para mujeres y menores, las obligaciones de los patrones y las de los trabajadores, así como los elementos que podían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo.”<sup>21</sup>

Es en ella donde nacen los diferentes tipos de contratos, recalcando que estos contratos solo obligarán a lo expresamente pactado siempre y cuando no se contravenga lo que dice la ley, resaltando que el contrato solo obligaría por el término establecido, sin que pudiera exceder de un año en perjuicio del trabajador y su incumplimiento por parte de éste, solo incurriría en responsabilidad civil, sin que se pudiera hacer coacción sobre su persona.

Los tipos de contratos estaban contenidos en su artículo 39 y éstos eran: por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada; aclarando el mismo, que en caso de que subsistan las causas que lo originaron así como la materia de trabajo, el contrato se prorrogara.

En correlación con este artículo tenemos el 24 él cual nos marca los elementos que debía contener el escrito del contrato de trabajo; los cuales eran:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio tanto del patrón como del trabajador;
- II.- El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo solo podrá

---

<sup>21</sup> Origen y repercusiones de la primera ley federal del trabajo. Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera ley federal del trabajo 1931-1981, México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, p. 11

celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar;

IV.- El tiempo de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que establece esta ley (la jornada diurna era de ocho horas, la nocturna era de siete horas y la jornada mixta era de siete horas y media);

V.- El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquéllos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma y lugar del pago, y

VI.- El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.

Como podemos darnos cuenta estos requisitos son muy similares a los que actualmente señala la ley. Desde entonces es muy importante puntualizar sobre el tipo de contrato que se va a celebrar, porque no es lo mismo celebrar un contrato por tiempo indeterminado que por tiempo determinado pues la diferencia es abismal, y como se puede desprender el legislador desde un principio busco la estabilidad para los trabajadores en sus empleos al incluir dentro de las modalidades, el de por tiempo indefinido, el cual es hasta hoy la “máxima” que se debe seguir si dentro de un contrato no se especifica el tipo de duración del mismo.

Muy de la mano de este artículo se encuentra el 26 fracción III el cual regulaba a los trabajadores accidentales o temporales los cuales son trabajos que según la ley, no excedían de sesenta días, estos trabajos formaban parte de una excepción ya que podían ser verbales sin tener problema alguno y su forma de



probarlo era con el dicho de dos testigos los cuales podían ser trabajadores del patrón (artículo 27).

- Artículo 26.- El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

Fracción III: A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.

Para el autor Dávalos Morales este tipo de trabajos no se referían a otra cosa, si no a los trabajos eventuales los cuales eran una excepción al trabajo por tiempo indeterminado, y como ya dijimos un trabajo eventual es aquel que no tiene nada que ver con el giro de la empresa, convirtiéndose en un trabajo accidental, casual, fortuito, imprevisto, esporádico, contingente, etcétera. Una característica de este tipo de contratos con carácter accidental, la marcaba el artículo 28 de dicha Ley que a la letra decía: "El patrón que utilice trabajadores con carácter accidental y mediante contrato verbal, deberá expedir cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido."

Maliciosamente quisiera acotar que un patrón siempre a sabido distinguir entre lo que es un trabajo eventual y lo que es un trabajo de planta de temporada, pues como lo acabamos de ver, los legisladores supieron formular muy bien lo que eran los trabajos eventuales o accidentales; aunque recordemos que la ley para muchos es aplicarla según la hallan interpretado, pues como lo veremos en el próximo punto tuvo que intervenir la Suprema Corte de Justicia de la Nación para distinguir entre los trabajadores de planta, los de temporada y los

eventuales, y aunque esa diferencia existe, es muy común que aun hoy en día se siga dando un trato erróneo a los trabajadores de temporada.

Este punto es un antecedente claro dentro de la diferencia abismal que existe entre un trabajador eventual que presta sus servicios a la empresas sin saber cuando se volverá a presentar la ocasión, un trabajador temporal que sustituye a otro por un cierto lapso de tiempo y un trabajador de temporada el cual es de planta por realizar trabajos de acuerdo al giro de la empresa; por lo cual se le debe de dar la importancia que se merece.

#### 2.4. El trabajo de planta temporal, una realidad, gracias a la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Como ya se analizó en el capítulo anterior, el trabajo temporal es una modalidad dentro del trabajo de planta, el cual es de gran importancia para la empresa, y es una pena que hoy en día no se respete el principio de estabilidad en el empleo para este tipo de trabajadores.

La historia nos señala que desde la LFT de 1931 se había distinguido entre un trabajador de planta (trabajo por tiempo indefinido) y un trabajador eventual; pero por desgracia no se quiso ver así y se daba (como hasta hoy en muchas partes) un trato erróneo a estos trabajadores, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo que intervenir y hacer una distinción entre trabajo de planta y trabajo eventual, formulando los siguientes conceptos dentro del Toca 2903/36, 1ª, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, del 3 de septiembre de 1936 que a la letra dice:

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempos fijos así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, como la descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.”<sup>22</sup> Como se puede desprender de esta resolución la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señalo que para que pueda existir un trabajo de planta es necesario que el servicio que se presta sea una necesidad permanente de la empresa; es decir, que no se trate de un servicio accidental, ocasional o esporádico que nazca de circunstancias especiales, sino que ese trabajo forme parte de las actividades normales de la empresa.

Esto no quiere decir que un trabajo de planta deba de prestarse todos los días, sino lo que se pretende dar a entender, es que este servicio, se preste de una manera uniforme, en periodos de tiempo fijos, un trabajo con el cual podemos

---

<sup>22</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I, Op. Cit. p. 120

ejemplificar este caso, es el de un mesero que solo trabaja viernes, sábado y domingo en un restaurante sin que se presente en el durante toda la semana, porque la afluencia en el restaurante solo aumenta los fines de semana, es necesario que durante esos días vaya porque se necesita más mano de obra. Lo mismo pasa con una vendedora de boletos en la taquilla de un cine, o con una vendedora de zapatos en una tienda de calzado.

A contrario sensu los trabajos eventuales son aquellos que nacen gracias a circunstancias especiales o a una casualidad, esto es, que se descomponga una máquina dentro de la empresa y que se tenga que llamar a una persona experta en dicha actividad para que la repare o le de mantenimiento. Por lo que casi todos los autores que han escrito sobre derecho del trabajo o derecho laboral están de acuerdo y han coincidido en que un trabajo eventual se refiere única y exclusivamente a aquél que no tiene nada que ver con las actividades normales de la empresa.

Debido a todo lo anterior surgieron polémicas con los trabajadores de temporada que trabajaban en la zafra y/o en los ingenios azucareros, porque los patrones decían que eran trabajadores eventuales o temporales, como decían ellos y no como lo marcaba la ley, luchando contra esta interpretación de una manera encarnizada este tipo de trabajadores, hasta que se logró distinguir entre trabajadores de planta ya sean continuos o trabajadores de planta de temporada y como dicen que para ejemplo basta un botón, el contrato-ley de la industria azucarera (1970) dividió a los trabajadores de planta continuos y de temporada así como también a los trabajadores eventuales, dándoles con esto

la estabilidad que tanto se merecían por ser trabajadores que prestan sus servicios a la empresa en actividades para su normal desarrollo y su éxito.

“ Capitulo VIII,

Artículo 28.- Las labores de la industria azucarera, alcoholera y similares, se divide en dos ciclos: zafra de azúcar, de alcohol y similares y reparación o preparación...

Por cuanto a la duración de las labores de la industria azucarera, alcoholera y similares, los trabajadores se clasifican como sigue:

a) Titulares de planta permanente:

Se consideran titulares de planta permanente los trabajadores que cubran un mismo puesto todos los días laborables del año, así como aquéllos con derecho a prestar sus servicios en ciclos de zafra y en ciclos de reparación o preparación, aun cuando desempeñen diferentes puestos.

b) Titulares de planta temporal:

Se consideran titulares de planta temporal, los trabajadores que laboren en uno o en diversos puestos fijos, únicamente durante el ciclo de zafra o en el de reparación o preparación.

c) Eventuales:

Se consideran eventuales los trabajadores que se hagan necesarios durante cualquiera de los dos ciclos en labores accidentales o transitorias, estándose respecto a las labores que éstos desempeñen a lo previsto en el artículo 40 de este contrato...” Diario Oficial viernes 10 de noviembre de 1995 pagina 11.

El autor Mario de la Cueva nos da una definición de lo que es un trabajo eventual: “La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.”<sup>23</sup>

Con el tiempo y un poco más de experiencia la nueva ley del trabajo precisó que todo contrato debía ser escrito y los trabajadores eventuales pasaron a ser por tiempo u obra determinada, siendo eventuales solo aquellos trabajos cuando así lo exija su naturaleza.

Así pues, hay que aclarar que en este trabajo no se busca minimizar el trabajo de carácter eventual, sino de establecer una diferencia entre uno y otro, porque cada uno tiene su importancia y sus derechos.

De lo anterior se puede desprender que la estabilidad en el empleo no solo es para los trabajadores de planta continuos, sino también para los que son trabajadores de temporada, lo que equivale a respetar su derecho al trabajo, esto es, que si un trabajador se presenta en la empresa en la que estuvo trabajando en la temporada pasada, ésta, está obligada a darle trabajo, y si no lo hace, la empresa estará incurriendo en un despido injustificado y como sabemos este trabajador tendrá derecho a pedir la reinstalación o bien la indemnización constitucional que le corresponda de acuerdo con el artículo 123

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op. cit. p. 227

fracción XXII de la LFT, también a tener seguridad social, a que se le contabilice su antigüedad, que se le de su prima de vacaciones, a tener día de descanso entre otras prestaciones.

Para concluir nuevamente reitero que aunque la ley, la jurisprudencia y la doctrina, han sentado criterios en cuanto a trabajadores eventuales y de planta ya sean continuos o de temporada la confusión (de buena o de mala fe) sigue suscitándose todos los días en algún lugar de nuestro país y para ilustrar este caso tenemos una noticia publicada el 26 de mayo de 2005 en el periódico la Jornada en la pagina 50 la cual nos relata lo siguiente: "...León Rodríguez...dijo, el instituto (Instituto Federal Electoral, IFE) tiene contratados a 9 mil 500 empleados y 3 mil 500 por honorarios, pero estos últimos tiene entre 10 y 14 años laborando como "eventuales". Es decir, el organismo ha violado flagrantemente la Ley Federal del Trabajo para una parte considerable de sus trabajadores, ya que los tiene con contratos eventuales, anuales o mensuales, y les ha negado la seguridad en el empleo, el pago de prestaciones y el derecho a jubilarse, entre otras cosas..."<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Periódico La jornada. Jueves 26 de mayo de 2005. México D.F. p. 50

## **Capítulo III**

### **Marco jurídico de los trabajadores de temporada**

En este capítulo veremos que entre los derechos fundamentales de todo ser humano, se encuentran el derecho a la vida y el derecho a la libertad de actuar, de pensar, de expresarse, y en consecuencia tiene libertad de contratar o de emplearse en donde él deseé; por ello podemos afirmar que a través del “trabajo” se ejercen los derechos fundamentales del ser humano, él cual, al vivir en sociedad necesita de normas que regulen las relaciones entre él y los individuos que integran la sociedad, necesita normas para desarrollar su trabajo en igualdad de circunstancias, para que capital y trabajo salgan ganando, y no pase uno sobre de otro abusando de su poder o de su necesidad.

#### **3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El nombre oficial de nuestra Constitución es Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y es nuestra ley máxima por excelencia; se le han hecho un sin número de reformas para responder al entorno político, social y económico de nuestro país, el nuevo Congreso Constituyente, inicio sus trabajos el 1 de diciembre de 1916, en la ciudad de Querétaro promulgando la nueva carta magna el 5 de febrero de 1917, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año, nace de un momento histórico “La Revolución Mexicana”.

Esta Constitución preservó muchas de las garantías otorgadas en la de 1857, conservó la forma de gobierno (republicana, representativa, democrática y federal), mantuvo la división de poderes en legislativo, ejecutivo y judicial. El



poder legislativo, se subdividió en dos cámaras: una de diputados y otra de senadores, los cuales serían elegidos directamente por el pueblo, el presidente de la República sería escogido por votación directa y duraría en el cargo cuatro años (actualmente dura seis años en el cargo) destacando que no podría ser reelecto, eliminó la vicepresidencia, otorgó una mayor autonomía al Poder Judicial, al mismo tiempo que dio más soberanía a los Estados, creó el municipio libre y estableció un ordenamiento agrario relativo a la propiedad de la tierra.

Entre las modificaciones más importantes que ha tendido nuestra Constitución se encuentran: la reforma de 1953 gracias a la cual se otorgó el derecho de voto a las mujeres, la de 1969 en que se concedió la ciudadanía a todos los mexicanos mayores de 18 años, así como las sucesivas reformas electorales de 1977, 1986, 1989, 1990, 1993, 1994 y 1996 destinadas a garantizar elecciones legales y respetuosas de la voluntad popular.

Entre los artículos que destacan de este congreso constituyente tenemos: el artículo 3º, que trata sobre la educación; el 27 que intentó resolver las necesidades del problema agrario; el 123 que abordó la problemática laboral, y el 130, que establece la separación entre la Iglesia y el Estado.

En este trabajo solo nos ocuparemos de analizar los artículos relacionados con la estabilidad en el empleo; empezaremos por el artículo 5º constitucional; el cual se ha modificado pero sigue resaltando la libertad de trabajo señalando que a nadie se le puede impedir que se dedique a la profesión u oficio que desee siempre que no se ataquen derechos de terceros o que se trate de una

actividad ilícita, además todo trabajo deberá ser retribuido salvo excepciones las cuales serán fijadas por el Estado, pero en ningún caso se permitirá la esclavitud ni el destierro por cuestión de trabajo; algo muy importante que hay que destacar es que en este artículo se señala que ningún contrato de trabajo o relación laboral obligará al trabajador a prestar sus servicios por más tiempo del término pactado y sin su consentimiento, por lo que la disolución del contrato si se da por parte del trabajador éste incurrirá única y exclusivamente en responsabilidad civil, y destaca que solo puede ser despojado del producto de su trabajo mediante resolución judicial.

- Artículo 5 (texto vigente) penúltimo y último párrafo

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Como observamos, el penúltimo párrafo de este artículo deja muy claro que el contrato de trabajo se debe sujetar a la duración que fije la ley, señalando de manera tácita que no se deja la duración del contrato al arbitrio del patrón en perjuicio del trabajador, protegiendo con ello la estabilidad en el empleo a la que tiene derecho todo trabajador.

Otro de los artículos importantes en este estudio, es el artículo 73, dentro de su historia encontramos que para 1917 la mayoría de los Estados expedían su propia reglamentación laboral, porque la carta magna de ese entonces no reservó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva en materia laboral, es decir, cada Estado daba un tratamiento y condiciones distintas a sus trabajadores, podríamos pensar que esto no tenía nada de malo, pero cuando se daba una huelga y comprendía a dos o más Estados, ninguno de ellos podía intervenir para solucionar el conflicto ya que la solución que podía ser buena para los trabajadores de un Estado, tal vez no lo era para los trabajadores del otro, por tener una legislación diferente; “Ante esta situación el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia que forma parte de la misma reforma”<sup>1</sup>. La exposición de motivos de dicho artículo destacaba la enorme necesidad de crear una LFT para evitar los conflictos que hasta ese momento se habían dado, pues como las relaciones laborales solo se regulaban por el artículo 123 de la Constitución y por la Jurisprudencia muchas veces se daba una confusión entre que criterio aplicar.

Con la reforma surgió el llamado “Proyecto Portes Gil” de código federal del trabajo remplazado por una convención dada entre trabajadores y patronos la

---

<sup>1</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Op. cit. p. 71

cual fue celebrada en la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, naciendo bajo el gobierno de Ortiz Rubio la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Actualmente el artículo 73 tiene la siguiente redacción:

- Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

No podríamos omitir en este apartado, hablar del artículo 123 constitucional el cual busco reflejar las necesidades de los trabajadores que no habían sido reconocidas por los patrones; en él se plasma una jornada máxima de trabajo, prohíbe las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y niños, y el trabajo prestado por menores de doce años, otorga un día de descanso por cada seis, concede un mes de descanso anterior al parto con goce de sueldo y un periodo de lactancia, crea el derecho a participar en las utilidades de la empresa por parte del trabajador, señala que todos tienen derecho a salario igual sin importar sexo ni nacionalidad, exceptuando al salario de embargo, compensación o descuento, impone que solo deberá ser pagado en moneda de curso legal rechazando cualquier otra manera, regula las horas de trabajo extraordinario, señala la responsabilidad del patrón en los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, haciéndolos pagar

una indemnización, obliga al patrón a cuidar en sus establecimientos la seguridad y la higiene para evitar accidentes, otorga el derecho a formar sindicatos para la defensa de los intereses de los trabajadores, así como también reconoce como un derecho de ellos las huelgas y los paros, señalando cuando serán lícitas.

La parte más importante de este artículo para nosotros en este estudio, es la que propone que los conflictos que se susciten se deben resolver a través de una Junta de Conciliación y Arbitraje, pero si el patrón se niega a recurrir al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado se termina el contrato quedando obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, y en caso de que se ocasionara un despido injustificado el obrero tiene derecho a que se le cumpla su contrato o a que se le indemnice con tres meses de salario; es aquí donde se encuentra plasmada la estabilidad en el empleo de casi todos los trabajadores, porque también la misma Constitución señala en que casos se puede negar la reinstalación. Gracias a esto, la estabilidad en el empleo es un derecho irrenunciable de todo trabajador y el cual se debe de respetar porque así lo establece nuestra Carta Magna. “Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciabiles, porque

ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación”<sup>2</sup>

El artículo 123 en su totalidad es un artículo muy importante dentro de nuestra Constitución, por toda la historia que encierra, ya que ha tratado de englobar los aspectos más importantes dentro de una relación de trabajo para que no queden al arbitrio de una ley secundaria, con este artículo se dio un gran paso y algo importante que hay que destacar es que desde 1917 en su fracción XXII se procuró hablar de la estabilidad en el empleo que un trabajador se merece; entendiendo a la estabilidad como el derecho que tiene un trabajador a no ser removido, sino mediante justa causa, teniendo la opción de pedir que se le reinstale en su trabajo o que se le indemnice, se busco evitar que arbitrariamente los patrones despidieran a sus empleados. Esto es de suma importancia porque no solo por un capricho del patrón se puede despedir a un obrero, “La estabilidad en el empleo, directa y sin escondites, se convirtió así en el derecho modelo que hacia congruente con el derecho del trabajo, el derecho al trabajo, aspiración permanente de los trabajadores del mundo y nunca realizada de manera integral.”<sup>3</sup>

Desgraciadamente para 1941 la cuarta sala dicto el amparo directo 4271/40/1<sup>a</sup>. promovido por Oscar Cué, quien había sentado el criterio de que la reinstalación era una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible,

---

<sup>2</sup> Cámara de Diputados (L Legislatura): Los derechos del pueblo mexicano. T. VLLL Librería Manuel Porrúa, segunda edición, México 1978, p. 612

<sup>3</sup> BUEN, Néstor de. La decadencia del derecho del trabajo. Porrúa, México, 2001, p. 28

su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios. Por lo que el patrón podía solo pagar tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados, sin justificar su despido; de acuerdo a la LFT de 1931 en su artículo 601 que señalaba que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I.- Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto, y el 602, el cual hacía mención que la responsabilidad del conflicto, consistiría: Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y este no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistiría en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados (se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor). En ninguno de los casos a que se refiere este artículo la indemnización excederá de la que podría corresponder al trabajador en el caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

Así es como nacen dos corrientes importantes en cuanto a la estabilidad en el empleo de los trabajadores. La primera que se argumentó hasta 1955 decía que

el patrón no podía despedir a un trabajador salvo que existiera una causa justificada y si lo hacía tenía que someterse a lo que el trabajador decidiera, ya fuese reinstalarlo en su puesto o a pagarle la indemnización constitucional.

La segunda corriente nace de la jurisprudencia que aparece en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1955, página 1649, donde se señalaba que los patrones podían o no someterse al arbitraje de la junta, así como acatar o no el laudo que dictará. Por lo que así se daba por terminado el contrato de trabajo, y solo restaba pagar la indemnización por tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, que se traducía en daños y perjuicios.

“REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución forzosa, es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el



derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída”.<sup>4</sup>

Para 1962 se modificó la LFT en sus artículos 123 y 124 señalando que el patrón que no comprobará la causa por la cual había rescindido el contrato podría elegir entre la reinstalación o la indemnización además de los salarios vencidos, pero quedaría eximido de la reinstalación y solo pagaría la indemnización cuando se tratara de trabajadores con antigüedad menor a dos años, o si se tratara de un trabajador de confianza, es decir que sus actividades tuvieran en contacto directo y permanente con él, cuando se tratara de aprendices, cuando fueran domésticos, o trabajadores eventuales.

Actualmente el artículo 123 quedo de la siguiente manera:

---

<sup>4</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Vigésima edición, Porrúa, México, 1998, p. 115

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

#### Apartado "A"

- Fracción XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- Fracción XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del

servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

### 3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970, con reformas de 1980

La Ley Federal del Trabajo, de 1931 logró introducir como garantías mínimas para los trabajadores las siguientes:

- a) horas de trabajo y descanso legales.
- b) reglamentación especial de las mujeres y de los menores.
- c) normas protectoras del salario y establecimiento de un salario mínimo.
- d) derechos derivados del incumplimiento por parte del patrón de la relación de trabajo o de los despidos injustificados.
- e) derecho al pago de indemnización en caso de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales.

La Constitución también reglamentó la estabilidad en el empleo de los trabajadores, lo que aseguraba su permanencia dentro de su trabajo “La fracción XXII del texto original de artículo 123 constitucional introdujo a nuestro derecho el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos y rompió para siempre la antigua práctica civilista de facultar al patrón para despedir arbitrariamente a los trabajadores. La reglamentación del precepto en la LFT del ‘31 contiene un régimen jurídico que asegura a los trabajadores su permanencia

en el empleo, lo cual constituye la garantía de que el trabajador adquiere la seguridad económica de la percepción del salario, adquiere también derechos escalafonarios y puede gozar de las prestaciones que derivan de la permanencia en el trabajo y su antigüedad, como la jubilación y otras prestaciones.”<sup>5</sup> Desde que nació la LFT en su artículo 39 señalaba que el contrato de trabajo podía celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, señalando también que si vencido el término del contrato subsistían las causas que le habían dado origen, se prorrogaría éste por todo el tiempo que perduraran dichas circunstancias. Como se desprende de lo anterior, se protegía el derecho del trabajador de conservar su trabajo.

Para 1960 las circunstancias habían cambiado y era tiempo de pensar en una nueva ley, en ese año el presidente López Mateos solicitó que se preparara un anteproyecto de ley del trabajo, percatándose que se necesitaría antes de elaborarlo, reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional.

Para 1967 el presidente Gustavo Días Ordaz, decidió formar una segunda comisión para realizar un segundo proyecto, el cual para 1968 estaba terminado, enviando el proyecto a la cámara de diputados, para comentar y discutir el proyecto, al término de éste, los diputados y senadores invitaron a la comisión redactora para discutir las dudas y los alcances del proyecto. Finalmente se modificó el proyecto restringiendo muchos de los beneficios que concedía la iniciativa a la clase trabajadora.

---

<sup>5</sup> Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo. Op. cit. p.47

“La ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha para mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aun marginados y para superar constantemente hasta la meta final las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”<sup>6</sup>.

Con la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se reformaron varios conceptos entre ellos los relativos a la duración de las relaciones de trabajo buscando dar estabilidad a los trabajadores; creando el capítulo segundo referente a la duración de las relaciones de trabajo, transcribo a continuación los artículos haciendo una acotación al final de cada uno:

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

En este artículo se destaca a diferencia de la ley de 1931, que en la relación de trabajo que no se exprese la duración, ésta será por tiempo indefinido, por lo que el patrón, sino quiere tener problemas por un despido injustificado de acuerdo con lo que señala el artículo 48 de esta nueva ley, deberá definir que

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo I. Op. Cit., p. 60

tipo de contrato está celebrando, protegiendo con esto la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

- Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

En este artículo se repite lo que hacia referencia la ley de 1931, en cuanto a la naturaleza detalla de cada contrato en especifico, sirviendo esto; para que en caso de que subsista la materia de trabajo el contrato pueda aplazarse.

- Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:
  - I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
  - II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
  - III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Aquí encontramos mejor definidos los casos en los cuales se puede celebrar un contrato por tiempo determinado a diferencia que en su antecesora.

- Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

En éste, se repite una modalidad ya contemplada en la ley del '31 en su artículo 40.

- Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perduró dicha circunstancia.

El artículo 39 de la ley del '31 contenía dos partes omitiendo en él actual la primera y dejando tal cual la segunda, aquí se observa que con la prórroga que se da en los contratos se crea el derecho de seguir en el trabajo sin que el patrón pueda oponerse a ello, salvo causa justificada, en caso de que el patrón despida al trabajador injustamente, el trabajador podrá pedir la indemnización o la reinstalación.

- Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

En cuanto al presente artículo fue una modificación hecha al artículo 37 de la ley del '31 en relación con lo que señala la Constitución.

Durante 1955 se reformó el artículo 122 de la LFT de 1931 relativo a lo que pasaba si no se comprobaba la causa del despido del trabajador (si no se comprobaba, el trabajador tendría derecho a que se le indemnizara con tres meses de salario y a que se le pagaran los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimentara el laudo), modificándose también el artículo 602 de la misma ley referente a cuantos salarios se deberían de pagar de acuerdo al tiempo en que se prestaron los servicios, substituyéndose por el artículo 50 en la nueva ley:

- Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:
  - I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
  - II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
  - III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Para 1962 se dieron modificaciones al artículo 123 de nuestra Constitución en sus fracciones XXI y XXII, lo cual repercutió en los artículos 123 y 124 de la LFT del '31, los que actualmente están contenidos en el artículo 49 de la nueva ley, ya que la antigüedad se redujo a un año y se quitó del catálogo a los aprendices.



- Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:
  - I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
  - II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
  - III. En los casos de trabajadores de confianza;
  - IV. En el servicio doméstico; y
  - V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

La última fracción de este artículo ésta muy relacionada con lo que se ha venido mencionando a lo largo de este trabajo, pues podemos decir que éste es el punto de partida del problema con nuestros trabajadores de temporada, por su confusión hasta nuestros días porque hay que recordar que les guste o no son trabajadores de planta y por ser tomados como eventuales su acción a la reinstalación está vedada, como lo enuncia este artículo.

Otra razón para decir que no se respeta la estabilidad de estos trabajadores es que además no se hace de su conocimiento el motivo de la rescisión de

contrato, pues podemos echar mano del artículo 47 de la LFT, y con tristeza podemos ver que muy pocas veces se presenta el aviso al que se hace mención de acuerdo con la reforma hecha en 1980 en los últimos párrafos de este artículo y los cuales se transcriben a continuación.

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

“Por eso el trabajador dispone de la reinstalación en el trabajo y del pago de los salarios caídos en el caso de un despido injustificado. Además este derecho está presente frente a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador despedido. El artículo 4º, fracción I dispone: “Se atacan los derechos de tercero cuando se trate de subsistir o se substituya definitivamente

a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje”<sup>7</sup>.

Como se puede observar, nuestra LFT nos proporciona los elementos necesarios para hacer respetar los derechos de los trabajadores de temporada, lo único que falta, es buscar los medios idóneos para hacer efectiva nuestra legislación y brindarles estabilidad en el empleo, ya que es un derecho que tienen los trabajadores y que muy pocos patrones respetan.

### 3.3. Criterios jurisprudenciales

El siguiente punto a tratar es el análisis de las diversas tesis que se han presentado en torno al tema de los trabajadores de temporada desde la quinta época hasta el día de hoy; cabe mencionar que como lo hemos visto a lo largo de este estudio no se cuenta con mucha información ya que es un tema con muchas aristas y aunque hay mucha tela de donde cortar los trabajadores prefieren no pelear porque lo más importante es conseguir un nuevo trabajo para solucionar de manera inmediata el sustento, tanto para ellos como para su familia.

“La miseria es la peor de las tiranías. Su causa es la carencia o pérdida del empleo ya que esta situación entraña la falta de ingresos y medios de subsistencia para el trabajador y su familia por lo tanto debe considerarse éste como el motivo suficiente para reglamentar el precepto de la estabilidad en el

---

<sup>7</sup> DÁVALOS MORALES, José. Tópicos laborales. Op. cit. p. 64

empleo ya que no solo lograría el buen desarrollo familiar sino que aseguraría una buena economía nacional”.<sup>8</sup>

Empezaré por una de las tesis más importantes para este estudio, pues su nacimiento implicó la distinción entre un trabajador de planta y un trabajador eventual, sentando para siempre las características del primero, señalado que el servicio que desempeñe debe constituir una necesidad permanente de la empresa, y que el trabajo que desarrolle un eventual, se trata de un servicio meramente accidental, el cual no formara parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; esta tesis pertenece al tomo 2903/36, 1ª. Instancia.

- TESIS

Instancia: Cuarta Sala, Época: Quinta Época

Fuente: informe 1936, pagina 74, Rubro: **TRABAJO DE PLANTA**

Texto

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; por lo que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así por ejemplo, el servicio que presta una persona, dos veces por semana a una empresa, si se desempeña cada semana y forma una necesidad permanente en la empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una maquina, etcétera, se llama a un mecánico cuyo trabajo una vez concluido lo desliga de aquella, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios en una empresa, deben ser considerados como de planta, toda vez que su función consiste en desempeñar un trabajo

---

<sup>8</sup> ARRIAGA FLORES, Arturo (compilador). Textos jurídicos de “Caballeros del derecho A.C.”, Derecho III, (Derecho del trabajo), p.13.

un día a la semana y en forma permanente, servicio cuya utilización constituye una necesidad para la empresa en los días de descanso semanal y en los de vacaciones del personal de planta.

#### Precedentes

Amparo 2903/36. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Republica Mexicana. 3 de septiembre de 1936. La publicación no menciona la votación ni el nombre del ponente.

La siguiente tesis nos habla de quienes son los trabajadores de temporada, nos aclara porque no se presentan todos los días sino en periodos establecidos ya sea por la naturaleza o por cuestiones relativas a la sociedad en que vivimos (navidad, fin de año, día de reyes, 14 de febrero, día de las madres, periodos vacacionales, etcétera), así como también nos aporta el nombre de trabajadores de planta temporales para llamar a este tipo de trabajadores.

- TESIS

Instancia: Cuarta Sala Época: Sexta Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: XXI, Quinta Parte, Página: 71, Rubro: **EMPACADORAS. TRABAJADORES DE PLANTA TEMPORALES.**

#### Texto

Los trabajadores de temporada son aquellos que normal y periódicamente ocupa la empresa por el tiempo en que anualmente dura el envasado de la fruta, ya que la naturaleza de esta industria requiere que la labor principal se desarrolle en coordinación con la cosecha de la materia prima, y al igual que en la industria azucarera, tiene que existir un grupo de trabajadores, mayor que los permanentes o de mantenimiento, que son ocupados año por año en las labores de preparación y envase de la fruta, los que sí tienen derecho a votar en una cuestión de titularidad del contrato colectivo porque están vinculados regular aunque periódicamente con la empresa y puede llamársele trabajadores de planta temporales.

#### Precedentes

Amparo directo 3993/58. Sindicato Industrial de Trabajadores de Carga y Descarga de todos los Productos Agrícolas de la Región de Isla. 30 de marzo de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

La tesis que se presenta a continuación señala que la acción de reinstalación cuando un trabajador a sido despedido; prescribe en un mes. Hay que aclarar que ningún patrón según lo que señala la LFT puede despedir a un trabajador sin el aviso correspondiente, pues al no hacerlo y en el caso de que el trabajador se presente en su trabajo y éste no le permita ocupar de nuevo su puesto, esto se tomará como un despido injustificado por lo que el trabajador está en todo su derecho de interponer la demanda pertinente.

- TESIS

Instancia: Cuarta Sala, Época: Quinta Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : LXXXVII, Página: 858

Rubro: **CONTRATO DE TRABAJO, CUMPLIMIENTO DEL.**

Texto

Si la acción intentada es la de reinstalación, el término de prescripción corresponde al de un mes; pero si en el caso, la acción intentada fue sobre cumplimiento del contrato de trabajo y no sobre reinstalación, pues dicho contrato es temporal por estar circunscrito al periodo de la zafra, siendo la causal la de que el patrón no llamó a los trabajadores reclamantes al iniciarse los trabajos de zafra en cierta ocasión, no obstante su obligación contractual; y no se trata de un despido de los quejosos, pues aunque posteriormente se presentaron al enterarse de que se había iniciado la zafra y se les negó ocupación, su demanda se dedujo para lograr el cumplimiento del contrato por la omisión patronal al no haberlos llamado, lo cual en rigor no implica el despido.

Precedentes

Corcuera Alfonso L. Pág. 858 Tomo LXXXVII. 5 Votos. 29 De Enero De 1946.

Siempre debiera procurarse como en la tesis que antecede, la protección de los intereses de los trabajadores de temporada, pues el contrato de la industria azucarera, obligaba a los patrones a avisar del término del contrato de zafra a

los trabajadores para que al término de éste puedan buscar otro trabajo para su subsistencia y en caso de que se incumpliera esta disposición el patrón será responsable de los salarios que el trabajador deje de percibir

- TESIS

Instancia: Cuarta Sala Época: Sexta Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: XXVII, Quinta Parte, Página: 24, Rubro: **INDUSTRIA AZUCARERA. OBLIGACIÓN PATRONAL DE AVISAR LA INICIACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA ZAFRA.**

Texto

Una justa interpretación del artículo 20 del Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio de la Industria Azucarera, conduce a estimar que los treinta días de anticipación, sobre las fechas de iniciación y terminación de las zafras, ha tenido por objeto que los obreros conozcan con toda oportunidad la duración del ciclo de trabajo que habrán de desempeñar, para que estén en posibilidad de procurarse otros medios de vida durante el tiempo en que no sean ocupados en la zafra, de tal manera que si conforme al segundo párrafo del precepto aludido se establece en forma imperativa que los patrones avisarán con treinta días de anticipación en cada caso, sobre las fechas de iniciación y terminación de las zafras, dicho término no puede ser modificado unilateralmente, y el incumplimiento respectivo hace responsable al patrón de los salarios que dejen de percibir los trabajadores.

Precedentes

Amparo directo 4770/58. United Sugar Companies, S. A. 10 de septiembre de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ángel González de la Vega.

Dentro de la siguiente tesis, nos encontramos frente a un despido injustificado de acuerdo con la industria azucarera, a mi juicio y de acuerdo con la LFT, el presente ilustra muy bien lo que es un despido injustificado, pues un trabajador al no ser aceptado en el trabajo que desempeñaba el cual es una actividad a la cual se dedica la empresa está violando la ley y el contrato.

- TESIS

Instancia: Cuarta Sala, Época: Séptima Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: 115-120 Quinta Parte, Página: 17, Rubro: **AZÚCAR, DESPIDO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL. PERIODOS DE REPARACIÓN Y ZAFRA.**

Texto

Es un hecho notorio que en la industria azucarera se labora por períodos determinados, denominados de zafra y de reparación, por lo que resulta incuestionable que cuando un trabajador presta sus servicios por un período de los nombrados, el despido ocurre, si al empezar el período siguiente, al obrero se le impide reanudar su trabajo.

Precedentes

Amparo directo 759/78. Cirenio Gómez Gutiérrez. 12 de julio de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Otra tesis que nos ilustra entre lo que es un trabajador de planta temporal y un eventual, es la siguiente, referente a los trabajadores que laboran al servicio del Estado.

- TESIS

Instancia: Cuarta Sala, Época: Séptima Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: 217-228 Quinta Parte, Página: 57, Rubro: **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EVENTUALES. QUIENES LO SON.**

Texto

De conformidad con el instructivo para la formación y aplicación del Presupuesto General de Egresos de la Federación, edición vigente en 1977, específicamente en lo dispuesto en sus apartados 1111 y 1200, puede concluirse que son eventuales aquéllos que laboran en trabajos especiales o extraordinarios cuya característica principal es la de cubrir las necesidades de un suceso imprevisto o excepcional y que figuran en las listas de raya a que se refiere el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debiendo agregarse que el suceso imprevisto o excepcional deberá ser comprobable objetivamente y no quedará a la discreción subjetiva del titular. Por último, en atención a los diversos artículos 63 y 64 del último ordenamiento invocado, se impone señalar que



el trabajador eventual, junto con el interino y el provisional constituyen especies del género temporal.

#### Precedentes

Amparo directo 7629/86. Secretario de la Defensa Nacional. 27 de abril de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Clementina Ramírez Moguel G. NOTA: Esta tesis también aparece en: Informe de 1987, Cuarta Sala, pág. 56

Muchos patrones son de la idea que los trabajadores de planta temporales no tienen los mismos derechos que los trabajadores de planta continuos lo cual no es cierto y la siguiente tesis confirma que aunque no laboren al igual que los trabajadores continuos eso no les resta derechos, pues recibirán una prestación equivalente a su trabajo.

- TESIS Seleccionada

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Época: Octava Época  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: II Segunda Parte-1,  
Página: 145, Rubro: **AZÚCAR, INDUSTRIA DE LA. EN EL PAGO DE VACACIONES DEBE CUBRIRSE CUALQUIER AUMENTO SALARIAL PACTADO DURANTE EL TERMINO EN QUE DEBE CUMPLIRSE CON LA OBLIGACIÓN.**

- Texto

Conforme con el artículo 31, párrafo 8o. del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, la empresa está obligada a cubrir a los trabajadores de planta permanente y de planta temporal, el importe de sus vacaciones, dentro de los últimos quince días anteriores a la conclusión del ciclo de zafra, con base en el salario vigente en ese lapso, pero si dentro de éste se pactó algún aumento, deben cubrirse las diferencias respectivas, independientemente de que ya se hubiera satisfecho esa prestación; porque lo contrario sería tanto como permitir ese pago con un salario inferior al que legalmente les debería corresponder. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

- Precedentes

Amparo directo 961/88. Ingenio Bellavista, S.A. 2 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Alberto Flores Gutiérrez.

Otra tesis que respalda que tienen los mismos derechos tanto un trabajador de planta continuo como un trabajador de planta temporal es la siguiente tesis que habla del pago de incapacidades por accidente o enfermedad no profesional tanto para uno como para otro.

- TESIS

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Época: Octava Época  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : IV Segunda Parte-1,  
Página: 129, Rubro: **AZÚCAR, PAGO DEL CINCUENTA POR CIENTO DE SUELDO EN CASO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD NO PROFESIONALES A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL.**

- Texto

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 54, del Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, el patrón está obligado a pagar el cincuenta por ciento del sueldo que corresponda en el momento del pago, a la plaza que venía desempeñando el trabajador que sufra un accidente o enfermedad no profesional, hasta el término de ciento siete días por cada año que el trabajador esté incapacitado, si es de planta permanente o setenta y ocho días si se trata de un obrero de planta temporal, además de proporcionar los medicamentos y materiales para su curación hasta su total restablecimiento; sin embargo, esa obligación no es exigible cuando en un juicio se demuestra que el patrón tiene afiliados a sus trabajadores ante el régimen de seguridad social, pues en tales casos corresponderá al Instituto Mexicano del Seguro Social cubrir el subsidio en dinero, en términos de los artículos 60 y 104 de la Ley del Seguro Social, según lo establece el sexto párrafo del artículo 63 del Contrato Ley de referencia. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

- Precedentes

Amparo directo 7433/89. Rafael Velázquez Velasco. 8 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Cuando un trabajador entabla un juicio pidiendo que se le expida un contrato por tiempo indeterminado, él tiene la obligación procesal de ser quien demuestre que el trabajo que desempeñaba lo prestaba de forma normal y permanente y no de manera accidental, pues una cosa es tener derecho a la continuidad del trabajo porque no se ha agotado la materia del contrato y otra es que efectivamente realicé actividades para el normal desarrollo de la empresa y ésta no quiera expedir el contrato al que se tiene derecho.

- TESIS

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Época: Octava Época  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : XIV-Julio, Página: 518,  
Rubro: **CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA LA EXPEDICIÓN DEL.**

- Texto

Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para reparación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en

los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

- Precedentes

Amparo directo 341/89. Petróleos Mexicanos. 13 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez. Véase: Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, Tesis 56. Quinta Parte, págs. 56 y 57.

La siguiente tesis trata sobre la improcedencia de la negativa del patrón al acatar el laudo dictado por la junta siempre que ésta no tenga como base las excepciones contenidas en el artículo 49 de la LFT (trabajadores eventuales) y como ya se despejó esa duda en cuanto a los trabajadores temporales, señalando que son de planta y por lo tanto tienen los mismos derechos que los continuos no se debe aceptar la aplicación de esta tesis tratándose de trabajadores de temporada al señalar claramente que solo puede aplicársele a los trabajadores con antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales.

- TESIS

Instancia: 2a. Sala, Época: 9a. Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XVI, Octubre de 2002 Tesis: 2a. XXII/2000 Página: 468 Materia: Constitucional, Laboral Tesis aislada. Rubro: **DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Texto

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato

de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

#### Precedentes

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot. Nota: Esta tesis aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, abril de 2000, página 233; por instrucciones de la Segunda Sala se publica nuevamente, en virtud de que los datos asentados en el primer precedente no son coincidentes con los del proyecto respectivo.

La tesis que a continuación se presenta nos habla del aviso que debe de dar el patrón al trabajador para que no incurra en un despido injustificada de acuerdo a lo que establece el artículo 47 de la LFT en su último párrafo, el cual como ya se mencionó fue una de las reformas de 1980 y la cual es idónea para formar tesis de jurisprudencia.

- TESIS

Instancia: Pleno de la Suprema Corte de Justicia, Época: 9a. Época  
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IV, Diciembre de  
1996 Tesis: P. CLIII/96 Página: 112 Materia: Laboral, Constitucional, Rubro:  
**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, OBLIGACIÓN DE DAR  
AVISO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSALES DE. EL ARTICULO 47,  
PARTE FINAL, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA EL  
ARTICULO 123, FRACCIÓN XXII, CONSTITUCIONAL.**

#### Texto

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, disponiendo por una parte, el derecho de los patrones de dar por concluida, en forma unilateral, la relación de trabajo cuando ocurra alguno de los supuestos que señala el mismo precepto y, por otra, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la existencia de dichas causales. Ahora bien, la circunstancia de que el precepto citado establezca que si se incumple con la obligación que se impone al patrón de dar aviso al trabajador en forma personal o por conducto de la autoridad laboral, trae como consecuencia que se considere el despido como injustificado, no puede considerarse violatorio del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución, porque dicha sanción no contraría los principios establecidos en el numeral constitucional de que se trata, aunado a que las leyes laborales pueden consagrar diversos derechos en favor de los trabajadores con la única condición de que no contradigan los principios establecidos en materia de trabajo y que no vulneren garantía individual alguna en perjuicio de ningún particular.

#### Precedentes

Amparo en revisión 1541/95. Comisión Federal de Electricidad. 14 de mayo de 1996. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Juventino V. Castro y Castro y Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan Díaz Romero. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el dieciocho de noviembre en curso, aprobó con el número CLIII/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar **tesis de jurisprudencia**. México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

Como bien lo hemos analizado al presentar estas tesis jurisprudenciales es injusto el trato equivocado que se da a todos aquellos trabajadores que prestan servicios para el normal funcionamiento de un empresa como lo hacen los

trabajadores de planta y que por conveniencia del patrón se les da un contrato eventual y solo se les renuevan sus contratos cada determinado tiempo (en el mejor de los casos); muchos de estos ejemplos los encontramos en las fábricas que se dedican a la costura en donde hay trabajadores de planta y los mal llamados “trabajadores eventuales” que en realidad no son eventuales porque lo mismo que hace una costurera como trabajadora de planta es lo mismo que hace una trabajadora eventual, solo que por un menor sueldo y con la prestación del seguro social a medias, y digo esto porque sí se le da consulta médica por parte de este organismo público, pero al sufrir un accidente de trabajo la incapacidad que debe de ser pagada por el patrón llenando previamente los papeles que da el seguro social al trabajador, no la paga porque se niega a llenar dichos documentos y por lo tanto no hay pago por accidente de trabajo, perdonando en algunos casos la inasistencia del trabajador por el accidente de trabajo y como un “favor” no es despedido pero en otro de los casos una vez que se sufre el accidente y no se paga la incapacidad que se debe todavía lo corren.

Otro ejemplo se da en las delegaciones del Distrito Federal, ahí los trabajadores eventuales se dividen en dos tipos: ordinarios y extraordinarios, estos últimos tienen contratos de dos meses y medio, los quince días restantes son para reanudarle el contrato y se les pide que vayan a trabajar de manera “gratuita” porque sino pierden el próximo contrato.

Bueno éstos son solo un par de ejemplos de lo que pasa con los trabajadores mal llamados eventuales y que a mi parecer sirven para ilustrar muy bien éstos

casos los cuales me ha tocado verlos muy de cerca. Quisiera aclarar que mi afán por defender la estabilidad en el empleo no es para perjudicar a los patrones, al contrario, creo que con una buena capacitación de éstos trabajadores y sus ganas de trabajar; las diversas empresas ganarían mucho, pues al final de cada temporada se haría un balance de los buenos y malos trabajadores, porque, como dice la lengua popular “nunca falta un negrito en el arroz”, a partir de esto se seleccionaría al personal y se capacitaría para que diera buenos resultados en las próximas temporadas, ganando el patrón, ganando el trabajador; ganando todos.



## **Capítulo IV**

### **La Creación de un órgano fiscalizador**

En México, a partir de 1917 se buscó proteger el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores dentro de nuestra Constitución Política, pero pareciera que casi noventa años después de haberse promulgado, cada día se lucha porque esto se convierta en letra muerta, a los trabajadores de temporada se les confunde con los trabajadores eventuales y en lugar de ganar una estabilidad en el empleo, la pierden de una manera cínica y descarada mediante un contrato si es que existe, ya que los patrones aprovechándose de su necesidad no respetan las jornadas de trabajo, ni los días de descanso, como tampoco respetan su contrato el cual les da derecho a presentarse en la temporada siguiente, con el mismo puesto en la tienda o fábrica, por solo mencionar algunas de las tantas prestaciones a las que tiene derecho el trabajador; es por ello que propongo la creación de un órgano fiscalizador que ampare a estos trabajadores como lo veremos a continuación.

#### **4.1 . Problemática actual del trabajador de temporada en un México “global”**

En nuestro país basta con salir a la calle y buscar trabajo y ver que la mayoría de éstos son para laborar en fábricas así como en empresas, teniendo las puertas abiertas las personas que tienen una educación técnica o que solo tienen primaria o secundaria; lo que les pagan solo sirve para los pasajes y si acaso para hacer una buena comida al día. La mayoría de los casos que nos

presenta nuestro México, es el de aquéllas personas que por no tener un sueldo como el que señala nuestra Constitución en su artículo 123 fracción VI segundo párrafo (“los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”) deben buscarse un segundo trabajo o por lo menos ingeniárselas y vender cualquier clase de cosas o prestar algún servicio para que con ello acompleten el “chivo”.

Nuestra realidad es triste y el sueño de todos es tener un mejor futuro, y poder gozar de un buen empleo y de un buen sueldo, México cambia, ya que evolucionó de un sistema económico proteccionista donde se manejaba una política cerrada a una economía orientada al exterior; en 1986 firmó el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, mejor conocido como GATT<sup>1</sup>, el cual propuso minimizar las barreras comerciales, incluyendo la reducción de los aranceles (impuestos) a la importación; una de sus características fundamentales era el principio de la no discriminación comercial entre los países miembros, donde todos los adheridos acordaron la política de la “nación más favorecida”, tratándose todos de la misma manera, en teoría, persiguieron la abolición de todas las barreras proteccionistas no arancelarias, en 1993 se sustituyó el GATT por la Organización Mundial del Comercio (OMC) empezando a funcionar a partir del 1 de enero de 1995.

---

<sup>1</sup> Sus siglas en inglés: General Agreement on Tariffs and Trade

A la par de esto, el 1° de enero de 1994 en México entraba en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte<sup>2</sup>, entre las razones internas que se tuvieron para firmar este tratado, están:

- Las de mantener un modelo económico estable y generar los empleos necesarios como lo señala en el inciso j) del preámbulo de dicho acuerdo que a la letra dice:

“Crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios.”

- Y entre las razones externas se encuentran:

La globalización de la economía mundial a través de bloques económicos, así como la intensa competencia por los capitales.

Se pensó en que este tratado generaría nuevos empleos, pero la pregunta que tal vez no nos hicimos en su momento fue la de: ¿Qué tipo de empleos generaría? Ya que las noticias nos revelaron diariamente recortes de personal masivos los cuales afectaron a gran parte de la población y que sin lugar a dudas nos sigue afectando. Tal vez la respuesta a la pregunta anterior sea que el tipo de empleos serian simple y llanamente los de mano de obra, convirtiendo a nuestro país en un excelente maquilador, donde se ensamblan piezas, o se termina un trabajo determinado, desgraciadamente éstos no son suficientes para remediar el desempleo cuantitativo y por lo general no son puestos de trabajo que generen un alto ingreso.

---

<sup>2</sup> En lo subsiguiente TLCAN

Con este tratado se vino una ola de empresas las cuales necesitaban mano de obra y que ésta fuera barata y al no haber otra clase de empleos, no quedo de otra más que emplearse como tal, pero estas nuevas empresas al contratar a un obrero lo último que quieren es generar empleos de planta, pues si revisamos contratos de diversas empresas vemos que estos son eventuales o de temporada y pronto se hayan frente a una inestabilidad en el empleo derivada de contratos que solo se les dan por treinta días, o por periodos determinados no importando que el trabajo que realicen dentro de estas empresas sea una actividad normal y permanente.

Un comunicado de prensa del viernes nueve de diciembre de 2005 (OIT/05/48) publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en la cuarta edición de la publicación Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT) “Que en la actualidad y desde una perspectiva mundial, la mitad de los trabajadores no obtienen suficientes ingresos para superar, ellos y sus familias, el umbral de la pobreza, que se cifra en dos dólares de los Estados Unidos al día”.

Lo que quiere decir que si el dólar se cotiza en \$10.60 en nuestro país una persona sobrevive con \$20.00/100 al día y eso es preocupante; el Director General de la OIT, Juan Somalia, también dijo que el mensaje principal es que, “hasta ahora, la cuestión de la seguridad en el empleo y de los ingresos para los trabajadores del mundo no ha sido una prioridad al momento de diseñar las políticas, pues la globalización aún no ha creado suficientes oportunidades de

empleo decente y sostenible en el mundo”<sup>3</sup>. Las declaraciones del director general de la OIT son importantes, pero nadie mejor que nosotros para opinar al respecto, porque vemos día a día, la pobreza en la que se encuentra nuestro país y la cual es cada vez más asfixiante; ya que los sueldos son irrisorios y las jornadas de trabajo van más allá de la jornada mínima, los contratos de trabajo no se respetan, al igual que la seguridad social; porque la corrupción y/o el compadrazgo está presente en todas partes y para muchos mexicanos la única solución es emigrar con la esperanza de que “en el otro lado” todo es mejor.

Es en este México global, donde un buen día aparece casi en todos lados el llamado trabajador de temporada, el cual, es aquél que solo tiene empleo en las grades temporadas de ventas o cuando un producto empieza a ser demandado precisamente porque es su temporada; nosotros los encontramos en el súper en la época navideña y no precisamente porque les guste mucho trabajar hasta diciembre sino, porque casi todos los trabajadores empiezan a recibir su aguinaldo y las tiendas por lo consiguiente se llenan de compradores necesitando más cajer@s, más demostrador@s, más auxiliares de limpieza, etcétera, para satisfacer a todos sus compradores. También los encontramos en los hoteles o en los restaurantes cuando nos vamos de vacaciones y nuevamente los encontramos en las tiendas cuando es época de regresar a clases o cuando es 14 de febrero, 10 de mayo, 30 de abril, entre otras fechas.

---

<sup>3</sup> Comunicado de prensa del viernes nueve de diciembre de 2005 (OIT/05/48) publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Cuarta edición de la publicación Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT)

Algunas otras veces trabajan con nosotros dentro de una oficina, hacen las mismas labores que nosotros pero en un periodo en el que hay más trabajo y por desgracia es la única vez que los vemos porque no vuelven a ser contratados y no porque desempeñen mal su trabajo, sino porque en lugar de ser considerados trabajadores de planta temporales son contratados como trabajadores eventuales, es decir aquel trabajador que es contratado para una labor que se presenta de manera extraordinaria en la empresa sin que ésta tenga nada que ver con el giro a la que ésta se dedica. Y por lo tanto se truncan varias prestaciones y derechos que tienen estos trabajadores siendo uno de ellos el derecho de volver a ser contratados en la próxima temporada y al no suceder esto el patrón incurre en un despido injustificado puesto que no lo llama nuevamente a trabajar y mucho menos cumple con el requisito que señala la LFT de informar al trabajador que no volverá a ser contratado.

A la par del TLCAN se firmó el “Acuerdo Sobre Cooperación Laboral en América del Norte”<sup>4</sup> el cual tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida, promoviendo la aplicación de las leyes laborales de cada Estado parte, “...promover una amplia cooperación en diversas áreas laborales y tratar de establecer mecanismos de información sobre las respectivas problemáticas laborales, con el fin de mejorar el entendimiento mutuo sobre los sistemas jurídicos e instituciones laborales de cada país participante en su celebración... el acuerdo busca apoyar el mejor conocimiento

---

<sup>4</sup> En lo subsiguiente ACLAM

de los aspectos laborales de los países firmantes; esta posibilidad abre un amplio campo de desarrollo para su logro, como sería el planteamiento de proyectos de investigación de derecho comparado, así como la realización de intercambios entre laboristas de América del Norte”<sup>5</sup> pero basta señalar que aquí la doctrina internacional en materia laboral como lo señala el autor a brillado por su ausencia.

Como se puede cotejar con la realidad pareciera que las buenas acciones se quedaron solo en papel porque en la práctica yo no las he visto llegar, el mundo que nos dejan cambia muy aprisa y pareciera que la única solución es tratar de fortalecer la educación, porque los mejores empleos son para aquellos que tienen una buena preparación académica aquéllos que destacan y que luchan por hacerlo.

Por ello nos toca seguir luchando por los derechos de todos los trabajadores no importando si son de plata continuos o temporales, si son eventuales o de confianza; porque el nivel de estudios que tengamos no nos asegura que respeten muchas veces nuestros contratos, no hay que permitir que en éste mundo globalizado en lugar de avanzar se valla en retroceso, porque entonces ¿De qué habrían servido las conquistas de los derechos que se plasmaron en nuestra Constitución y en nuestra Ley Federal del Trabajo?

---

<sup>5</sup> REINOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del trabajo e integración económica. UAM, México, p. 117

#### 4.2 . El trabajo de temporada un “parche” al problema del desempleo

¿Qué es el desempleo? Me parece una muy buena pregunta para empezar; ya que cuando las noticias nos refieren que hay en el mundo una “X” cantidad de desempleados nosotros rápidamente pensamos que no hay trabajo para esas personas, pero ¿qué nos dicen las definiciones? La más rápida es la que nos proporciona la enciclopedia encarta y la cual a la letra dice: “Desempleo: paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.”<sup>6</sup>

De lo anterior podemos afirmar que quien es desempleado la mayoría de las veces no lo es por gusto, porque en un país como el nuestro se carece de buenos empleos y por lo tanto quien tiene un trabajo aunque no sea lo suficientemente bueno trata de cuidarlo al máximo para no estar en la lista de desempleados y pasar muchos meses sin poder encontrar un trabajo que proporcione los recursos mínimos para sobrevivir.

---

<sup>6</sup> Microsoft ® Encarta ® Biblioteca de Consulta 2002.



La definición nos dice que esto del desempleo es un grave problema y más en un país como México, con una economía tercermundista dedicada a la maquila y al ensamblado y aunque se podría decir que abundan estos empleos no son suficientes en cuanto a la población que se encuentra desempleada y en cuanto al salario que estos proporcionan.

Otras definiciones de tipo económico refieren que el desempleo se origina por un desequilibrio entre la oferta y la demanda, pues las máquinas han venido a desplazar el trabajo de las personas, ya que si antes se necesitaban a diez para producir un determinado producto, ahora tal vez se necesiten solo dos personas para producir él mismo, ya que una manejará la máquina y otra solo supervisará el producto, por lo tanto al patrón se le hace muy fácil pagarles un sueldo irrisorio, pues sabe que si renuncian, habrán otras personas que quieran el trabajo aunque no sea un gran sueldo y aunque sus condiciones de trabajo no se respeten, de ahí es que vienen tantas y tantas violaciones a los contratos. Y como una solución desesperada a las injusticias que se viven dentro del trabajo muchas personas emigran detrás del sueño americano pues se supone que haya ganaran más dinero por su trabajo, y así podemos observar que "...el desempleo es actualmente un proceso grave que de no ser enérgicamente revertido, conducirá a mayores deterioros en las condiciones de vida de los trabajadores y, por ende, al peligro de convulsiones sociales"<sup>7</sup>. Gracias a esto podemos entender mucho mejor que los empleos como el de los

---

<sup>7</sup> DRISCOLL ALVARADO, Bárbara. GAMBRILL, Mónica C. El tratado de libre comercio entre el viejo y el nuevo orden. UNAM, 1992, p. 122

trabajadores temporales o eventuales, aunque tengan que respetarse no se hace puesto que hay muchos candidatos deseando tener un empleo aunque sea por algunas semanas o meses. Por eso afirmó que este tipo de trabajo es solo un “parche” y muy mal pegado por cierto, porque esto nos hace vivir en una economía ficticia; pues ¿De qué sirve que se generen empleos con ese carácter si no se respetan? y lo que es peor; que en un dos por tres desaparezcan las empresas sin dejar rastro.

Muchas veces escuchamos en las noticias que se generarán “X” cantidad de empleos y que las personas seleccionadas se benefician y como lo dijimos aunque sea pasajero pero se trata de aprovechar. Pero me preguntó ¿No estaremos equivocando la inversión de nuestros recursos humanos los cuales son bastantes? ¿No estaremos quemando nuestra pólvora en infiernitos? Yo creo, que no aprovechamos adecuadamente nuestros recursos humanos, pues desgraciadamente nuestra cultura en muchas dependencias del gobierno se resume en “utilizar y desechar”

Aunado a lo anterior en estos tiempos se escucha hablar muy seguido de la flexibilización o flexibilidad de las relaciones de trabajo, y pareciera que esto es una amenaza a la estabilidad en el empleo; la que se ha perseguido por décadas (prueba de ello es evitar despidos arbitrarios señalando los procedimientos que se deben de seguir si es que se desea despedir a un trabajador), por lo que se deben tomar las medidas necesarias para que esto no se convierta en realidad, aunque como lo señala el autor Carlos Reynoso Castillo, en su libro Permanencia de las relaciones de trabajo “... la estabilidad

debe orientarse no exclusivamente a la búsqueda de la permanencia en el empleo, la cual obviamente debe revisarse, perfeccionando sus reglas, eliminando la discrecionalidad y los abusos, sino también ideando los mecanismos que garanticen el acceso al empleo y el derecho al trabajo y dentro de este tipo de consideraciones entraría un mecanismo que garantice el acceso al empleo y el derecho al trabajo...”<sup>8</sup>, no tiene nada de malo ser un trabajador de temporada; porque este es un claro ejemplo de la flexibilidad que se empieza a dar en las relaciones de trabajo, las cuales como ya se vio antes, solo se permitían para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, lo malo; es que este tipo de contrato en especial no se respeta, por no generarle a ese trabajador antigüedad en su trabajo por hacerle creer que es solo un trabajador eventual.

Como bien lo señala el autor, deben de crearse mecanismos que auxilien a los trabajadores en el respeto a sus derechos; en particular a los de este tipo, porque se ven afectados seriamente y siempre están a la zozobra de quedarse sin empleo, estoy consciente de que no solo se necesita poner atención en este punto, sino en la estructura completa (contratos de trabajo, Derecho del trabajo, organización del Estado, etcétera), pero por ahora solo les hago ver el árbol que es parte de un bosque.

Siguiendo con el tema, este contrato por su naturaleza se presta fácilmente para confusiones, y ¿por qué lo digo en un sentido plural? Simple y sencillamente porque aun para muchos de mis compañeros los cuales

---

<sup>8</sup> REYNOSO CASTILLO Carlos, Permanencia de las relaciones de trabajo. Op. cit. p. 80

pretenden ser Licenciados en Derecho como yo, confunden este contrato con un contrato eventual; por lo que reitero, su naturaleza resulta engañosa, pero no para los patrones porque conocen de sobra las actividades que realizan este tipo de trabajadores por lo que evaden una serie de obligaciones como: el derecho a contratarlos nuevamente en la temporada siguiente, en el mismo puesto uno similar o mejor, respetando las condiciones de trabajo con las que fue contratado y si éstas se han actualizado que se apliquen en beneficio del trabajador nunca en su perjuicio. Este tipo de trabajadores tienen derecho a las mismas prestaciones que un trabajador de planta es decir, tiene derecho a gozar del seguro social, que le paguen aguinaldo de acuerdo a la parte proporcional que éste haya trabajado, pago por prima vacacional, vivienda, retiro, entre otras y las cuales son muy pocas las veces, que las puede tener dicho trabajador, ya que para nuestra desgracia la industria de la maquila informal crece cada día y muchas de las injusticias que existen nacen aquí, pues muchos de los trabajadores prefieren contratarse dentro de la maquila informal porque paga más aunque no ofrece ningún tipo de prestación a contratarse dentro de la maquila formal porque ésta aunque ofrece prestaciones paga sueldos bajos.

Como se señala en renglones anteriores, el trabajo de temporada es un parche mal pegado, debido a que al no respetarse este contrato, la estabilidad en el empleo no se cumple y nos vuelve a generar desempleo, problema que según las autoridades se resuelve con este tipo de contratos; aparejado a esto se va creando un monstruo que no se si podemos frenar; me refiero al comercio

ambulante, el cual para muchos es la única salida que se tiene frente al desempleo, pues se recurre al autoempleo convirtiéndose en sus propios patronos, recurriendo a una solución transitoria para no ser devorados por la pobreza.

Necesitamos fomentar la cultura en los centros de trabajo para crear conciencia en los trabajadores y en las organizaciones que los representan, porque los trabajadores de temporada por lo general no crean sindicatos para defender sus intereses, creyendo que no tienen derecho a ello y ese es un gran error porque la ley no se los impide y sería un buen medio para defenderse de las irregularidades que se presentan cotidianamente dentro de su contrato, pues por ahí se dice que la unión hace la fuerza, pero hay que aclarar que este sindicato debe tener una nueva visión ya que es un contrato de la nueva era, donde la política laboral ya no es tanto estabilidad sino flexibilidad, por si hay duda de ello echemos un vistazo a lo que encontré en una publicación de Barcelona: "Mas de noventa millones de clientes acuden cada semana a las tiendas Wal-Mart. Sus más de novecientos mil empleados tiene prohibida la afiliación a cualquier sindicato. Cuando a alguno se le ocurre la idea, pasa a ser un desempleado más. La exitosa empresa niega sin disimulo uno de los derechos humanos proclamados por las Naciones Unidas: la libertad de asociación. El fundador de Wal-Mart, Sam Walton, recibió en 1992 la medalla de la Libertad, una de las más altas condecoraciones de Estados Unidos.

Uno de cada cuatro adultos norteamericanos y nueve de cada diez niños engullen en McDonald's la comida plástica que los engorda. Los trabajadores

de McDonald's son tan desechables como la comida que sirven: los pica la misma máquina. Tampoco ellos tiene el derecho de sindicarse. En Malasia, donde los sindicatos obreros todavía existen y actúan, las empresas Intel, Motorola, Texas Instruments y Hewlett Packard lograron evitar esa molestia. El gobierno de Malasia declaró *union free* (libre de sindicatos) el sector electrónico. Tampoco tenían posibilidad de agremiarse las 190 obreras que murieron quemadas en Tailandia en 1993, en el galpón trancado por fuera donde fabricaban los muñecos de *Sesame Street* ('Barrio Sesamo'), Bart Simpson y los Muppets ('teleñecos')."<sup>9</sup>

Si bien es cierto nuestro panorama no es alentador, ya que pareciera que tapamos un hoyo y abrimos otro, pero quiero seguir creyendo que la solución está en las manos de todos nosotros como sociedad y en las manos de nuestras autoridades, pues éstos son los nuevos empleos que a muchos de nosotros nos han tocado y nos seguirán tocando porque la globalización cada día va en aumento en nuestro país y éste es un fenómeno que no podemos detener; hay que pensar en soluciones y estrategias para resolver un problema que está en la puerta esperando una solución; hoy nos toca contribuir a su solución puesto que somos una nueva generación de abogados postulantes y debemos de velar por los intereses de nuestra clase trabajadora, la cual no está tan lejos de nosotros.

---

<sup>9</sup> BLANCH RIVAS, José María (coordinador). Teoría de las relaciones laborales. Desafíos. UOC, Barcelona, 2003, p. 135

#### 4.3 . La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Creación de un Órgano Fiscalizador

Esta procuraduría como muchas otras, a tenido que evolucionar para brindar un mejor servicio a los trabajadores; hoy cuenta con 77 años asesorando de manera gratuita a todos los trabajadores que así lo requieran, y es por eso que le otorgaron la Norma ISO 901/2000. Todo el año tiene carga de trabajo pero la carga es mayor a principio de año, por la repartición del aguinaldo, a la mitad del año por la repartición de utilidades y a fin de año por los aguinaldos y diversas prestaciones. La competencia de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo<sup>10</sup> esta señalada en el artículo 527 de la LFT, y por exclusión lo que no se contemple en este artículo será competencia local.

En 1975, se le otorga a la Procuraduría autonomía suficiente convirtiéndose en un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el Reglamento de la PROFEDET, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de ese mismo año, brindando un servicio al público de carácter jurídico, aplicando las normas de trabajo en cada caso concreto.

En la administración del Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León se deroga el reglamento de 1975 y entra en vigor el que es publicado en el Diario Oficial el día 14 de Diciembre de 1999 y donde se especifica que la Procuraduría es ya un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con

---

<sup>10</sup> En lo subsiguiente PROFEDET

autonomía técnica y administrativa, que tiene a su cargo el cumplimiento, en el ámbito federal, de las funciones que le confiere la LFT, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el mismo Reglamento de la Procuraduría, el cual contiene cuarenta y dos artículos y dos transitorios; agrupados en siete capítulos, los cuales son: CAPÍTULO I Disposiciones Generales; CAPÍTULO II De la Organización; CAPÍTULO III De las Atribuciones; CAPÍTULO IV Del Comité Técnico Consultivo; CAPÍTULO V Del Procedimiento ante la Procuraduría; Sección I De la Asesoría, Sección II De la Conciliación, Sección III De la Defensoría; CAPÍTULO VI De las Suplencias; CAPÍTULO VII De los Impedimentos y Responsabilidades.

Sus funciones; están señaladas expresamente en los artículos 530 y 536 de la LFT vigente y que a la letra dicen:

- Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:
  - I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
  - II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
  - III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.



En este artículo hay que aclarar que contra los laudos o resoluciones que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no procede ningún recurso (ni revisión ni revocación), solo el juicio de amparo, ya sea directo o indirecto según el caso.

- Artículo 536. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Como se menciona en el artículo 530 de la LFT la PROFEDET puede representar o asesorar a los trabajadores y/o a sus sindicatos, no importando la autoridad de que se trate (órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública o privada, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que corresponda en la vía ordinaria, especial, inclusive el juicio de amparo hasta su total terminación) siempre que sean cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, por ejemplo de previsión y de seguridad social; la PROFEDET también puede Interponer recursos ordinarios y extraordinarios procedentes ante los órganos competentes, para la defensa del trabajador o sindicato; así como proponer a las partes soluciones amistosas mediante la celebración de convenios fuera de juicio dejando constancia de los resultados en actas autorizadas, siguiendo al pie de la letra las leyes y reglamentos que se encuentren vigentes; del mismo modo puede recibir de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, las quejas por incumplimiento o violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y, en su caso, citar a los patrones o sindicatos para que comparezcan a manifestar lo que a su derecho convenga, apercibiéndolos de que de no comparecer se les

aplicará como medida de apremio, una multa de hasta cien veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo del incumplimiento.

Puede formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento y la violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y asimismo ante el ministerio público denunciar los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales.

Igualmente puede coordinar las actividades de la Procuraduría con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo Federales y Auxiliares en las entidades federativas a fin de establecer criterios comunes para el mejor cumplimiento de las responsabilidades que la ley les confiere; además realiza la planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación de sus actividades conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables y los lineamientos que emite el Secretario, la PROFEDET lleva su propia contabilidad; elabora, y consolida sus estados financieros, así como proporciona a la Secretaría, la información y documentación que requiera.

La PROFEDET se caracteriza por buscar la conciliación entre las partes tomando en cuenta que un juicio siempre será desgastante para ambas partes por lo que busca soluciones de carácter amistoso en el menor tiempo posible a los conflictos que se susciten entre el patrón y el trabajador o su sindicato, haciéndolo constar en actas previniendo o resolviendo las disputas laborales.

El trabajador, patrón o sindicato que requiera de los servicios de representación que brinda esta procuraduría debe comparecer personalmente a las instalaciones de la PROFEDET; si su problema es de carácter federal y si el problema laboral es de tipo local, en el Distrito Federal, debe acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Por lo anterior mi propuesta va encaminada a que sea de ahí de donde nazca el Órgano Fiscalizador que propongo; el cual, tomando la bandera de la PROFEDET sea quien se encargue de estudiar los contratos que hagan referencia a trabajadores eventuales y/o trabajadores de temporada, ya que en el primer tipo de contrato; como hemos observado es donde con mayor frecuencia se origina la confusión para los trabajadores por no ser doctos en la materia y muy escasas veces la confusión se origina para los patrones porque ellos más que nadie conocen la función que desarrollarán este tipo de empleados. Con relación al segundo tipo de contrato (contrato de temporada), las empresas menosprecian a los trabajadores de temporada porque para éstas solo existen una vez al año (aunque hay casos en que son más de una) y en una temporada determinada, sin reconocer que estos trabajadores desempeñan actividades de manera normal o necesaria para que ésta funcione como siempre y sin embargo son relegados sin ninguna consideración.

Es por ello que propongo, que una vez que los contratos eventuales y/o de temporada, son depositados en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta

Federal o Local de Conciliación de acuerdo con lo que establece el artículo 390 de la LFT, ésta los remita a la PROFEDET, en particular a la Procuraduría General, quien los turnaría a la Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría quien tendría a su cargo a el Órgano Fiscalizador el cual entraría en acción, ya que éste, elaboraría el estudio correspondiente del contrato, el cual consistiría en primer lugar; en revisar que las actividades descritas en los mismos, correspondieran a trabajos eventuales o de temporada según el giro de la empresa dependiendo del caso en concreto y en segundo lugar; una vez que se realizo este estudio, llevaría a cabo una visita; con la finalidad de corroborar que lo que esta en el papel, sea efectivamente lo que se presenta en la realidad, el hecho de que no se de previo aviso al patrón o al representante jurídico según sea el caso, es con la finalidad de que no se disfracen las actividades el día en que lleve a cabo la visita el órgano fiscalizador, pues la experiencia nos refiere que cuando se dan las visitas para ver si se cumplen con los reglamentos de seguridad e higiene en los centros de trabajo, muchos de los patrones manipulan el dicho de los trabajadores con la amenaza que de no cumplir con lo que se pide, serán despedidos, es por ello que sugiero que las fechas no se den a conocer y que se manejen con la mayor discreción que sea posible por el bien de nuestros trabajadores, una vez que se concluya la visita se entregará el informe a el área de resultados y conciliaciones, la cual determinaría si se respetan o no dichos contratos.

Es importante acotar que éste órgano fiscalizador no solo existiría de manera federal sino también de manera local en cada procuraduría de la defensa del

trabajo, pues no solamente en las áreas federales se suscitan los contratos temporales, teniendo éste una estructura similar en sus réplicas locales.

Este Órgano fiscalizador tendría que ser propuesto por el Procurador general de la PROFEDET ya que dentro de sus funciones según la fracción doce del artículo 12 del reglamento de la PROFEDET dice:

- Artículo 12.

La representación, trámite y resolución de los asuntos de la Procuraduría corresponde originalmente al Procurador General, quien tendrá las facultades siguientes:

XII. Proponer al Secretario, para su aprobación, los anteproyectos de programas y de presupuesto, los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público;

Como se desprende de lo anterior, dentro de las facultades del Procurador general, éste puede proponerle al Secretario del Trabajo y Previsión Social, un anteproyecto de programa, para brindar un servicio a los trabajadores, es aquí donde nacería el órgano fiscalizador encargado de vigilar que se otorguen los contratos adecuados a las funciones que prestan los trabajadores de temporada, para evitar que se otorguen contratos eventuales erróneos y más porque hoy en día abundan en las grandes empresas como son almacenes, tiendas de autoservicio, lugares de comida rápida, cadenas de cines, etcétera.

El órgano fiscalizador dependería directamente de la Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría, la cual tiene señaladas sus funciones en el artículo 14 de dicho reglamento, por ser ella la que se encarga de las conciliaciones y de la defensa de los derechos de los trabajadores, al revisar el contrato, esta Subprocuraduría a través del órgano fiscalizador en conjunto con el patrón o su representante, se encargaría de regularizar los contratos que estuvieran mal otorgados, pero en caso de que se negará el patrón a hacerlo, se tramitaría un juicio para que se otorgará el contrato de planta o en su caso por preferencia de derecho y se llegaría hasta las últimas consecuencias; es decir, se tramitaría el juicio en su totalidad; éste órgano también informaría al procurador general sobre las violaciones a los contratos por parte de los patrones, para que éste impusiera las multas que creyera necesarias a las empresas por no respetar los contratos u haberlos otorgado mal, de acuerdo con las fracciones III y X de dicho artículo.

- Artículo 14.

A la Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría le corresponden las facultades siguientes:...

Fracción III. Representar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando éstos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública o privada, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, especial, inclusive el juicio de amparo, hasta su total terminación;

Fracción X. Informar al Procurador General sobre las denuncias por presuntas violaciones a la legislación laboral por parte de los patronos, para que por su conducto se hagan del conocimiento de la Inspección Federal del Trabajo, a fin de proceder en consecuencia, y ...

Este órgano fiscalizador sería un gran apoyo para los trabajadores de temporada, en este nuevo milenio, porque como ya se mencionó algunos renglones atrás, lo de hoy es usar y desechar trabajadores; día con día se busca obtener la mayor flexibilidad en el empleo, en muy pocos trabajos piden personal de planta, ya que recordemos que las pensiones y las jubilaciones están a punto de quebrar nuestro sistema económico. “Cada día se deja escuchar con mayor empeño la opinión que pugna porque se borre el trabajo de planta y porque en toda relación laboral se adopten las formas excepcionales del trabajo, llamadas atípicas: obra determinada, tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, despido bajo la voluntad discrecional del patrón, contratos limitados para estudiantes etc.”<sup>11</sup>

Es por ello, que aunque no se generen tantos empleos de planta continuos como quisiéramos, debemos defender la estabilidad en el empleo aunque sea en este tipo de contratos con la ayuda de éste órgano fiscalizador y evitar que los patronos sigan dando “gato por liebre”, para escabullirse de las prestaciones y de los derechos que les corresponden a los trabajadores como son: pago especial por trabajar en días festivos, pago por trabajar en días de descanso

---

<sup>11</sup> DÁVALOS MORALES, José. Tópicos laborales. Op. cit. p.54

semanal, pago doble por trabajar el día de descanso, pago por horas extras, pago por prima dominical, pago de la parte proporcional de aguinaldo, pago por concepto de participación en las utilidades de la empresa, derecho a formar su propio sindicato, derecho a negociar y a firmar contratos colectivos, derecho a demandar al patrón por despido injustificado y a ser indemnizado conforme a la ley, entre otras.

#### 4.4 . Las funciones de este órgano fiscalizador

“Cualquier país que busque la prosperidad, como presupuestó de la paz social, debe comenzar por procurar a los trabajadores un empleo digno y garantizarles su permanencia en la fuente de trabajo.

La falta de empleo es, para el hombre que vive de su trabajo, mesa sin pan, abundante angustia, agua de sabor a hiel.”<sup>12</sup>

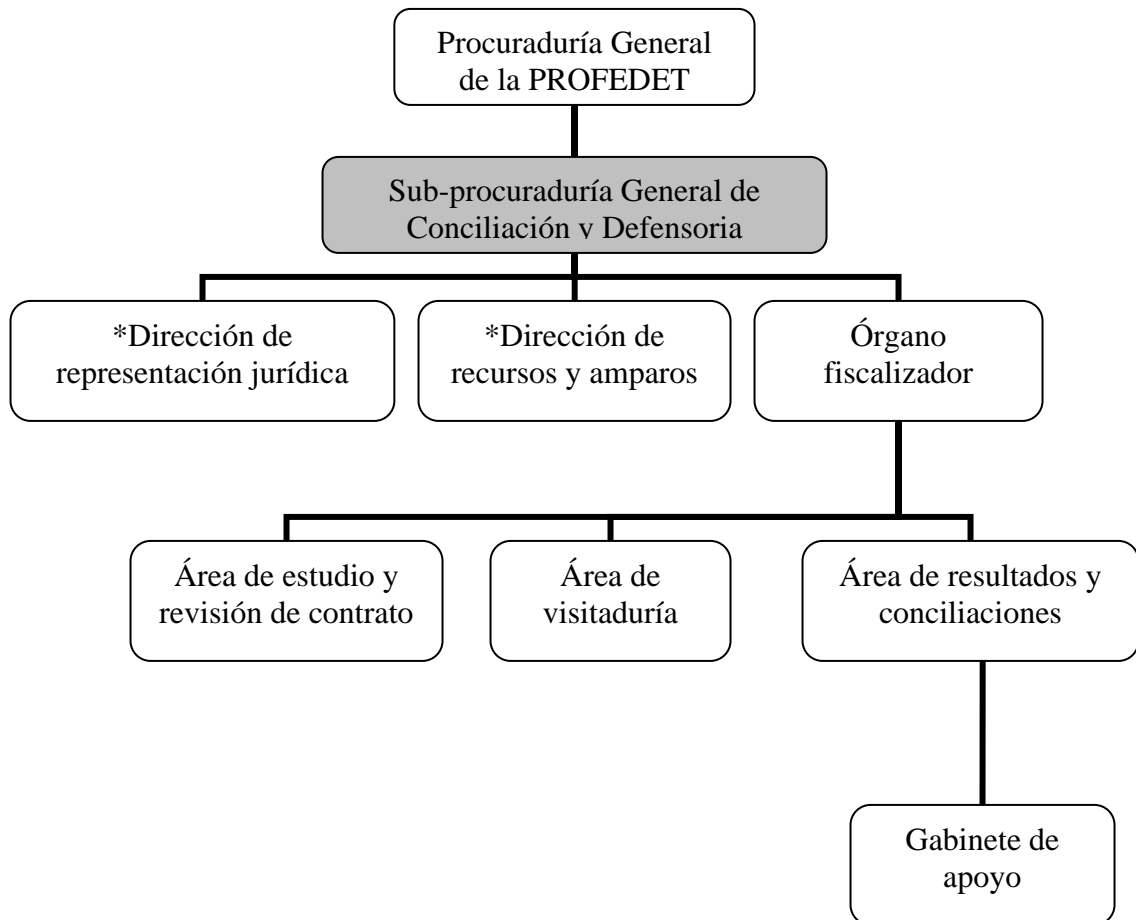
Como ya vimos este órgano fiscalizador es de suma importancia porque persigue la estabilidad en el empleo de los trabajadores de temporada, su objetivo principal es que se otorguen los contratos que corresponden a cada trabajador, es decir, que no se otorguen contratos eventuales a trabajadores que en realidad no lo son, porque si esto sigue así ¿cómo podrán estos trabajadores defender sus derechos y hacerlos defendibles? Si la respuesta de los que procuran justicia será: “si usted se alquilo como trabajador para eso, ahora se aguanta porque no hay nada que se pueda hacer, su contrato no dice

---

<sup>12</sup> Ibidem. p. 73



lo que usted me plantea". Es por ello que propongo la creación de éste órgano fiscalizador el cual tendría la siguiente estructura:



Como observamos dependería directamente de la SubProcuraduría general de conciliación y defensoría la cual actualmente se divide en dos direcciones (marcadas con asterisco), estaría dividido en tres áreas; la de estudio y revisión de contrato, la de visitaduría y la de resultados y conciliaciones; contando ésta última con un gabinete de apoyo.

- El *área de estudio y revisión de contrato* del órgano fiscalizador, contaría con personal que se encargaría de realizar un estudio minucioso de los contratos que se dijera eventuales y los de temporada, para ver si no se están confundiendo éstos (lo cual pasa muy frecuentemente) de acuerdo a las actividades que realiza el centro de trabajo, tomando en cuenta el giro de la empresa y los contratos respectivos. De esto se desprendería un resumen, el cual se daría al personal encargado de realizar la visita al centro de trabajo para que el funcionario supiera de que se trata la diligencia que va a realizar. En caso de que los contratos revelaran de su estudio que evidentemente están mal otorgados, es decir, en lugar de haberse otorgado un contrato de planta de temporada se otorgó uno eventual, esta área impondría una pena pecuniaria la cual dependería de él número de contratos que estuvieran mal otorgados.
- El *área de visitaduría*, contaría con personal que se encargaría primero de estudiar el resumen que le proporcionaría el área de estudio y revisión, después se realizaría la visita en los centros de trabajo para verificar que efectivamente lo que se dice en papel se muestre en la realidad o viceversa. Estas visitas se realizarían cada cuatro meses, la primera en el mes de abril, la segunda en el mes de agosto y la tercera en el mes de diciembre, porque hay que recordar que los trabajadores de temporada por lo general no duran mucho en sus puestos, éstas se realizarían sin notificación previa a la empresa, esto es, sin determinar un día en especial para evitar poner sobre aviso al patrón y que éste

aleccione al trabajador en su dicho bajo la amenaza de correrlo, el personal que haga la diligencia presentará su identificación y mostrará la orden para realizar la visita, entendiéndola con el patrón o el representante legal o en su caso quien este encargado en el momento de la visita, de la cual se levantará acta circunstanciada, esta acta debe contener fecha y hora, nombre y domicilio de la empresa, nombre de la persona quien realiza la diligencia, así como el nombre de la persona con quien se entiende la misma, si en ese centro de trabajo los trabajadores eventuales y/o de temporada exceden de 20, la entrevista que se realizará será de manera colectiva pasando previa lista de los trabajadores. La entrevista que se realice a los trabajadores que tengan un contrato temporal o eventual será para corroborar o rectificar sus funciones en cuanto a las que señala su respectivo contrato, así también el visitador deberá observar a los trabajadores en el desempeño de sus labores, sus declaraciones así como la descripción del trabajo que realiza, quedaran asentadas en el acta, así como cualquier dato relevante que aporté algo para la confrontación entre el contrato y el dicho del trabajador, por último el acta circunstanciada deberá ser firmada por las personas que intervinieron en dicho acto. El visitador una vez que a realizado la visita, tendrá que anexar a el acta circunstanciada su dictamen el cual versara sobre si se cumple o no el contrato de acuerdo al resumen que le fue entregado por el área de estudio y revisión, y en conjunto estos documentos recibirán el nombre de minuta.

- La minuta pasara a el *área de resultado y conciliación*, la cual se encargaría de notificar a la empresa si los contratos que ésta a otorgado cumplen o no con los requisitos, si es así, la empresa gana que se le perdone la próxima visita que se efectuaría en los próximos cuatro meses; notificándose de manera personal y exhortándola a seguir respetando los contratos, es decir; otorgar contratos de planta temporales y no eventuales; pero si los contratos están mal otorgados es decir se dan eventuales por contratos de planta temporales, se le notificará de manera personal, citando al patrón o al representante legal para que comparezca ante el personal encargado de las conciliaciones para que manifieste lo que a su derecho convenga. En caso de que el patrón acepte su error se rectificaría el contrato por lo que este órgano fiscalizador estaría evitando el despido que como ya analizamos es un monstruo; regularizando los contratos supuestamente eventuales por los de planta de temporada conjuntamente con los patrones, haciéndole saber las ventajas que esto tiene, ya que al contratar personal que ya haya laborado en un centro de trabajo determinado, la capacitación que estos recibirían seria mínima por conocer las actividades que se desarrollan ahí, lo que generaría una ganancia para la empresa económicamente hablando, así como también en tiempo ya que las actividades que realizan estos son de carácter vital para la empresa y por lo tanto tienen la obligación de no negarles el trabajo en las próximas temporadas por considerar su trabajo una necesidad permanente para la

empresa, aunque hay que aclarar que esto depende de que no se tenga queja de su trabajo y tengan un buen desempeño para el bien de la empresa; por lo que se levantaría un acta circunstanciada donde el patrón se comprometiera a modificar los contratos en un periodo que no excediera de quince días, y en caso de que no cumpliera se le impondría una pena pecuniaria. En caso de que el patrón se negare a modificarlos se le sancionaría económicamente y se abriría un juicio por otorgamiento de contrato de planta auxiliando este órgano fiscalizador a los trabajadores afectados, turnando el caso para que se llevara el juicio hasta sus últimas consecuencias.

Independientemente de que se otorgará o no el contrato exigido se “ficharia” a la empresa para estar muy atentos en los contratos que ésta otorgara a sus trabajadores y así estar al tanto y evitar que ésta violará los derechos de los trabajadores.

Como se observa este órgano fiscalizador evitaría un conflicto que se resolvería con una demanda por despido injustificado en el caso de los trabajadores a los cuales si se les otorgan contratos temporales (porque los patrones siempre hacen caso omiso del aviso al que hace referencia el artículo 47 de la LFT en su último párrafo); ya que la mayoría de las veces no llaman de nueva cuenta a los trabajadores de temporada para prestar sus servicios o simplemente cuando éstos acuden nuevamente a pedir trabajo se los niegan o ya contrataron nuevo personal.

El órgano fiscalizador mediante el gabinete de apoyo vigilaría que se pagara lo más puntualmente posible las prestaciones a las que tienen derecho estos trabajadores, porque muchas veces estos nunca las reciben y me refiero por ejemplo a la parte proporcional de las utilidades de la empresa o a la parte proporcional del aguinaldo, debido a que no tienen una relación permanente con la empresa.

Entre otras de sus funciones el gabinete de apoyo, asesoraría a los trabajadores de temporada creando campañas de difusión para hacer del conocimiento de los trabajadores tanto sus obligaciones como sus derechos, además orientaría a los trabajadores que quisieran formar sindicatos, informándoles los requisitos que establece la ley, pero con respecto a este punto hay que aclarar que el sindicato que se creará no perseguiría beneficiar al partido que se encuentre en el poder como muchos sindicatos lo hicieron durante años con el PRI y que ahora lo quieren aplicar los del PRD o PAN, sino perseguiría un bien para sus agremiados, no importando a que partido estén afiliados.

“Después del TLC, estas prácticas históricas se profundizaron, en términos de que el gobierno por atraer inversión extranjera ha permitido que las empresas se establezcan sin siquiera tener un sindicato, fuera de aplicar otras formas de vulneración de derechos laborales como la subcontratación, contratación

temporal, a prueba, con horarios de trabajo inadecuados, pruebas de gravidez, entre otras prácticas contrarias a los derechos laborales.”<sup>13</sup>

Hay que tomar en cuenta que el trabajo día con día evoluciona por la tecnología que se presenta y como este cambia también las organizaciones formadas por los trabajadores deben cambiar y perseguir beneficios no solo para tener más prestaciones sino para que también mejore la calidad en el trabajo en beneficio del patrón pues el lema debería ser “si el trabajo esta dejando buenas ganancias esto debe reflejarse en el nivel de vida de los trabajadores”, estimulándolos a servir mejor para gozar de los beneficios económicos; “...el sindicato dejaría de ser “representante” de trabajadores, lo que implica separación e incluso autoridad sobre estos últimos, para convertirse en “organización” de intervención consciente y responsable en la organización racional de la producción y participante en la competencia. En otras palabras, el sindicato deberá ser “los trabajadores””<sup>14</sup>. Hay instituciones que deben modificarse y ésta es una de ellas para que los trabajadores en este nuevo siglo vuelvan a creer en el sindicato y no lo vean como un grupo de gente que busca solo su beneficio sin hacer partícipes de esto a los trabajadores.

---

<sup>13</sup> Federación internacional de los derechos humanos. México El tratado de libre comercio de América del norte (TLCAN):efectos sobre los derechos humanos, violaciones de los derechos laborales. No. 448/3, abril 2006, pag. 31

<sup>14</sup> DRISCOLL DE ALVARADO, Bárbara. GAMBRILL, Mónica C. El tratado de libre comercio entre el viejo y el nuevo orden. Op. Cit. p.135

La certeza en el empleo juega un papel importante en la vida laboral del ser humano, y estaría respaldada por este órgano fiscalizador ya que ayudaría en mucho a una buena parte de la población que hoy en día no tiene de otra más que emplearse como trabajador de temporada, “En tiempos en que la inflación y el desempleo son realidades cotidianas, la sola certeza en el empleo es el más preciado tesoro del trabajador y su familia.”<sup>15</sup> Ahora nos toca a nosotros observar los cambios que se originan a nuestro alrededor, en el ámbito político, económico o laboral, para proponer nuevas soluciones al nuevo mundo que enfrentamos, donde se persigue la flexibilidad en el empleo como la solución a todos los problemas sin pensar que ésta tal vez nos generaría mas problemas de los que hoy tenemos, yo me pregunto ¿qué es mejor? ¿Tener un trabajo remunerado? O ¿Tener una familia?, puesto que la flexibilidad no solo se refiere al cambio en los contratos que se otorgan por ejemplo un contrato de planta por uno de temporada, sino trabajar un mes por la mañana, otro por la tarde, otro mes fuera de nuestro Estado, otro mes en otro país, convirtiéndonos en trabajadores multiusos para que la empresa no pierda y no tenga que replazarnos por otro trabajador. Debemos pensar hasta donde podemos permitir esto, si nos conviene y si es bueno para nuestra salud, porque hay de resaltar que también la ponemos en riesgo como el derecho a la estabilidad en el empleo.

Muchos de nosotros como pasantes sabemos que la vida haya fuera laboralmente hablando no es fácil, por lo que debemos reflexionar que si no es

---

<sup>15</sup> DAVALOS MORALES, José. Tópicos laborales. Op. Cit. p.53



fácil para nosotros que tenemos una carrera, es mucho menos fácil para quien no la tiene, pues al igual que nosotros debe pelearse el doble para que le respeten su contrato y/o le den las mismas prestaciones que le dan a otro trabajador ya que ambos hacen el mismo trabajo y tienen diferentes derechos por tener diferentes contratos cuando hacen exactamente lo mismo. Hay que combatir estos errores del patrón ya sean conscientes o inconscientes, los cuales crean incertidumbre no solo en el trabajador sino también en su familia, hay que hacer realidad esa frase de que en México la Ley Federal del Trabajo se respeta, por el bien de nosotros mismos y por el bien de nuestros hijos, por salud física y mental.

#### 4.5 . Los resultados del órgano fiscalizador

De manera tácita con el devenir de los años y más a fuerza que de ganas, se tiene que atender a una flexibilización en los contratos de trabajo, a raíz de las condiciones en que se opera en las nuevas fábricas o empresas dejando al albedrío de cada una de ellas la manera de actuar según las circunstancias y la conveniencia de cada quien; por una parte estoy de acuerdo que cuando se abre un nuevo establecimiento se busca obtener una ganancia en el menor tiempo posible y tratar de recuperar lo que se invirtió; pero con lo que no estoy de acuerdo es que esta ganancia se obtenga a partir de violar los contratos de los trabajadores y de negarles la estabilidad en el empleo a la cual se tiene derecho en cualquier trabajo por muy humilde que éste sea, “El poderoso juego económico que se vive actualmente a nivel mundial, lleva a los empresarios a la

búsqueda de mano de obra barata y de legislaciones flexibles. Es en este contexto en el que ha aumentado el número de maquiladoras en México. En el área donde se instalan no se cumple la Ley Federal del Trabajo, no existen sindicatos que defiendan los derechos de los trabajadores; se violan no solo sus derechos laborales, sino también sus derechos humanos.”<sup>16</sup> Por lo que no podemos seguir permitiendo estas situaciones tan irregulares, por eso me atrevo a proponer la creación de un órgano fiscalizador que revise con lupa los contratos de temporada con la finalidad de que este órgano fiscalizador visite cada centro de trabajo (empresa o fábrica) y compare el contrato con el verdadero trabajo que desempeña el trabajador, estudiando las características de los contratos eventuales y los de temporada para ver si efectivamente se están respetando los derechos consagrados en la ley, para velar por medio de este órgano, por la estabilidad en el empleo de nuestros trabajadores de temporada mal llamados eventuales y prevenir los despidos injustificados, este órgano también brindaría asesoría legal a los trabajadores que tuvieran alguna confusión en cuanto al tipo de contrato que hubieran firmado o en cuanto a las actividades que estuvieran desarrollando, pues como ya lo dijimos es muy común hoy en día que los patrones den unos contratos por otros. “La vigente Ley Federal del Trabajo..., deja sin regular la situación y perfil del nuevo trabajador correspondiente a los nuevos sistemas productivos y cuyo cuidado debe ser motivo de preocupación fundamental si se quiere responder a largo plazo a la necesidad de legislar ampliamente sobre el tiempo parcial, la

---

<sup>16</sup> Ibidem. p. 539

subcontratación principalmente en los servicios, el trabajo en casa, el trabajo femenino, las nuevas enfermedades laborales, principalmente mentales y de contaminación, etc.”<sup>17</sup> Como bien lo ilustra esta autora, debemos buscar las mejores soluciones para hacerle frente a los cambios que se nos presentan en cuestiones laborales, procurando la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando el límite de sus jornadas laborales lo cual sabemos no se hace y esto perjudica a los trabajadores tanto físicamente como económicamente pues en muy pocos empleos se pagan en su totalidad el tiempo extraordinario que labora un trabajador, por lo que debemos tener mucho cuidado con la flexibilidad en el empleo que se está dando, incluso debemos analizar lo que proponen nuestras autoridades pues hay que recordar que se ha buscado reformar la LFT, y una iniciativa de reformas que a causado revuelo, es la que fue propuesta por la bancada del PAN de fecha 12 de julio de 1995 la cual se tituló ley Abascal porque el panista y empresario Carlos Abascal Carranza se convirtió en su más fiel promotor y defensor, ésta; entre otras cosas propone cambiar la denominación de patrón a empleador, también introduce el “contrato a prueba” (artículo 39-A) el cual señala que su duración sería de 30 a 180 días, así también propone crear un contrato de trabajo para capacitación inicial con una duración máxima de seis meses, en cuanto a las relaciones de trabajo propone en su artículo 39-F que las que sean por tiempo indeterminado deberán ser por regla general relaciones continuas, señala que

---

<sup>17</sup> DRISCOLL DE ALVARADO, Bárbara. GAMBRILL, Mónica C. El tratado de libre comercio entre el viejo y el nuevo orden. Op. Cit. p. 131

podrán pactarse relaciones de trabajo para labores discontinuas es decir que éstas nacerían cuando los servicios sean requeridos para labores fijas y periodos de carácter discontinuo o en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios todos los días de la semana, del mes o del año.

Al respecto de este punto quisiera acotar que si esta propuesta fuera aprobada, ¿qué pasaría con el concepto de trabajo de planta? Porque éste señala que trabajo de planta es el trabajo normal, necesario y permanente de una empresa; el cual se presta de manera uniforme y en periodos fijos, y sin éste la empresa deja de funcionar. Con la propuesta aprobada supongo que se vendría abajo; porque los nuevos artículos de esta ley señalan que se crearían nuevos contratos los cuales se aplicarían para actividades que no fueran continuas es decir; actividades de temporada y con esto sería imposible defender los derechos de estos trabajadores que como dijimos no se respetan en la actualidad y los cuales son trabajadores de planta de temporada mal llamados eventuales.

Esta propuesta también contempla la multihabilidad (artículo 56) de los trabajadores lo que no es otra cosa que ser “mil usos” y además deja de respetar la tarde del sábado como día de descanso, sustituyéndolo según hasta por tres días de descanso continuo los cuales se pueden dar pactando empleador y trabajador la duración de la jornada de trabajo la cual supuestamente no debe de pasar los máximos legales, pero si estamos ablando de que una jornada es de ocho horas, para descansar tres días un trabajador

debería trabajar cuatro horas más después de una jornada de ocho horas durante seis días, acaso esto ¿no suena absurdo? Ya que se laborarían doce horas en un día ¿qué acaso esta no es una jornada inhumana?.

Como se puede observar la necesidad de introducir los contratos temporales, los de prueba, los de capacitación inicial, reducir y, en su caso, anular la antigüedad, limitar el derecho a la libre sindicalización y a la huelga, reducir la injerencia del Estado en normatividades de defensa de los intereses de los trabajadores, son condiciones que exige la modernidad capitalista y estos son solo algunos cambios que se proponen a la LFT los cuales tienen como objetivo flexibilizar el trabajo para que las empresas tanto nacionales como extranjeras, no tengan problemas con las relaciones de trabajo y puedan disponer del trabajo y del trabajador como mejor les convenga sin que estos otorguen los beneficios necesarios a los trabajadores; por el momento las reformas a la ley laboral propuestas por el Gabinete del presidente Vicente Fox están congeladas, pero se dará un cambio y es inevitable, solo hay que esperar que el cambio sea favorable para todos, aunque si en verdad se respetará y se hicieran respetar las leyes y en particular la LFT, las modificaciones que ésta requeriría serian mínimas porque nuestra ley defiende a nuestros trabajadores y a sus derechos, sin embargo no se respetan, ya que aun hoy en día un trabajador prefiere soportar la violación a sus derechos antes de irse a juicio por temor a las represarías.

Estamos en un México que lucha por entrar a la modernidad cuando aun en nuestras empresas mexicanas no son respetados los derechos de los

trabajadores así como tampoco sus contratos, tenemos que luchar día a día haciendo respetar nuestros derechos y preparándonos, difundiendo los derechos de los trabajadores, buscando alternativas que ayuden a los trabajadores en las maquilas y en las grandes empresas como autoservicios, supermercados, establecimientos de comida rápida, etcétera.

Estoy convencida de que si se instaurará el órgano fiscalizador que propongo, daría buenos resultados ya que ayudaría en mucho a los trabajadores en estos tiempos que vivimos de tratados internacionales, porque nuestros trabajadores contarían con el respaldo de un órgano que revisaría sus contratos y que los haría cumplir, que los asesoraría; evitando la corruptela que se vive hoy en día en muchas instituciones, sería un órgano comprometido con los trabajadores, velaría por sus intereses y por los intereses de México, porque finalmente un país lo hace la gente que en él vive. Si el gobierno de un país respeta y hace respetar sus leyes se puede ganar con ello el respeto del mundo y la admiración, además de ser considerado honesto, pero si no lo hace y permite la corrupción y se hace de la vista gorda con tal de que los grandes magnates inviertan su capital en su país, lo único que consigue a la larga es que lo utilicen, podrá hacer grandes negocios y obtener un beneficio propio pero entonces ¿Dónde está el patriotismo?, sino empezamos nosotros mismos a respetar nuestras leyes ¿qué podemos esperar de los grandes empresarios que son extranjeros?

Finalmente todos somos trabajadores y alguna vez nos tocará estar arriba en la rueda de la fortuna y otras abajo, por lo que no podemos caer en la apatía y

decir yo no estoy en esas condiciones, debemos pensar a futuro en los nuevos trabajadores herederos de lo que hagamos hoy; remedemos ahora lo que podemos, para que en un futuro no nos arrepintamos de nuestros errores y paguemos por nuestro descuido.

## **CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

Nuestra Constitución a lo largo de su historia ha tratado de plasmar casi todos los derechos que puede tener un hombre y una mujer dentro de un país como México, sus reformas han sido acorde con las necesidades que se han presentado, pero ha hecho hincapié en que los derechos de los trabajadores son de vital importancia, por lo que ha convocado cuando así es necesario al capital y al trabajo para hacer las reformas pertinentes en cuanto al ámbito laboral se refiere.

Ha salvaguardando un derecho fundamental de todos los trabajadores en el artículo 123 fracción XXII el cual nos habla de la estabilidad en el empleo protegiendo de ésta manera al trabajador de un despido injustificado proveniente de una decisión arbitraria de un patrón; concediéndole de ésta manera al trabajador la decisión de hacer que se le cumpla su contrato de trabajo o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

### **SEGUNDA**

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en definitiva luchó por combatir los vacíos de habían quedado en su predecesora y definió de una mejor manera la duración de los contratos de trabajo defendiendo al igual que la Constitución la estabilidad en el empleo a la que tienen derecho todos los trabajadores. La reforma de 1980 enriqueció el tema de la estabilidad, pues a



partir de entonces la ley exige que el patrón dé aviso al trabajador por escrito de las causas de rescisión y la sola falta de este aviso constituye un despido injustificado, protegiendo de esta manera al trabajador y dándole la pauta para poder defenderse.

### **TERCERA**

La Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación, también ha contribuido enormemente en cuanto a la estabilidad de los trabajadores de temporada, ya que ha sido ella en conjunto con la doctrina, quien ha definido minuciosamente el trabajo de planta y lo ha diferenciado del trabajo eventual para evitar confusiones, estableciendo que existen trabajadores de planta continuos y trabajadores de planta de temporada, destacando que ambos tipos de trabajadores tienen los mismos derechos y que por lo tanto merecen ser tratados como lo que son. Desgraciadamente muy a pesar de los esfuerzos hoy día impera una confusión entre los trabajadores de planta y los eventuales provocada por los mismos patrones y la cual los beneficia considerablemente dañando enormemente a los trabajadores de temporada.

### **CUARTA**

La flexibilidad que se vive en el terreno laboral en estos días y gracias a la inversión de las nuevas empresas extranjeras nos ha llevado a aceptar nuevas modalidades de contratación provenientes del exterior, un claro ejemplo es la contratación eventual o los contratos de temporada y aunque

como vimos estos últimos no son muy nuevos, los inversionistas buscan con estos contratos no generar prestaciones de carácter económico, como lo es generar antigüedad u otorgar seguro social, llevándonos a no respetar la Ley misma que se ha pronunciado por la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores.

## **QUINTA**

El desempleo en este México globalizado, es un fenómeno que día a día se hace tan “normal” que a pocos sorprende, pero el hecho no es que nos acostumbremos a ver este fenómeno como algo normal, sino por el contrario, debemos presionar a nuestras autoridades para que resuelvan este problema pero de una forma responsable evitando crear empleos desechables exigiendo que se respeten los contratos y otorgando las prestaciones de ley a que se tienen derecho, porque sino ¿cuál es el caso?, hay que eliminar figuras como el compadrazgo y renovar otras como el sindicato el cual se debe a los trabajadores y al cual todos tienen derecho.

## **SEXTA**

Tenemos las Leyes y las Instituciones, lo único que nos hace falta es aplicarla y respetarla, evitando con esto las violaciones flagrantes a los derechos de nuestros trabajadores y muy particularmente los de nuestros trabajadores de temporada los cuales tienen derecho a pago especial (o doble) por trabajar en días festivos, pago de la parte proporcional de

aguinaldo, pago por concepto de utilidades, pago de la prima vacacional, entre otras prestaciones. Evitemos seguir viéndolos como trabajadores de carácter eventual salgamos del error y démosles la estabilidad que requieren en su trabajo y la tranquilidad a su familia.

### **SÉPTIMA**

La presente tesis busca que los trabajadores de temporada sean tratados de una manera justa (ni buena, ni mala) pues hasta ahora parece que ni la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo, ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación al igual que la doctrina, no han podido contra los patrones que maniobran para escabullirse de la ley y evitar dar a sus trabajadores las prestaciones que les corresponden, por eso mi propuesta de crear un órgano fiscalizador.

### **OCTAVA**

Instituciones como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo son un claro ejemplo de la voluntad que se tiene por resolver de una manera pronta los conflictos entre el capital y el trabajo pero si no basta, pugnemos por la creación de un órgano fiscalizador que auxilie a la PROFEDET en el cumplimiento de la ley para que se encargue exclusivamente de estudiar y comprobar que se cumplan los contratos de los trabajadores de temporada así como también de verificar que no se den contratos eventuales en su lugar, siendo de gran ayuda ya que evitaría despidos injustificados,

custodiando la estabilidad en el empleo de estos trabajadores así como todos los derechos que vienen aparejados a él; además de brindarles orientación y ayuda en cuanto a su organización.

## **NOVENA**

Nuestro ingreso al Tratado de Libre Comercio de América del Norte cambió nuestra forma de vida, ahora casi cualquier bien o servicio que queramos podemos contratarlo sin mucho embrollo.

La forma de contratar en las empresas también cambió, ahora se llama flexibilidad en el empleo, ya que si antes se contrataba a los trabajadores por tiempo indefinido ahora se contrata a trabajadores eventuales, temporales o trabajadores que presten sus servicios por treinta días con o sin derecho a renovarles el contrato y por si fuera poco, sin las prestaciones que señala la ley como derechos irrenunciables de cualquier trabajador. Es muy frecuente que los contratos no se respeten y más los contratos de temporada que en realidad son de planta ya que son trabajos que constituyen una necesidad permanente para la empresa; por ello considero necesario la creación de un órgano fiscalizador que vigile este tipo de contratos en esta nueva era donde lo común son los Tratados Internacionales ya que nos estamos enfilando en la creación de una aldea global y debemos buscar la manera de proteger a nuestros trabajadores, evitar el desempleo y fomentar la estabilidad en el empleo de estos trabajadores.

## **DÉCIMA**

Desde hace más de diez años se busca reformar la Ley Federal del Trabajo y aunque estoy de acuerdo, también estoy de acuerdo que debe de ser una reforma consiente y la cual debe de ajustarse a los nuevos tiempos, pero de una manera responsable, porque nuestro país tiene mucha mano de obra y la reforma los afectaría o los beneficiaria según se vea. Por eso considero que con la reforma no debemos ir en retroceso por lo que debemos respetar los derechos que ya se han ganado y avanzar en estos nuevos tiempos velando por la salud tanto física como emocional del trabajador pues finalmente el bienestar del trabajador se ve reflejado en su familia.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALLEUÉ BUIZA, Ángel y otros, Manual práctico de contratación laboral. fundación confemetal, 2da. edición, Madrid, 1999, p.
2. ARRIAGA FLORES, Arturo (compilador). Textos jurídicos de "Caballeros del derecho A.C.", Derecho III, (Derecho del trabajo), 219 p.
3. BLANCH RIVAS, José María (coordinador). Teoría de las relaciones laborales. Desafíos. UOC, Barcelona, 2003, 436 p.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, Sista, séptima edición, México, 2001, 531 p.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla, 1985, México, 627 p.
6. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Tomo I Bibliografica omega editores, Argentina, 1868, 923 p.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Novena edición, Trillas, México, 1998, reimpresión 2001, 402 p.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Trillas, 1989, México, 280 p.
9. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del trabajo I, séptima edición (novena edición 1999), Porrúa, México, 1997, 478 p.
10. DÁVALOS, MORALES José. Tópicos laborales, tercera edición, Porrúa, México, 2000, 761 p.
11. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, 750 p.
12. DRISCOLL ALVARADO, Bárbara. GAMBRILL, Mónica C. El tratado de libre comercio entre el viejo y el nuevo orden. UNAM, 1992, 283 p.
13. DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. vol. II. Segunda edición, ediciones de palma, Buenos Aires, 1977, 551 p.
14. GOMES-GOTTSCHALK, BERMÚDEZ. Curso de derecho del trabajo. séptima edición, México, 1979.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Vigésima edición, Porrúa, México, 1998, 614 p.
16. MORALES, Hugo Ítalo, La estabilidad en el empleo, editorial Trillas, México, 1987, 112 p.
17. Origen y repercusiones de la primera ley federal del trabajo. Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera ley federal del trabajo 1931-1981, México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 359 p.
18. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del trabajo e integración económica. UAM, México, 174 p.
19. REYNOSO CASTILLO Carlos, Permanencia de las relaciones de trabajo, UAM, México, 1997, 205 p.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. sexta edición, Porrúa, México, 1981, 699 p.

21. WITKER, Jorge. Introducción al derecho económico. cuarta edición, McGraw-Hill, México, 1999, 758 p.

## LEYES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo de 1931
- Ley Federal del Trabajo de 1970 con reformas de 1980
- Tratado de Libre Comercio de América del Norte
- Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Canadá, el Gobierno de Estados Unidos de América y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos ACLAM

## DICCIONARIOS

- DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho. Vigésimo sexta edición, Porrúa, México 1999, 525 p.
- Enciclopedia de México, tomo V, Compañía editora de enciclopedias de México S.A. de C.V., México, 1987, 3054 p.
- Microsoft® Encarta® Biblioteca de Consulta 2002.
- ZORRILLA G. Luis, Historia de las relaciones entre México y los Estados Unidos de América, 1800-1958, tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1977, 601 p.

## DOCUMENTOS CONSULTADOS VÍA INTERNET:

- Comunicado de prensa del viernes nueve de diciembre de 2005 (OIT/05/48) publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Cuarta edición de la publicación Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT)
- Federación Internacional de los Derechos Humanos. México El tratado de libre comercio de América del norte (TLCAN): efectos sobre los derechos humanos, violaciones de los derechos laborales. No. 448/3, abril 2006, 40 p.
- FLORES G., Arturo. Interpretación y aplicación práctica del contrato individual del trabajo. Publicado por Universidad abierta.
- Iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo del Partido Acción Nacional (PAN) del 12 de julio de 1995
- Instituto de investigaciones legislativas del senado de la república, Diagnostico Migratorio México-Estados Unidos, agosto de 2003, 94 p.
- Reunión Bilateral México - Canadá para la Evaluación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales en su XXX Aniversario