

70
2ej-



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

**ANALISIS EXEGETICO DE LA
ANTICONSTITUCIONALIDAD QUE SE ENMARCA EN
LOS CONTRATOS EVENTUALES O DE 28 DIAS**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CLAUDIA ELVIRA DIAZ GUERRERO**

ASESOR: JOSE ANTONIO VALERA PATIRO



STA. CRUZ ACATLAN, ESTADO DE MEXICO

1992

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

INDICE

PAGINA

CAPITULO I: NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO

I.1	Antecedentes Históricos del Trabajo en Europa	1
I.2	La Revolución Industrial Europea	6
I.3	El Liberalismo Económico y sus Consecuencias	9
I.4	Surgimiento de las Internacionales Socialis-- tas Como Fenómeno Social	15
	Apéndice de Notas	21

CAPITULO II: PRIMERAS RELACIONES DE TRABAJO EN AMERICA

II.1	El Trabajo en la Colonia	23
II.2	El Trabajo en el México Independiente	26
II.3	Primeras Organizaciones Obreras	34
II.4	El Contrato Individual de Trabajo	42
	Apéndice de Notas	46

CAPITULO III: LAS RELACIONES LABORALES

III.1	Trascendencia del Tema	48
III.2	Las Relaciones de Trabajo	53
III.3	Definición de Relación de Trabajo	70
III.4	El Principio de Estabilidad en el Empleo	88
	Apéndice de Notas	94

	PAGINA
<u>CAPITULO IV: LAS CONDICIONES LABORALES</u>	
IV.1 Condiciones Generales	96
IV.2 La Jornada de Trabajo	99
IV.3 El Principio de Igualdad	123
IV.4 La Operatividad de la Inestabilidad por Contratación Eventual. (Autonomía de la Voluntad del Patrón)	126
Apéndice de Notas	137
 CONCLUSIONES	 140
 BIBLIOGRAFIA	 145

INTRODUCCION

La relación de trabajo entre patrón y trabajador, dá lugar a consecuencias que no se limitan a los derechos y obligaciones que de ella emanan, sino que coadyuva al bienestar del trabajador y su familia, así como a la seguridad social que si los patrones se la otorgaran al trabajador derechohabiente, habría menos desempleo y mayor estabilidad para los trabajadores.

Al permanecer en su empleo el trabajador tendrá un modo de vivir, podrá satisfacer sus necesidades y las de su familia con los ingresos que reciba, asimismo gozará de todas las prestaciones y tendrá posibilidades de ascenso, capacitación y generará antigüedad en la empresa.

Sin embargo, existe la necesidad patronal de no establecer compromisos permanentes ante sus trabajadores, por lo que se impuso una práctica de celebrar contratos por tiempo determinado, veintiocho días específicamente, los cuales pueden o no producir nuevos contratos por el mismo plazo, dándose con esto un auténtico contrato a prueba, el que ya ha sido derogado.

Esta forma de contratación es muy socorrida en la práctica, ya que con ella son resueltos los problemas de personal, aunque sin contar con fundamento legal, lo curioso es que los trabajadores que son separados de su trabajo al término de los

veintiocho días ya mencionados, aceptan la situación como legítima.

En razón a que el presente tema ha sido poco estudiado, consideré importante llevar a cabo el presente trabajo ya que la estabilidad en el empleo es un Derecho Laboral a que se debe otorgar para justificar a la Ley Federal del Trabajo, que tiene como objetivo fundamental "proteger y defender los derechos de los trabajadores frente al patrón".

En el inicio de la presente tesis, abordamos la naturaleza jurídica del trabajo dando los antecedentes históricos del trabajo en Europa, posteriormente las primeras relaciones laborales en América, específicamente en México, para pasar a los antecedentes de la duración de la relación de trabajo en donde se exponen sus condiciones, analizando finalmente el tema de la inestabilidad en el empleo por contratación eventual.

CAPITULO I

NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO

- I.1 Antecedentes Históricos del Trabajo en Europa.**
- I.2 La Revolución Industrial Europea**
- I.3 El Liberalismo Económico y sus Consecuencias.**
- I.4 Surgimiento de las Internacionales Socialistas como Fenómeno Social.**

NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO

I.1 Antecedentes Históricos del Trabajo en Europa.

La historia del trabajo es parte de la historia de la -
humanidad, ya que la vida está íntimamente ligada al trabajo.

El trabajo fue objeto de desprecio durante la época an-
tigüa por los hombres de entonces, lo cual era reflejo del pen-
samiento dominante, considerándolo como una actividad impropia
para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de -
los esclavos:

"a quienes se les consideraba cosas, no personas,
mientras que los primeros se dedicaban a la filo-
sofía, la política y a la guerra". (1)

Las guerras eran una de las causas de la esclavitud, ya
que con ellas los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran
sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus con-
quistadores.

Roma es el lugar en donde se le da mayor importancia al
trabajo:

"Ahí se encuentran ya, aunque en forma superficial,
disposiciones que regulan la prestación de trabajo,
al que se encuadró dentro del Derecho Civil, bajo -
las figuras de arrendamiento y de compra venta, cu-
yo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás
implementos de trabajo". (2)

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus "arrendatarios" pudieran utilizar su energía de trabajo, surgiendo así nuevas instituciones contractuales:

LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM.- Contrato de trabajo por el cual el LOCATOR se obligaba a proporcionar a un patrón, el CONDUCTOR, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de una remuneración económica; y

LOCATIO CONDUCTIO OPERIS.- Contrato de obra por medio del cual el CONDUCTOR se obligaba a realizar una determinada obra para el LOCATOR, mediante el pago de un precio determinado.

Al respecto Guillermo F. Margadant apunta:

"el denominador común en estos Contratos era proporcionar, temporalmente, y mediante remuneración, objetos o energía humana". (3)

Posteriormente, la caída del Imperio Romano produjo --- fuertes repercusiones en la estructura de las instituciones sociales existentes. La desintegración del Imperio dió origen al nacimiento de varios Estados, cuyos titulares distribuyeron las tierras entre personas que, a cambio de ello se comprometían a servir bajo su mando.

Así nace el Feudalismo, del que se ha dicho que fue una etapa necesaria en el desarrollo histórico de la sociedad, determinada por el hecho de que en el régimen de esclavitud había agotado por entero sus posibilidades.

El Feudalismo parte del feudo que no es más que una parcela de tierra en donde se encuentran los poderes del señor feudal, el ejercicio del derecho de propiedad sobre la tierra y la titularidad de las prestaciones de servicio de los cultivadores. En sus diferentes etapas es común la existencia de relaciones de trabajo como prestaciones de servicios de los siervos, y sólo al finalizar, puede hablarse del trabajo libre como expresión del anhelo de independencia de los artesanos y comerciantes, que surgen ante la caracterización agrícola de los señores feudales.

La Edad Media rompe con esta etapa. El artesanado cobra gran auge y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la ayuda económica, recíproca, entre ellos.

"Los gremios estaban formados por maestros quienes eran los dueños de los medios de producción, es decir los patronos y los oficiales y los compañeros que eran los trabajadores". (4)

El gremio trató de conseguir absoluta igualdad de condiciones para sus miembros, limitando la libre competencia y sus

características generales se pueden sintetizar en que nadie podía ejercer un oficio sin pertenecer a un gremio; su composición estaba jerarquizada en una escala que iba del maestro al aprendiz; existía una Dirección y un Gobierno a cargo de personas que eran los titulares de la función más elevada de la escala, es decir, de los maestros; y por último, existía una reglamentación de las relaciones laborales, cuyo contenido quedaba sujeto a la voluntad de las partes para hacer atribuido al poder regulador de los Gremios. Su decadencia es el resultado de un proceso en el que se consagra al principio de libertad como un postulado esencial de la nueva era que se avecinaba, como -- un signo individualista, contrario a toda manifestación grupal que implicaban los Gremios.

Poco después, la división entre los hombres produjo el sistema liberal, agrupándolos en dos sectores irreconciliables a los dueños del capital y a quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo; las ideas de las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores abriendo para estos -- nuevos horizontes de vida, que son la esencia de uno de los -- sistemas sociales que aún mueven a la humanidad y del que Marx y Engels son los principales representantes, el cual marca una nueva fase en la lucha de los trabajadores por su reivindicación.

No hay duda de que la historia del Derecho del Trabajo es un episodio de la lucha de clases, dramático por su profundo sentido de reivindicación de valores humanos, porque es la lucha de la liberación y dignificación del trabajo; tuvo que rom-

per con el pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado; tuvo que luchar con las armas que le permitían el Estado y el Derecho, pero usó otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga.

"Esta batalla persiguió tres metas fundamentales: la libertad sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga; un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo". (5)

I.2 La Revolución Industrial Europea.

Durante la Revolución Industrial del último tercio del siglo XVIII la máquina sustituyó al operario, que utilizaba una sola herramienta, por un mecanismo que trabajaba al mismo tiempo con varias herramientas del mismo género; el desarrollo del proceso de producción impuso el uso permanente de la máquina, - lo cual condujo inevitablemente a la prolongación de la jornada laboral y a la intensificación del trabajo mismo. La maquinaria competía como medio de trabajo, con los trabajadores mismos, -- por eso la primera reacción del trabajador fue la destrucción - de la máquina.

En Inglaterra, lugar donde comenzó este movimiento, las condiciones de trabajo eran infrahumanas: la jornada comprendía de quince a dieciseis horas, los salarios eran miserables e insuficientes para sostener a una familia, las tiendas de raya -- obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los man tenían cautivos en la medida que el crédito en su contra se --- acrecentaba, existía una falta absoluta de higiene en los centros de trabajo; no se otorgaba asistencia médica para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; y por si esto fuera poco, en muchos casos la mano de obra de mujeres y niños sua titufa el trabajo de los varones, por el pago de salarios reducidos. Al respecto, los trabajadores elevaban continuamente peticiones al Parlamento en las que solicitaban la prohibición -- del empleo de máquinas, pero no fueron tomados en cuenta.

El escaso nivel cultural de los trabajadores en esta -- primera fase de la industrialización, su humillación moral por la necesidad para conservar la propia vida, de vender a precios cada vez menores no sólo su propia energía laboral, sino también la de sus mujeres y el verse obligados a enviar a éstos a la fábrica en lugar de la escuela, perpetuando así la falta de cultura, hacen comprensible la violenta reacción en la primera etapa de la industrialización.

La lucha se inició en 1860 y fue ahí, en Inglaterra en donde se conquistaron las libertades colectivas.

"En los años finales se produjeron dos grandes - acontecimientos que provocaron la entrada del -- Marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados de Siglo". (6)

En el mes de febrero de 1848 se publica en Londres el - Manifiesto Comunista, el que no obstante su profundidad, contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las masas de los trabajadores y se compone de numerosos principios e ideas entre las que destacan la Ley fundamental de lucha de clases, la Tesis de que en el sistema de la propiedad privada la contraposición de clases es inevitable, la Teoría de la Revolución como - medio para poner fin a esta lucha, la visión de una sociedad socialista del futuro en la que desaparecería la propiedad privada y la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado; para finalizar el Manifiesto concluye con una invitación que también era un llamado en favor de la acción sindical:

"Proletarios de todos los Pueblos, Uníos".

En ese mismo mes estalla la Revolución en París, contando como su principal influencia, con la fuerza de convicción -- del Manifiesto Comunista que llevó al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en la que fue plasmada la idea del Derecho del Trabajo.

La Revolución Francesa tuvo un carácter fundamentalmente burgués, pero en la medida en que apoyó en las masas, produjo también en éstas una reacción que iba más allá de las intenciones e la burguesía.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa irrumpió la rebelión del pensamiento; escritores y polemistas de diversos lugares, quienes sustentaron --- ideas desímbolas pero con una concepción ética común frente a - la vida, coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara con la soberana de los hombres y de los pueblos.

I.3 El Liberalismo Económico y sus Consecuencias.

La primera consecuencia de la Revolución Industrial consistió en:

"El desplazamiento de la mano de obra de el campo a la ciudad y de la agricultura a la industria, - otorgando con ello el triunfo al maquinismo". (7)

El trabajo se implantó como un sistema que jugaba un papel muy importante; quienes anteriormente trabajaban en un sistema en el que las condiciones personales lo eran todo, tuvieron que adquirir práctica en otros medios de producción, como - por ejemplo la utilización de herramientas y técnicas antes desconocidas a fin de conocer en su totalidad el procedimiento de producción el cual era repetido constantemente en torno a una - obra determinada, es decir los procedimientos en serie.

La reglamentación del trabajo desapareció y comenzaron los abusos por parte de los empresarios, dándose una verdadera explotación de la mano de obra mediante la utilización de mujeres y niños en jornadas agotadoras, así como la prestación del servicio en ambientes de trabajo carentes de protección, así como de las mínimas condiciones de salubridad.

La decadencia del sistema gremial se produjo en gran meda, por los abusos en que el mismo cayó; la separación entre maestros y oficiales, cada día más acentuada, la falta de capacidad en los gremios para adaptarse a las exigencias económicas

y sociales que las nuevas estructuras en la realidad demandaban; la falta del sentido para crear estructuras jurídicas en las que se le diera entrada a las transformaciones futuras, fueron motivos más que suficientes para que los gremios fueran desapareciendo.

Las relaciones de trabajo adquieren, a partir de entonces, un planteamiento distinto. La libertad contractual y la autonomía de las partes crean un impedimento por parte del Estado para intervenir en sus propios postulados ya que tenía que mantenerse alejado de cualquier decisión que trajera consigo, la fijación de condiciones de trabajo.

"La postura del Estado se limitaba al establecimiento de medidas puramente administrativas, ya que las voluntades del patrón y del trabajador eran las únicas fuerzas que se tomaban en cuenta para la regulación de las condiciones bajo las cuales se prestaba el servicio; por otra parte la prohibición de las asociaciones constituyó una norma constitucional básica del liberalismo". (8)

En lo político, se consagran los principios de libertad e igualdad, que aunque son conceptos opuestos, su aplicación responde a motivaciones estrechamente relacionadas. El liberalismo individualista significa una división de poderes en lo orgánico, una afirmación de los derechos fundamentales del individuo y la consagración de éste como ser superior por lo que se -

prohíbe cualquier asociación, ya que ésta resultaría contraproducente al desarrollo del individuo mismo al interponer cualquier clase de agrupación entre él y el Estado.

El capitalismo en el sistema liberal fué su gran aliado, ya que sin éste no hubiera sido posible aquél. El capitalismo adoptó tres formas diferentes: comercial, financiero e industrial que funcionaron concurrentemente. La concentración industrial y la explotación al máximo de las nuevas técnicas, exigía inversiones elevadas que, implicaron al mismo tiempo un desarrollo de las formas societarias mercantiles.

El liberalismo económico, que significa predominio de la Ley de la oferta y la demanda, se impuso, como principio del punto de vista práctico, en la constitución estructural de las nuevas industrias; estableció su dominio en el régimen de mercado; sirvió de base para el comercio; actuó como elemento regulador de mecanismos de producción y consumo y, desde el punto de vista jurídico representó un factor importantísimo en la configuración de las relaciones de trabajo sobre supuestos acordados con los propios postulados del sistema.

La libertad que se concedió al espíritu de empresa constituyó, una de las causas determinantes en la transformación del medio económico, que operaba en los primeros años del siglo XIX; a ello ha de unirse el hecho de que el capitalismo se constituyó sobre bases racionales, lo cual supuso, en estas empresas la apropiación de todos los bienes materiales de producción. La

voluntad individual destaca como norma suprema de actos y negocios jurídicos.

"El proceso de transición del régimen anterior al liberal se lleva a cabo a través de medidas que consagran normas de libertad tanto como para el establecimiento de industrias y sistemas de trabajo, como para concretar y mantener toda clase de relaciones jurídicas". (9)

Posteriormente a la reglamentación uniforme que se dictaba para individuos sometidos a una misma autoridad y jerarquizados en un mismo grupo, se dieron una serie de consecuencias de las que nació la libertad de estipulación reconocida a las partes en el Contrato; así, la celebración de los Contratos de Trabajo establecía idénticas bases que cualquier otro, sin más limitaciones, que las impuestas a la voluntad de las partes por las prescripciones de orden público, los imperativos de la costumbre o los principios de la moral.

La duración excesiva de la jornada laboral, la insuficiencia de los salarios, la inseguridad en el empleo, la insalubridad y la carencia de mecanismos de seguridad en los centros de trabajo, la severa disciplina de los reglamentos de taller, provocaron una serie de medidas legislativas, encaminadas a suprimir inicialmente los abusos del régimen liberal, en este terreno.

Así comienza la crisis en el sistema liberal; los fundamentos del Estado son atacados en nombre de diferentes princi--

pios y apelando a medios distintos que podrían aceptar los postulados de un sistema que entrañaba la negación de la dignidad del hombre y la opresión de los miembros de una determinada clase social, a virtud de una explotación no institucionalizada pero sí real.

El intervencionismo del Estado, puede ser caracterizado como la participación de éste en la vida económica y social, y sus causas determinantes fueron el dominio ejercido por la burguesía capitalista; el imperio de la Ley de la oferta y la demanda, la extensión de los principios de libertad individual, - propiedad y abstencionismo estatal, produjeron fenómenos paralelos y semejantes, pero opuestos.

El liberalismo contó con el principio de prohibición -- de toda asociación, poniendo como pretexto de que su existencia suponía una perturbación de la relación individuo-Estado. Esta postura hizo más angustiosa la situación de desamparo del trabajador frente al poder empresarial, en el intento de fijar condiciones de trabajo más justas y humanas. El sentimiento de que la unión podía servir como cause de reivindicaciones e instrumento de mejora, tomó bien pronto parte de la conciencia obrera. Las coaliciones o uniones pasajeras constituyeron un objetivo con el cual alcanzarían conquistas permanentes.

A partir de la segunda mitad del siglo XIX, una corriente general de solidaridad se manifestó en Europa, buscando entre cuantos se sentían oprimidos, el único recurso para luchar contra la explotación. El socialismo como fenómeno de reacción con

tra injusticias patentes, la significación del marxismo y la -- aparición del sindicalismo constituyeron realidades decisivas - en orden a la destrucción de los supuestos liberales, y a la -- afirmación de un proceso intervencionista del Estado. El hecho de que determinadas tendencias de esta época se manifestaran -- con la pretensión casi anarquista, prueba que la realidad fue - mucho más allá de lo que una actitud de reacción podría hacer - esperar.

El sindicalismo rápidamente adoptó una función de repre- sentación y defensa de los intereses del oficio, profesión o in- dustria, y su finalidad se centró en el intento de actuar como fuerza reguladora de las relaciones de trabajo a través del sis- tema de los pactos colectivos, los que pasarían a constituir -- una fuente del Derecho del Trabajo, imponiendo, sus efectos --- constitutivos y reguladores, y su eficacia en el momento de fi- jar las condiciones de toda relación laboral.

I.4 Surgimiento de las Internacionales Socialistas -- como Fenómeno Social.

Las primeras limitaciones a la explotación en la primera fase capitalista, no tuvieron origen en concesiones voluntarias de los patronos, sino que fueron establecidas bajo la presión de los obreros. En 1847 se aprobó una Ley que limitaba el horario laboral de mujeres y menores a once horas primero, y a diez a partir del primero de mayo siguiente. No obstante, en -- 1850, los industriales lograron establecer legalmente la jornada de diez horas para todos los obreros.

Sobre las bases de estas primeras garantías sociales:

"se llegó a concesiones político-sociales a la clase -- obrera, se crearon Tribunales industriales, institutos de beneficencia laboral subvencionados, cooperativas de consumo despolitizadas a reconciliar a los obreros con el régimen y a impedir el resurgimiento de su conciencia social". (10)

Al comienzo de la siguiente crisis, la clase obrera ya no era una pequeña minoría en Francia y Alemania como en 1848; ahora se encontraba en parte, en mejores condiciones materiales y culturales.

"Los gobiernos se vieron obligados a reducir el trabajo de los niños y a garantizar a los obreros una instrucción escolar, mínima desde luego, pero im-- prescindible para las complicaciones funciones de - la producción industrial; de ahí que una nueva cri-

sis económica tenía que provocar un movimiento obrero político y socialmente más intenso". (11)

El movimiento obrero francés resultó reactivado con la crisis de 1857-1858, en donde a pesar de la prohibición de asociación se produjo una ola de huelgas para mantener el nivel -- de los salarios. Como muestra de simpatía hacia los trabajadores, el Gobierno francés envió una delegación de obreros a la - exposición universal londinense de 1862, en donde la delegación entró en contacto con el consejo sindical de Londres y acordó una manifestación común en favor de la Revolución Polaca, el -- veintidos de julio de 1863 en Londres. Al día siguiente se discutió la posibilidad de una asociación internacional permanente de los trabajadores; los ingleses organizaron un Comité en el - que fue redactado un mensaje para los obreros franceses en el - que se solicitaba su colaboración de todos los obreros de los países civilizados, para apoyar la rebelión polaca, evitando la presión salarial sobre los obreros ingleses, mediante la contratación de la mano de obra más barata en el Continente.

La primera reunión tuvo lugar en 1864 en St. Martin's - Hall, en Londres, estando presente ingleses, franceses, italianos y alemanes, donde se acuerda constituir la Asociación Internacional de Trabajadores, cuya sede sería Londres.

Los estatutos de esta Primera Internacional, son redactados por Marx y el texto definitivo, presentado en tres idiomas: inglés, francés y alemán, es aprobado por el Primer Congreso General celebrado en Ginebra en 1866:

"este documento también recibió el nombre de Memorial a la Clase Obrera, y contenía solo reflexiones que se podían aceptar al enlazar ideas de los diferentes dirigentes obreros de cada país, y al dar conciencia a sus principios comunes, iniciando así, un proceso en el que mediante las experiencias de las luchas propias, llegaron a una mayor unidad". (12)

La autoridad y el prestigio de la Internacional crecía sin cesar, contribuyendo a esclarecer y desarrollar la conciencia política y social de los obreros a los que representaba. Ya para 1869, la Internacional había logrado convertirse en representante de casi todas las organizaciones independientes del movimiento obrero en Europa, dando a los obreros el impulso que les permitiese separarse del liberalismo burgues.

En 1872, durante el Quinto Congreso celebrado esta vez en el Haya, se ratifican los principios políticos frente al apoliticismo anarquista que representaban dos de los miembros de la Internacional, Bakunin y James Guillaume, motivo por el cual éstos son expulsados, marcando este acontecimiento, el principio del fin de la Primera Internacional.

Un año después, la Internacional cambia de domicilio a Nueva York, convocando a su Sexto Congreso ese mismo año en la ciudad de Ginebra, sin contar que al mismo tiempo los seguidores de Bakunin, citan a un Congreso en el mismo lugar y en las mismas fechas:

"en éste se prueban sus nuevos estatutos, y aunque de manera irregular, el anarquismo toma el control de la Primera Internacional". (13)

En 1876 se lleva a cabo en Filadelfia, el Séptimo Congreso durante una exposición universal, pero a éste solamente asiste un delegado europeo, ya que son muchas las dificultades del transporte, y aunado a esto otra serie de factores, se disuelve el Consejo General de la Asociación Internacional del Trabajo.

Algunos años después, en 1889, en la Sala Petrelle de París, tiene lugar el Primer Congreso de la nueva Internacional al que asisten delegados de dieciseis países, entre los que se encuentran representantes del movimiento obrero y del socialismo. La intención del Congreso es tratar los problemas concretos del proletariado, anteponiéndolos a los aspectos políticos:

"además se decide la celebración de la manifestación internacional del Primero de mayo, en homenaje a los líderes obreros de Chicago, condenados a muerte y ejecutados con motivo de los acontecimientos del Primero de mayo de 1886, en los que se exigió la reducción a 8 horas de la jornada de trabajo". (14)

Durante sus siguientes Congresos, se discutió de nuevo la Legislación protectora de los obreros y el derecho de asociación, así como la postura de la clase obrera ante la guerra y el militarismo.

En Zurich, en 1893 en el que a pesar de haber rechazado la huelga general como solución contra la guerra, reconocen que ésta, constituye un medio de lucha política; también se aprobó la expulsión de los anarquistas y se discutió la posible participación de los socialistas en un gobierno burgués. Ahí mismo - se conviene la creación de un Buró de la Internacional, con sede en Bruselas nombrándose como presidente a Emili Vandervelde y secretario a Víctor Serwy.

La Tercera Internacional surge posteriormente al nacimiento del Estado Soviético convirtiéndose en un instrumento de expansión del socialismo marxista, motivo por el cual vive vinculada a la política y a la suerte de la Unión Soviética; es fundada en Moscú en 1920 y se constituye un año más tarde. Su objetivo era coordinar la acción de los particulares comunistas de cada país, de manera que no fueran organismos independientes si no partes de un todo, sujetos a la decisión del Comitern, como también fue llamada esta Internacional.

Esta Internacional tuvo una rival importante, la "Internacional Dos y Media", la cual nació de la antigua segunda Internacional y se proyectaba como "Internacional Laborista y Socialista", y con la que surgieron intentos de conciliación, acudiendo las tres Internacionales: Segunda, Tercera y Laborista y Socialista. En esta reunión celebrada en Berlín en 1922, surgió el "Comité de los Nueve", en donde se agrupaban tres representantes de cada grupo, y cuyo objeto era convocar a una conferen

cia Internacional de la Paz reunida en la Haya en 1922, convocada por la Federación Internacional de Sindicatos de la Haya, pero los organismos socialistas rechazaron ese intento de unificación también.

El Comitern vivió su época:

"entre las dos guerras mundiales como consecuencia de la expansión comunista, dejando de existir durante la Segunda Guerra Mundial, en virtud de la Alianza de la Unión Soviética, y los demás países que lucharon contra el Nazi-fascismo y el Imperialismo Japonés". (15)

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO I

- 1) Dávalos José, Derecho del Trabajo I. Porrúa, México 1990.
Pág. 5
- 2) Idem.
- 3) Margadant Guillermo. Derecho Romano. Esfinge, México 1985.
Pág. 411
- 4) Dávalos José. Ob, Cit. Pág. 6
- 5) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I. Porrúa, México 1988. Pág. 13
- 6) Idem. Pág. 16
- 7) Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel -
Barcelona, 1973. Pág. 66
- 8) Idem. Pág. 71
- 9) Idem
- 10) Abendroth Wolfgang. Historia Social del Movimiento Obrero
Europeo, Laia. Barcelona, 1978. Pág. 37
- 11) Idem Pág. 38

12) Idem Pág. 40

13) De Buen Néstor. Derecho del Trabajo TomoI. Porrúa, México
1987. Pág. 175

14) Idem Pág. 177

15) Idem Pág. 235

CAPITULO II

PRIMERAS RELACIONES DE TRABAJO EN AMERICA

- II.1 El Trabajo en la Colonia**
- II.2 El Trabajo en el México Independiente**
- II.3 Primeras Organizaciones Obreras**
- II.4 El Contrato Individual de Trabajo**

PRIMERAS RELACIONES DE TRABAJO EN AMERICA

II.1 El Trabajo en la Colonia

Dice José Dávalos que:

"entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias, expedidas expresamente contra la violencia y la voracidad de los caciques y detentadores del poder". (1)

Esa maravillosa obra legislativa dictada por los Reyes católicos, estuvo destinada a proteger al indio de América y - contine avances innegables en materia laboral, además de ser - digna de alabanza ya que vino a ser un avance en la fijación - de nuevos derechos para la prestación de servicios, basándose - en el concepto humanista de que el trabajador es ante todo y - sobre todo un hombre.

Entre las disposiciones que interesan al Derecho del - Trabajo y que éstas Leyes contemplaban, se encuentra el asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, tener - una jornada laboral fija, un salario mínimo y la prohibición - de las tiendas de raya entre otras; aunque la intención de los Reyes católicos al dictar tales Leyes, era el cuidado del trabajo humano y evitar el abuso, pero lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación.

Néstor de Buen señala algunas de las causas que posiblemente impidieron el cumplimiento de esas Leyes, como:

"la falta de sanción suficiente en la Ley misma o la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación, o la confabulación de las autoridades y los encomenderos y capitalistas de todo género para la violación de la Ley, o la ignorancia de la misma Ley". (2)

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de los gremios: un sistema corporativo de la organización del trabajo que fue un acto de poder en el Gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, ya que de ello surgió la pequeña burguesía industrial representada por maestros, oficiales y aprendices. Los indígenas eran quienes tenían a su cargo los trabajos humillantes y más duros y generalmente sin retribución; los mestizos trabajos manuales o intelectuales inferiores; quedando las profesiones liberales para los españoles.

Las ordenanzas de los gremios, pueden llamarse las primeras Leyes del Trabajo en la Nueva España, ya que contaban con dos Capítulos: los Estatutos económicos y los Estatutos de trabajo. En el primero se especifica el número de talleres que debían funcionar, la cantidad y la calidad de los productos, así como el precio de los objetos manufacturados; el segundo, contenía medidas importantes como son las relativas a los salas

rios, jornadas, habitaciones, trabajo nocturno, etc., los gremios pues, fueron constituídos para controlar la producción e imponer fácilmente los gravámenes, transformándose en una institución de propósitos fiscales y el arma del control político-religioso, es decir, un órgano del Estado y no una institución libre de defensa social de los trabajadores.

II.2 El Trabajo en el México Independiente.

El proyecto de Constitución de 1857 consignó:

"La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que fuera útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un Contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por -- causa de trabajo". (3)

En esta Constitución fueron plasmados los principios -- del individualismo y liberalismo. Mediante el trabajo libre, -- la clase trabajadora quedó desamparada.

Cuando se reunió el Congreso Constituyente en los años de 1856 y 1857, los obreros no tuvieron representación en él, pero algunos de los constituyentes preocupados por la clase -- trabajadora y por defender los principios de justicia social -- que predicaban, lucharon para que los derechos de los trabajadores fueran elevados al texto constitucional.

Tal es el caso de Ignacio I. Vallarta, Ponciano Arriaga e Ignacio Ramírez; el primero como gran conocedor de los -- problemas existentes en la clase trabajadora, debatió por los derechos de ésta clase, que entonces estaban regidos por Contratos Civiles; el segundo fue eco de la clase proletaria y de

cía con tremenda visión del problema:

"Es tan grande como asombrosa la necesidad de con
vinaciones para explotar a los obreros, a los peo
nes, a los sirvientes y arrendatarios de los gran
jeros inmortales y de especulaciones vegonzosas -
con el fruto de su sudor y de su trabajo". (4)

Por otra parte, Ignacio Ramírez, "El Nigromante", hizo
oír su voz a efecto de que los derechos de los trabajadores --
fueran contemplados dentro de la Constitución argumentando:

"Que la Constitución no debía ser égida política
de los derechos individuales, sino también un --
instrumento de protección de los grupos sociales
débiles".

Pero dentro del marco de ideas individualistas, defen-
sora de la propiedad privada, fue imposible establecer el Dere-
cho del Trabajo dentro de la Constitución de 1857 y las pocas
disposiciones relativas a él, quedaron plasmadas en unos cuan-
tos Artículos del Código Civil de 1870, el cual trató de dig-
nificar el trabajo al establecer que:

"La presentación de servicios no era equiparable
al Contrato de Arrendamiento, pues el hombre no
es igual a una cosa". (5)

En 1872 nació el "Círculo de Obreros de México", asociación que dió sus frutos muy pronto, formulando un Reglamento de Trabajo que entre sus disposiciones más importantes estaba la de exigir que los obreros crearan escuelas para su propia educación y la de sus familias; prohibía toda alternativa política y religiosa con el fin de evaluar el desorden de las fábricas, pero no se abstuvo de entrar en los problemas políticos de la Nación y en 1876, cuando Sebastian Lerdo de Tejada lanzó su candidatura a la Presidencia de la República, la apoyó con fuerza, como después también lo haría don Porfirio Díaz en 1881 al Gobierno de Oaxaca, y posteriormente al Gobierno de la República.

El movimiento obrero que había empezado a brotar de manera tan profunda, es detenido por el afianzamiento del poder del General Díaz, ya que a partir de 1884 se empieza a obstaculizar toda acción del Gran Círculo, y los líderes fueron tenazmente perseguidos. Con esto demostró el General Díaz que su simpatía estaba con los capitalistas a quienes siempre protegió, olvidándose de aquéllos que una vez lo ayudaron para llegar al poder.

En la primera década del siglo actual, cuando el dictador iba declinando el poder, tuvieron lugar dos acontecimientos que encierran gran importancia en el movimiento obrero.

El primero ocurrió en el mes de junio de 1906, cuando los obreros mineros de Cananea, en el Estado de Sonora, decla-

raron una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; la huelga fue aplastada con lujo de violencia y con la intervención de las tropas norteamericanas. El segundo de los acontecimientos mencionados ocurrió en Puebla y Veracruz, donde los empresarios de la industria textil impusieron un Reglamento a sus empleados, el cual destruía la libertad y la dignidad de los hombres, entonces los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a los dueños de las fábricas para que decretaran un paro general, por lo que los obreros acudieron ante el Presidente Díaz para pedirle que arbitrara el conflicto, señalando una nueva ruta y preparando una Legislación Laboral que satisficiera las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana consideró que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios, siendo el único logro de los obreros, la prohibición del trabajo a los menores de siete años. En ambos casos se concluyó con sangrientos acontecimientos en los que perdieron la vida muchos mexicanos.

Paralelamente a estos acontecimientos, los Partidos Políticos reclamaban una Legislación del Trabajo. El Partido Liberal Mexicano cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un Manifiesto que contiene un documento pre-revolucionario en favor de una Legislación del Trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso hebdom-

dario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Nuevamente los hombres se alistaron para lo que sería la primera Revolución del siglo XX. Ahora la cuestión para los hombres era:

"poner fin a la dictadura gubernamental que ya no era tanto del General Díaz, cuanto de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos, que se había impuesto al anciano dictador".

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de Guadalupe, en donde se desconoce el régimen porfirista, y convoca al pueblo al reestablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la "No Reelección".

El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo, los hombres armados recibieron el nombre de ejército constitucionalista, naciendo de éste movimiento la Constitución de 1917, como la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

Al triunfo de la Revolución Constitucionalista, jefaturada por Venustiano Carranza, se convocó a una Asamblea legislativa de la Revolución para incorporar en una nueva Carta --- constitucionalista, los principios sociales conquistados por los campesinos y por los obreros a través de las luchas dentro del movimiento revolucionario. Motivo por el cual, fue acogida la idea por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y - encargado del Poder Ejecutivo de la República, Venustiano Carranza, quien por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano a las elecciones para un Congreso - Constituyente, el cual debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 10. de diciembre del mismo año.

Una vez terminadas las elecciones de los diputados -- constituyentes, dieron inicio los trabajos para la elaboración de un Título especial sobre el trabajo, el cual dió origen a - la creación del Artículo 123 que fue aprobado el 23 de enero - de 1917, quedando bajo el rubro "Del Trabajo y la Previsión Social".

"En este Artículo quedaron definidas las bases jurí dico-sociales constitutivas de un nuevo derecho público y del derecho privado, pues tal precepto fue excluído de los derechos públicos subjetivos o garan tías individuales, pasando a formar parte de la --- constitución social". (6)

En ésta se determinaron la protección a los trabajadores y la reivindicación de sus derechos, ya que en México el Derecho del Trabajo no es sólo proteccionista sino además, rei vindicatorio de la clase trabajadora.

En cumplimiento del originario Artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron Leyes del trabajo, con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo: de los obreros, agrícolas, mineros domésticos, el Contrato Individual y Colectivo, de los menores, la jornada de descansos legales, salario, participación de utilidades, higiene y previsión de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.

Siendo demasiado extensa la mención de tales Leyes, -- nos limitamos a expresar con Trueba Urbina, que en relación a las mismas puede desprenderse la Teoría de la Legislación Laboral en los Estados de la República, pero infortunadamente, -- no se tiene idea del derecho social, pues en ellos predomina el trabajo, haciéndose constantes referencias al derecho individual.

La diversidad de estas Leyes dió origen a la tendencia de dar uniformidad a la Legislación del Trabajo para toda la República, resultando así la reforma a los Artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo inicial, publicada en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1929, y por la cual se facultaba

al Congreso Federal para expedir la Ley del Trabajo, quedando así derogadas las legislaciones de los Estados.

Dicha Ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931, perfilándose como proteccionista de la clase trabajadora, sin desconocer la importancia del capital.

Mejorando la prescriptiva tutelar de 1931 y substituyendo a ésta, fue expedida la Ley Federal del Trabajo de 1970, y posteriormente la de 1980, que está vigente hoy en día y que básicamente consignó como objetivo esencial de sus normas, la consecución del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones (Artículo 2o.), poniendo de relieve que el trabajo es un derecho y un deber social que no es Artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (Artículo 3o.).

II.3 Primeras Organizaciones Obreras.

El Sindicalismo en México tiene como antecedente a dos movimientos de huelga, que fueron reprimidos en forma sangrienta por el Presidente Díaz: el de los Mineros de Cananea y el de los textiles en Río Blanco.

A la caída de Porfirio Díaz, el movimiento obrero fue evolucionando, y un grupo de obreros e ideólogos decidió reunirse y formar la Casa del Obrero Mundial.

LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

Se formó en 1912, favoreciendo el desarrollo de ideas de diferentes tipos, que posteriormente se definen como sindicalistas, anarquistas, cristianas o comunistas; bajo esta estructura permaneció hasta el año de 1915, cuando se cuestionó si este organismo debía o no dar su apoyo al Gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza, lo que fue motivo de una división entre sus miembros, y más tarde provocó su cierre.

CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA (C.R.O.M.)

En vísperas para las elecciones para el Presidente de la República, Alvaro Obregón siente la necesidad de contar con el apoyo de los trabajadores organizados, de tal forma que pudieran servir para los fines políticos de su campaña y de su gestión al frente del país.

El Partido Socialista Obrero, fundado en 1917 había -- fracasado en su intento por llevar a los trabajadores a la política y su principal dirigente Luis N. Morones formó, con algunos dirigentes de la Casa del Obrero Mundial, el Partido Laborista Mexicano, el cual presentó su programa al General Obregón, quien aceptó las bases propuestas, recibiendo a cambio el apoyo del Partido y de la C.R.O.M., hecho que marca el inicio de las agrupaciones obreras en la política.

La C.R.O.M., nace en la Ciudad de Saltillo, Coahuila, en el año de 1918, como producto del Congreso Obrero convocado por el Gobernador de dicha entidad.

Apoyada por el Estado, adquiere una fuerza inusitada, y sus agrupaciones filiales aumentan considerablemente y los 10 000 miembros con que contaba en 1920, crecieron hasta 1'500 000 en 1925. (8)

Al asumir la Presidencia el General Plutarco Elias Calles, nombró miembro de su gabinete a Luis N. Morones y lo colocó a la cabeza de la Secretaría de Industria y Comercio y -- Trabajo, promoviendo la inversión de capitales, no sólo nacionales, sino extranjeros. Introdujo asimismo, un elemento sustancial en las funciones de la central, con respecto a sus --- agremiados: decidir, mediante el Grupo de Acción, especie de - camarilla, la legitimación o no de una determinada demanda --

obrera, es decir, la C.R.O.M., era ahora la gestora y ejercía las funciones que posteriormente habrían de estar señaladas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A pesar de la existencia de esa poderosa Central, el movimiento obrero mexicano no se hallaba unificado; entre las mismas agrupaciones integradas de la C.R.O.M. había pugnas y ambición de sus líderes, los condujo a olvidar la verdadera razón de existencia de dicha Central Obrera, por lo que cada vez fue perdiendo la importancia que logró en sus principios.

CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (C.G.T.)

En esa época surgieron otras agrupaciones al margen de la C.R.O.M. entre las que debe citarse la Confederación General de Trabajadores nacida "a impulso de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano el 22 de febrero de 1921". -- (9).

Esta Central contaba con un corte anarco-sindicalista que no era compatible con la estructura jurídico-política del Estado Mexicano. Su lucha fue una batalla ideológica contra la C.R.O.M., a la que denunciaba como una Central colaboracionista. Aunque atacaba a los políticos de la C.R.O.M., aliados al Estado, también criticaba toda actuación política de los obreros, mostrando su posición anarquista que tanta influencia ha tenido en la clase obrera.

En el año de 1923 fue la principal organización obrera, fundamentalmente en el movimiento tranviario. Su tesis no es la de colectivizar los medios de producción convirtiéndolos en propiedad social, sino la de que los trabajadores de -

cada fábrica se apoderen de ellas, o que el Estado las incaute.

Entre los años de 1920 y 1932, las condiciones económicas se encuentran en crisis, ya que impera la desocupación, los bajos salarios, el alto costo de la vida y la represión del Estado, entre otros, motivos por los cuales los obreros se van retirando de las Centrales existentes; de la C.R.O.M. por su sindicalismo reformista; y de la C.G.T. por su anarcosindicalismo, su acción política y su rechazo a toda negociación.

CONFEDERACION GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS DE MEXICO (C.G.O.C.M.)

Esta Confederación nace en el año de 1933 y su objetivo era reorganizar al movimiento obrero. Su formación fue dirigida por Vicente Lombardo Toledano, y no representó un cambio de conciencia para dicho movimiento; sus demandas eran la solución a las necesidades inmediatas de los trabajadores y se propuso luchar por la formación de la mentalidad revolucionaria dentro de la clase obrera y responder con la huelga general a todo intento de establecer en el país una dictadura.

La C.G.O.C.M. es, prácticamente:

"un organismo de transición entre dos momentos cruciales en el movimiento obrero: el primero la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la C.R.O.M., y la C.G.T., y el segundo - la incorporación de los trabajadores al Esta--

do, a través de una Central más solidamente -- constituida, como ha sido demostrado a lo largo de 50 años, y que de alguna forma recoge el sentir mayoritario de los trabajadores en --- aquel momento: la necesidad de integrarse en - un sólo frente, para lograr, por medio de la - unidad, la fuerza necesaria y una mayor presencia política". (10)

En 1936 se disolvió para integrar a la Confederación de Trabajadores Mexicanos.

CONFEDERACION DE TRABAJADORES MEXICANOS (C.T.M.)

Este organismo se constituye el 24 de febrero de 19-- 36, durante un Congreso en el que se reunieron diversas agrupaciones obreras convocadas por un Organó llamado Comité Nacional de Defensa Proletaria, siendo elegido para el primer - Comité Ejecutivo Vicente Lombardo Toledano como Secretario General.

Sus postulados son de reivindicación de los derechos de los trabajadores y mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida del mismo. Según sus dirigentes ésta Organización Obrera lucharía por una sociedad sin clases, por la desaparición del capitalismo y su lema sería:

"Por una sociedad sin clases".

En sus filas se encontraban dirigentes de diferentes sindicatos que habían pasado por la escuela de la colaboración con la burguesía, y entre las cuales existían estados -- de ánimo antiprogresista.

El 10. de marzo de 1941, es electo como Secretario General Fidel Velázquez, quien a la fecha sigue siendo el máximo líder obrero del país, creando una perpetuidad sindicalista lideresca que se transforma en una institución personificada, y representa al sindicalismo blanco de México, alineado a la vida institucional de la Nación, bajo el sistema capitalista de producción.

Es la primera Central Nacional clasificada como un organismo de control de la clase obrera por el Estado capitalista.

CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS (C.R.O.C.)

Nace como resultado de una fusión concentrada de varias agrupaciones obreras, a fin de lograr un grupo de poder homogéneo que tuviera mayor ingerencia en la vida nacional. Surge en el año de 1952 como una Central de ideas conciliatorias, no busca cambiar el sistema capitalista de producción, sino ir conquistando mejoras para la clase proletaria en el sistema mismo; se integra al Estado siguiendo una línea institucional, siendo por lo tanto, un sindicalismo oficial. Sin embargo, esto no quiere decir que en un momento dado no cons-

tituya un grupo de presión para reformar las relaciones obrero-patronales en favor de los primeros, solo que este movimiento vive una fase institucional, oficial, integrada al Estado.

CONFEDERACION OBRERA REVOLUCIONARIA (C.O.R.)

Este organismo se constituyó en noviembre de 1967 y está clasificado como un órgano de sindicalismo oficial de la ideología conciliatoria. Como grupo de poder tiene una labor destacada, ya que en pocos años logró aglutinar a las federaciones obreras de muchos Estados de la República.

Su preocupación permanente, es procurar la superación constante de los trabajadores creando organismo internos, en los cuales se delibera, teniendo como marco la crítica constructiva; asimismo lucha por la obtención de mejores salarios y condiciones de vida para el trabajador.

La C.O.R. es un miembro del Partido Revolucionario -- Institucional, lo cual permite estar en el juego político nacional con una presión "oficial".

EL CONGRESO DEL TRABAJO (C.T.)

Es la última organización promovida por el Gobierno con el objeto de mantener el control del movimiento obrero; fue fundado en 1966, durante el Gobierno de Gustavo Díaz Ordáz.

Dicho organismo obrero manifiesta una ideología de izquierda, al decir que la lucha contra el sindicalismo blanco,

a contrario sensu. Se le considera un sindicalismo rojo. En realidad, vemos que éste órgano es solo una contradicción de lo que enarbola, pues su práctica ha puesto en claro que forman una corriente sindical blanca, y no tratan de cambiar el sistema establecido para llegar a la justicia social, sino -- por el contrario, son aliados del capitalismo.

El Congreso del Trabajo, reúne a las principales centrales y Sindicatos Nacionales de Industria alineadas al Gobierno vigente, y que defienden los intereses del obrero, pero con un sentido conciliatorio y no de franca lucha. Por otra parte, no es un grupo de presión contra el Gobierno, ya que la presión que ejerce es muy relativa y se puede afirmar que su fuerza estriba en la unión de las agrupaciones que la forman, y que dicha fuerza es utilizada por los líderes sindicales en él reunidos, para el fin de ostentar un poder político dentro del sistema.

II.4 Contrato Individual de Trabajo.

"El 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". (Art. 20, p. II)

La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto -- que le dé origen es la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Esto lleva a la conclusión que la prestación de un -- trabajo y el Contrato celebrado, producen los mismos efectos y es que la relación provendrá del Contrato de Trabajo.

"La relación es un término que no se opone al Contrato, sino lo complementa, ya que precisamente -- aquella es originada generalmente por un Contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de -- carácter social". (11)

Para la celebración de los Contratos Individuales de Trabajo, se debe de contar con elementos para su existencia y validéz:

La Voluntad.- de las partes que se traduce en su consentimiento, el cual se puede producir en forma expresa y for

mal mediante un escrito, o bien en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

La Capacidad.- Es la aptitud que tiene una persona para ser sujeto o parte en el Contrato de Trabajo, esta capacidad dice la Ley, se adquiere al cumplir los 14 años, eso significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral; tampoco lo serán los mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieren terminado su educación obligatoria. A pesar de estas limitaciones, la realidad es que sí se producen relaciones laborales con menores de 14 años, ya que como apunta Nésostr de Buen:

"los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y por la otra, la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo - que, ni a un nivel federal cuenta con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control". (12)

La Licitud del Objeto.- pero podemos decir que:

"el trabajo en sí, siempre es lícito". (13)

La Forma.- Esto quiere decir que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito y por duplicado, a menos de que existan Contratos Colectivos aplicables. La falta de este escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, --

pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

La Ley señala en su Artículo 31, que tanto los Contratos como las condiciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo; las condiciones de trabajo no podrán ser en ningún caso, inferiores a las fijadas en la Ley.

El Contrato Individual de Trabajo puede sufrir modificaciones, las cuales, si son expresas deben otorgarse por escrito y deberá incluirse una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en el -- convenio, además de su aprobación por la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje, lo que se hará previa la ratificación que otorguen los interesados, sino contiene renuncia de los derechos de los trabajadores. Cabe mencionar que si el pacto celebrado es más favorable al trabajador, evidentemente no será nulo.

La duración del Contrato se hará constar en el escrito que contenga las condiciones de trabajo, a falta de especificación alguna al respecto, el Contrato se tendrá por celebrado por tiempo indefinido, lo cual protege al trabajador en su estabilidad en el empleo.

La terminación del Contrato puede suceder por diversas causas, entre las que se encuentran el mutuo consentimiento, es decir, si en un momento dado el trabajador y el patrón están de acuerdo en dar por terminado el Contrato de Trabajo; también son causas de terminación, el vencimiento del plazo,

la muerte del trabajador, la quiebra del patrón, la venta de la negociación y los casos de fuerza mayor, entre otras.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO II

- 1.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1990. Pág. 53.
- 2.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México, 1987. Pág. 289.
- 3.- Briseño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. -- Harla, México, 1985. Pág. 80
- 4.- De la Cerola, Roberto. El Movimiento Obrero en México. Universidad de México. México, 1961. Pág. 15
- 5.- Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 58
- 6.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa México, 1975. Pág. 145
- 7.- Anguiano Rodríguez Guillermo. Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical. Trillas, México, 1985. Pág. 27.
- 8.- Vernego, Roberto. Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina.

- 9.- De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Pág. 337
- 10.- Anguiano Rodríguez, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 34
- 11.- Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 278
- 12.- De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Pág. 46
- 13.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Ale"
México, 1984. Pág. 72

CAPITULO III
LAS RELACIONES LABORALES

- III.1 Trascendencia del Tema**
- III.2 Las Relaciones de Trabajo**
- III.3 Definición de Relación de Trabajo**
- III.4 El Principio de Estabilidad en el Empleo.**

LAS RELACIONES LABORALES

III.1 Trascendencia del Tema.

La relación laboral nace a partir de la prestación de un servicio, es decir, puede existir la relación de trabajo - sin que exista un Contrato de Trabajo previo, pero no al contrario.

Normalmente en la relación laboral existe un Contrato previo que puede ser verbal o escrito, pero el hecho de que - exista un Contrato de Trabajo no presupone la relación laboral, ya que puede haber Contrato y nunca relación laboral.

El hecho de que la relación de trabajo puede derivar de un Contrato, no implica que le sean aplicables las normas civiles de los Contratos, ya que la importancia de las relaciones humanas pasa sobre el principio de que el Contrato, basado en la autonomía de la voluntad, es la fuente creadora de derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres.

El acuerdo de voluntades dentro de la relación de trabajo, es el elemento esencial, pero no podrá regir la vida de la relación, ya que por el hecho de la prestación de trabajo, la relación adquiere vida propia.

"El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntad, sino el trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino -- asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa".

(1)

Ademas De la Cueva añade:

"Para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un Contrato Colectivo de Trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono en casos específicos". (2)

Por su parte, Trueba Urbina dice:

"Que la teoría del Contrato en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las Leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad". (3)

De acuerdo con el Artículo 5o. Constitucional, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin su pleno consentimiento; aunque ésta es una garantía individual del hombre, el Derecho del Trabajo lo acepta y lo hace suyo.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 dice:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, -- mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero, y el Contrato celebrado produce los mismos efectos*.

Claramente se desprende de lo anterior que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el Contrato y la relación de trabajo que en todo caso, siempre provendrá del Contrato Individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos.

El Artículo 21 de la Ley señala:

"Se presumen la existencia del Contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Esta concepción es benéfica para los trabajadores, por que aunque no exista un Contrato de por medio, éstos están protegidos.

Mario de la Cueva señala que existe diferencia entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción con-

tractualista al decir que:

"toda prestación de servicios, independientemente del acto que le hubiere dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esta consecuencia, tendrá que probar la prestación de trabajo, considerada en sí misma e independientemente del acto que le dió origen". (4)

Además afirma que:

"no puede nacer la relación laboral de un Contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, pues su misión... no es regular un intercambio de prestaciones sino... asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa" (5)

Nosotros por nuestra parte pensamos que la única significación del Contrato estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo se forma automáticamente la relación de trabajo, la --

que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.

Los efectos de este Contrato de Trabajo, son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas: el trabajador debe presentarse a la empresa y poner su energía de -- trabajo a disposición del patrono y si no lo hace, será responsable de los daños o los perjuicios que cause, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5o. de la Constitución; y si el patrono se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiere convenido, acción que es equivalente a la separación injustificada del -- trabajo.

Aquellos tiempos en que el patrón imponía siempre su - voluntad, están siendo superados, y ahora se está en una etapa de negociación en la cual la determinación de las condiciones de trabajo para todos y cada uno de los trabajadores, es el resultado de la lucha entre las dos fuerzas sociales que viven - dentro de la empresa: el trabajo y el capital.

III.2 Las Relaciones de Trabajo.

El Artículo 5o. Constitucional en su Párrafo VII, con-
signa que:

"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 acción sobre su persona". (6)

La Ley Federal vigente dispone en su Artículo 40:

"Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año". (7)

Así se garantizó el principio del constituyente de 19-17, sobre la duración de los Contratos de Trabajo. En la práctica, el trabajador es libre para determinar la relación laboral.

En el Derecho del Trabajo juegan diversas presuncio-
nes. Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios y a la duración indeterminada que, a falta de estipula-

ción expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo.

La Ley hace una clasificación en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo:

- a) Por obra determinada.
- b) Por tiempo indeterminado; y
- c) Por tiempo indeterminado.

"El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen". (8)

a) Contrato por Obra Determinada.

El Contrato por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, es decir, una vez que se ha concluido el trabajo para el que fueron requeridos sus servicios, se extinguirá la relación laboral, sin que esto pueda tomarse como un despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

El trabajador y el patrón pueden estipular dentro del Contrato su temporalidad, pero si vencido dicho término:

"aún subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia". (Art. 39 L.F.T.)

En el caso de este Contrato, se debe especificar la materia del mismo, ya que de esto depende que efectivamente se trate de un Contrato de obra determinada y no de otro tipo de Contrato.

b) Contrato por Tiempo Determinado.

A diferencia del Contrato por Obra Determinada, éste es susceptible a algunas modalidades como el plazo y la condición, ya que la duración de la relación sólo está sujeta al transcurso del tiempo.

El Art. 37 de la Ley Federal del Trabajo dice al respecto:

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

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

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

III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir:

"Durante algunas temporadas, se incrementan las ventas en las negociaciones comerciales, como sucede cada fin de año; la naturaleza de los servicios implica la posi

bilidad de celebrar un Contrato solo por los meses en que dicho aumento se produce". (9)

II.- En el segundo caso, es decir, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, se refiere al caso de que un trabajador solicite una licencia, o una suspensión o quizá la rescisión de la relación, en estos casos el --trabajador puede ser substituido temporalmente, ya sea esperando su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje; así, la vacante es respetada y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores. Esto no podrá ser aplicable al trabajador rescindido que demande su indemnización.

Los demás casos que determina la Ley para la contratación por tiempo determinado se refiere básicamente a trabajos específicos, como el de las minas a que se refiere en el Artículo 38.

Las estipulaciones de las relaciones por obra o tiempo determinado deberán ser expresas y constar por escrito, ya que de no ser así se entenderán por tiempo indeterminado.

c) Contrato por Tiempo Indeterminado

El patrón normalmente, tiene que contratar trabajadores para que ejecuten trabajos tendientes a satisfacer una necesidad permanente del negocio; es entonces cuando tiene lugar

el Contrato por tiempo indeterminado. Este Contrato constituye la regla general en relación con los demás Contratos reconocidos por la Ley, y es una confirmación al principio de estabilidad y permanencia en el empleo, y subsiste hasta en tanto no haya una causa razonable para su disolución.

SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión de la relación de trabajo, es una situación en la que deja de ejecutarse el trabajo durante un cierto tiempo; esta suspensión afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la misma relación, pero la mantiene viva y consecuentemente sigue surtiendo efectos secundarios, como el derecho de antigüedad.

De la Cueva afirma que:

"La suspensión constituye un derecho en favor de los trabajadores porque, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho de -- que el trabajador no preste temporalmente el servicio". (10)

Además señala que la suspensión está íntimamente ligada al derecho de estabilidad en el empleo.

La Ley señala algunas causas de suspensión temporal -- de la relación de trabajo, en donde se determina que cesan las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, así

como la responsabilidad de las partes.

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador; en este caso se protege la salud de quienes laboran en el mismo lugar.
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos y obligaciones constitucionales como son: el servicio de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta.
- VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades en las Empresas y otros semejantes y;

VII.- La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

VIII.- Néstor de Buen señala a la maternidad como otra forma de suspensión, aunque la Ley la contempla como descanso previo y posterior al parto.

La Suspensión surtirá efectos de acuerdo con la Ley:

- I. En los casos de enfermedad contagiosa o de incapacidad, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o desde la fecha en que se produzca la incapacidad del trabajador y hasta el límite fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo;
- II. En caso de prisión preventiva o arresto del trabajador, desde el momento en que éste acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, y hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia o termine el arresto;
- III. Cuando se trate del desempeño de cargos públicos o de representación en organismos públicos, se iniciará desde la fecha en que comience la prestación de esos servicios o el desempeño de esos cargos, pudiendo prolongarse hasta por un periodo de seis años; y

IV.- En casos de la recabación de los documentos necesarios para el desempeño del trabajo, tendrán un plazo que no podrá exceder de dos meses.

En los casos de la suspensión por maternidad la -- Ley señala dos períodos de seis semanas cada uno, las primeras antes y las restantes después del parto, prorrogables hasta por un año, contado a partir de la fecha del parto.

El trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa de la suspensión, cuando derive de enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o falta de documentos; mientras que en los casos de -- prisión preventiva y desempeño de puestos públicos o de representación de algún organismo, el -- plazo de su regreso se prolonga hasta por quince días. Si el trabajador no regresa en los plazos -- mencionados, empezará a incurrir en faltas injustificadas.

RESCISION

La Ley utiliza el vocablo "rescisión", respecto de la acción unilateral de cualquiera de las partes por violación o incumplimiento para dar por terminada la relación laboral.

En nuestro concepto, podemos afirmar que es un acto -- unilateral en virtud del cual, el patrón da por terminada la relación laboral, con base en una causa o violación grave del incumplimiento imputable al trabajador.

La rescisión no termina por sí misma con la relación de trabajo, sino queda supeditada a la calificación o confirmación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se demanda; luego entonces, no debe confundirse el derecho a dar -- por terminada la relación mediante el despido, con la simple terminación del Contrato, ya que en el primer caso existe una condición procesal, que suspende la relación de trabajo mientras las autoridades laborales correspondientes no decidan sobre la justificación del despido.

En el caso de que el Tribunal confirme la medida, el laudo opera complementando la condición resolutoria de la relación de trabajo; si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizan y se reactiva la relación laboral. En caso de que el trabajador reclame la indemnización, se afirma la conclusión del vínculo, responsabilizando al patrón de los daños y perjuicios que le acuse, condenándole al pago de la indemniza-

ción y de los salarios caídos.

Las causas de todo despido deben ser graves e inconvenientes para la subsistencia de la relación, pero se advierte que detrás de cada causa genérica o especial, aparece una obligación violada o incumplida por parte del patrón.

Nuestra Ley actual, en su Artículo 47, señala como causas generales de la rescisión sin responsabilidad del patrón, las siguientes:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias, en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III. Cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares, o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan posible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajador;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin --

causa justificada:

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajador contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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.

A diferencia del despido, el retiro es un acto unilateral del trabajador, que rompe con la relación de trabajo en virtud de la conducta patronal; cierta o supuesta, de violación o incumplimiento de las normas de trabajo; sin embargo, esta ruptura deja subjudice la determinación de responsabilidades, ya que puede darse el caso, de que se efectúe antes de que la relación haya cumplido un año de servicios, caso en el cual el propio trabajador podría incurrir con su conducta, en responsabilidad civil.

De la misma manera que en el despido, la causal se encuentra en la conducta indebida del trabajador violadora de sus deberes fundamentales hacia el patrón o hacia la comunidad del trabajo, en el retiro se produce una situación paralela, conviene precisar cuales son las hipótesis por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.

El Artículo 51 de la Ley Laboral, señala cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan medidas preventivas y de seguridad que las Leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La terminación de la relación de trabajo es la cesación de sus efectos a partir de un momento determinado, lo que significa la extinción de las obligaciones de prestar el servicio subordinado y de pagar el salario, así como de todas las obligaciones secundarias.

Esta terminación se puede dar por diversas causas, algunas son previsibles y otras no como la incapacidad o la muerte del trabajador.

La terminación de la relación puede ser el resultado de un decisión unilateral o de un acuerdo de voluntades.

En el primer caso, es regla general que el patrón no puede dar por terminado el Contrato de trabajo; pero en caso de que el trabajador sea el que decida ésta situación, la terminación opera en todas sus hipótesis, obligándolo únicamente al pago de los daños y perjuicios si la ruptura del Contrato es injustificada, si ha prestado sus servicios hasta por un año.

En el segundo caso, si en un momento dado las partes, es decir, el patrón y el trabajador, están de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo, ésta se extingue, sin que ésto implique la renuncia de derechos establecidos por la Ley en favor de los trabajadores; en caso de que se pactara una causa de terminación que implicara esa renuncia, se tendría por nula de pleno derecho.

La Ley en su Artículo 53, menciona las causas de terminación de las relaciones de trabajo, las cuales son:

- El mutuo consentimiento de las partes;
- La muerte del trabajador;
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; y
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

III.3 Definición de Relación de Trabajo

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero celebrado, producen los mismos efectos".

Para el Maestro Mario de la Cueva, relación de trabajo:

"Es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen; en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la Ley del Trabajo,

de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y de sus normas supletorias. (11)

Esta definición ya contempla los sujetos de relación de trabajo , como lo es el patrón, el trabajador y sus consecuencias.

Según el Dr. Cabanellas, la relación de trabajo:

"Es un cuasi Contrato, y éste a su vez es un Contrato lícito y voluntario que sin medir condición expresa, produce obligaciones a una de ellas y --- otros exclusivamente le producen beneficios a un tercero". (12)

Para Néstor de Buen, la relación de trabajo:

"Es la relación jurídica existente entre un trabajador y un patrón". (13)

La evolución del Derecho del Trabajo fue imprimiéndole características propias a la relación de trabajo; así la idea de contratación derivada de la voluntad "libremente" expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de las normas jurídicas protectoras del trabajador.

Algunos doctrinarios sostienen que el Derecho del Trabajo, está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias que la denominación de horario, for

de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y de sus normas supletorias. (11)

Esta definición ya contempla los sujetos de relación de trabajo , como lo es el patrón, el trabajador y sus consecuencias.

Según el Dr. Cabanellas, la relación de trabajo:

"Es un cuasi Contrato, y éste a su vez es un Contrato lícito y voluntario que sin medir condición expresa, produce obligaciones a una de ellas y --- otros exclusivamente le producen beneficios a un tercero". (12)

Para Néstor de Buen, la relación de trabajo:

"Es la relación jurídica existente entre un trabajador y un patrón". (13)

La evolución del Derecho del Trabajo fue imprimiéndole características propias a la relación de trabajo; así la idea de contratación derivada de la voluntad "libremente" expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de las normas jurídicas protectoras del trabajador.

Algunos doctrinarios sostienen que el Derecho del Trabajo, está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias que la denominación de horario, for

ma de trabajo, salario, aguinaldo, etc., no quedan sujetas al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no pueden ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un -- elemento secundario (sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad de los Contratos Colectivos), que no presupone el consentimiento del patrón. (14)

SUJETOS DE LA RELACION

Son dos: El trabajador y el patrón.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Art. 8 L.F. T.)

Patrón es la persona física o moral, que utiliza a los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10 p.I L.F. T.).

Se da atención preferente al trabajador, ya que sus -- derechos están garantizados, por lo que algunos jurisconsultos dicen que existe igualdad en el acto jurídico. Esto es porque la Ley se preocupa por el trabajador, a efecto de evitar que sea objeto de presiones e imposiciones de condiciones justas por parte del patrón.

En la relación de trabajo, debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, que implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su -

persona y su familia.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Las obligaciones que se dan en toda relación de trabajo, son los vínculos jurídicos que la mantienen: la prestación del servicio y el salario.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

1.- Cuando la obligación se finca en la persona del -- trabajador, se dice que es el derecho del patrón; el principal de ellos es el deber de trabajar, pero existen muchas otras -- obligaciones que el Legislador les señala como aplicables; dis posiciones que son de orden público, por lo que no puede que-- dar al arbitrio de los trabajadores cumplir o no con ellas.

2.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y los que indiquen los pa trones para la seguridad y protección personal de los trabaja dores.

3.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del pa--- trón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. En esta obligación se encuentran dos de los elementos esenciales y característicos del Contrato de trabajo: La subordinación y la dirección del patrón.

4.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y - esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

5.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo. Esto con el fin de que el patrón no tome en su contra, medidas disciplinarias de acuerdo con su respectivo reglamento interior de trabajo, o bien llegado el caso -- hasta rescindir el Contrato de trabajo.

6.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya - dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de lo ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa - construcción.

7.- Observar buenas costumbres durante el servicio. Al fijar esta obligación el Legislador establece, al mismo tiempo, como causal de rescisión el que el trabajador incurra dentro de sus horas de labores y faltas de propiedad u honradéz, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o admnistrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie -- provocación o que obre en defensa propia; asimismo, contra alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ello se altera el orden del lugar donde desempeña su trabajo.

8.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las -- personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

9.- Integrar los organismos que establece la Ley.

10.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes de la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. Las medidas para garantizar la salud de los trabajadores deben --- guardar un estricto cumplimiento.

11.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de -- las mismas. Esta obligación tiene como finalidad evitar la pro pagación de enfermedades en el lugar de trabajo.

12.- Comunicar al patrón o a su representante las defi ciencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a - los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los pa trones.

13.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, - comerciales y de fabricación de los productos a cuya elabora- ción concurren directa o indirectamente, o de los cuales ten- gan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así co- mo de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

14.- Aparte de las obligaciones citadas anteriormente, la Ley también les señala a los trabajadores las siguientes --

prohibiciones:

1 .- No podrán ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

2 .-No faltar al trabajo sin falta injustificada o sin permiso del patrón;

3 .- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles - de trabajo o materia prima o elaborada; ya que darse ésta - situación constituye una falta de providad u honradéz sancionable en todo caso con la rescisión del Contrato de trabajo;

4 .- No deberán presentarse al trabajo en estado de em briaguéz.

5 .- Tampoco deberán presentarse al trabajo bajo la in fluencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que ---- exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el - trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

6 .- Se prohíbe portar armas de cualquier clase duran te las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo -- exija: se exceptúan de estas disposiciones las punzantes y las punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles

propios del trabajo.

7. - No podrán suspender las labores sin autorización del patrón.

8. - No podrán hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

9. - No deberán usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que estén destinados; y

10. - Por último, la Ley prohíbe hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; esto como una garantía al libre pensamiento de los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

El hecho de ser patrón implica automáticamente la aceptación de ciertas obligaciones para con sus trabajadores, las cuales son impuestas por la Ley, es decir, son ajenas a las que él en su carácter de patrón contratante pueda contraer con cada uno de sus trabajadores, a través del Contrato respectivo o bien de las contraídas entre los mismos por medios de Contratos Colectivos de Trabajo.

1.- Es obligación patronal cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o esta-

blecimientos :

2.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

3.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

4.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban pertenecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

5.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose el mal trato de palabra u obra; esta es una obli

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

gación de suma importancia porque el mutuo respeto es elemento indispensable en la realización del trabajo, además de que ésta obligación debe observar un doble aspecto: como persona y - como trabajador.

7.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; esta constancia es útil cuando el caso lo amerite hacer el reclamo correspondiente.

8.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

9.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales y censales, a que se refiere el Artículo 5o. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo; esto considerando los deberes cívicos que impone la Constitución a cada ciudadano y para combatir su indiferencia en la relación de las tareas públicas;

10.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo

perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaba, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

11.- Poner en conocimiento del sindicato titular del Contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes de finitivas y las temporales que deban cubrirse; esta obligación garantiza el derecho que tienen los trabajadores de aspirar al puesto vacante.

12.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública;

13.- Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las Leyes y Reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

14.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de

uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos; esta obligación se genera en la búsqueda de una superación nacional en materia educativa en todos los órdenes y niveles educativos.

15.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores;

16.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fábricas, oficinas, talleres y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los Reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

17.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las Leyes y los Reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general,

en los lugares en donde deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se preste oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

18.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

19.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

20.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

21.- Proporcionar a los sindicatos si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta corres-

pondiente, sino existe el local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

22.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas por la Ley.

23.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto por la Ley;

24.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

25.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

26.- Hacer las deducciones para cubrir los créditos -- otorgados destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios y enterar los descuentos a la insti

tución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de fomento y -
Garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación
no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se -
haya concedido al trabajador;

27.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la prote---
cción que establezcan los Reglamentos; y

28.- Participar en la integración y funcionamiento de
las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de
acuerdo con lo establecido por esta Ley.

También para los patrones existen algunas prohibi-
ciones:

1.- No podrá negarse a aceptar trabajadores por razón
de edad o de su sexo; tomando en cuenta que esta prohibido la
utilización de menores de 14 años y los mayores de esa edad y
menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria.

2.- Tampoco podrán exigir que los trabajadores compren
sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

3.- No deberá exigir o aceptar dinero de los trabaja-
dores como gratificación porque se les admita en el trabajo o
por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de -
éste;

4 .- No pueden obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

5 .- No intervendrán en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

6 .- No harán ni autorizarán colectas o suscripciones - en los establecimientos y lugares de trabajo;

7 .- No ejecutará acto alguno que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las Leyes;

8 .- No deberán hacer propaganda política o religiosa - dentro del establecimiento;

9 .- Tampoco deberán emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

10 .- También está prohibido portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y - por último

11 .- No se presentarán en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga -- enervante.

MODALIDADES EN LA RELACION DE TRABAJO.

Las relaciones de trabajo están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o definitiva, a su continuidad.

"Algunas serán el resultado de la conducta o las circunstancias de alguna de las partes; en otras ocasiones el factor del juego será enteramente ajeno a ellas: en caso fortuito o fuerza mayor. Por último podrán convivir los factores y producirse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral sea producto de una mezcla de situaciones: la conducta de una de las partes y un acto de tercero". (15)

La modificación de la relación laboral es la sustitución de algunos de sus elementos o términos; puede haber modificaciones que Néstor de Buen clasifica en subjetiva y objetiva.

La primera se produce, según dicho autor, en el caso de la situación patronal ya que uno de los sujetos cambia por otro. La objetiva es la relación laboral; su aspecto es mucho más amplio ya que la gama de posibilidades es grande. (16)

LA SUSTITUCION DEL PATRON

La Ley establece las reglas para la substitución del patrón, la cual, en nada afecta a la duración de las relaciones

de trabajo y los trabajadores conservan sus derechos de anti--
güedad; lo que confirma la tendencia manifiesta del derecho --
del Trabajo a vincular a los trabajadores con las empresas, en
tendidas como unidades económicas de producción de bienes o --
servicios (Art. 16 de la L.F.T.), y no sólo con las personas -
titulares de ellas.

III.4 El Principio de Estabilidad en el Empleo.

A través de la historia, los trabajadores han venido -- luchando para conservar su trabajo como medio de subsistencia -- de ellos y de su familia, pues es bien sabido que antes que el Derecho del Trabajo naciera, en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, los trabajadores en general, estaban a expensas -- de los patrones, quienes disponían de ellos a su antojo, pudiendo despedirlos en cualquier momento, sin importarles su suerte.

Esta lucha por conservar el empleo contribuyó a la conservación del régimen de explotación, ya que ante todo los trabajadores tenían la necesidad de trabajar para subsistir junto con su familia y se veían obligados a aceptar las condiciones -- que les imponían.

El principio de estabilidad, está consagrado dentro del Artículo 123 de nuestra Carta Magna:

"nació en Querétaro sin que pueda decirse quien -- fue su autor, como una idea fuerza destinada a -- dar seguridad a la vida obrera...". (17)

... y como una manifestación de justicia social.

Cuando el trabajador inicia una relación laboral, lo -- que pretende en cuanto a la duración de ésta es la de permanecer en ella, en otras palabras, la estabilidad en el empleo. El

patrón por el contrario desea que la relación naciente no lo -- comprometa y que en cualquier momento y sin responsabilidades, pueda dar por terminada la relación, a su capricho.

Néstor de Buen afirma que:

"La lucha de clases se orienta en dos sentidos con tradictorios: por parte de los trabajadores, en el establecimiento i~~r~~restricto de la estabilidad en - el empleo; por parte de la fuerza patronal, en el señalamiento de periodos de aprendizaje, de prueba o de capacitación; en la fijación de términos precisos a la duración de la relación laboral y, como solución, en la posibilidad de dar por terminada - en cualquier momento y sin costo alguno la rela--- ción de trabajo". (18)

La estabilidad en el empleo puede ser de dos tipos:

1. Estabilidad absoluta; y
2. Estabilidad relativa.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformi-

dad del trabajador.

Se habla de estabilidad relativa, cuando se autoriza al patrón en grados variables, a disolver la relación de trabajo - por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. (19)

La diferencia estriba observando el grado de libertad - que se concede al patrón para disolver la relación.

Existen diversas definiciones acerca de la estabilidad, según se admita la reinstalación obligatoria en todos los ca--- sos; o se substituya por el pago de una indemnización, que im-- plica la negativa patronal a readmitir al obrero en el puesto - que desempeñaba con anterioridad a la fecha de separación.

El maestro Mario Deveali, formuló su definición en los siguientes términos:

"La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto - durante la vida laboral, no pudiendo ser declara-- rado cesante antes de dicho momento, sino por - algunas causas taxativamente determinadas". (20)

Este autor señala concretamente los elementos de mayor importancia del concepto, de la estabilidad relativa y recono-- ce implícitamente la existencia de otras clases de estabilidad.

Carlos de Bouhorne, elaboró también su definición diciendo:

"Es un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y rebela la preocupación del estado por el mantenimiento del Contrato de Trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva renuncia ó --- cuando una, prevista por la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio". (21)

El análisis de la especie resulta apriori, puesto que se abstiene de justificar las razones de existencia y se concreta a considerarlo como algo valioso que integra el patrimonio económico obrero, mediante la intervención estatal que reconoce el derecho mencionado, sin embargo, al aceptar excepciones, no indica su referencia a la estabilidad relativa.

El maestro de la Cueva menciona que la estabilidad absoluta es difícil de lograr y casi imposible, porque podría ser contraria a "la naturaleza de las cosas" ya que podría conducir a la destrucción de los derechos humanos que exigen el mismo -- respeto que los derechos sociales.

Trueba Urbina afirma:

"Que es contrarrevolucionaria la modificación de la estabilidad absoluta de los trabajadores por una - relativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo en el Artículo

123, por primera vez en México para el mundo, con-
signó exclusivamente derechos en favor de los tra-
bajadores como es el de permanecer en su empleo --
mientras no incurran en una causal de rescisión, -
señalada por la Ley, derecho que es viciado por la
estabilidad impropia o relativa". (22)

Por su parte Néstor de Buen, llega a la conclusión de -
que la estabilidad en el empleo es actualmente en México, "un -
derecho relativo" de los trabajadores. Por ello puede afirmarse
que aún cuando sea de manera excepcional, "la relación de traba
jo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón". (23)

Concluyendo, todo trabajador tiene derecho a exigir una
certeza absoluta sobre la vigencia de sus Contratos que le per-
mita desarrollar sus actividades laborales sin temor a separa-
ciones injustificadas.

A cualquier trabajador, éste régimen de estabilidad le
va a dar tranquilidad, pues le va a dar seguridad respecto a --
que el patrón no le va a dar por terminada la relación laboral
a su arbitrio sino que fundamentando una causa grave señalada -
en la Ley.

El objeto de la estabilidad es garantizar a los trabaja-
dores su permanencia en el empleo; su finalidad es evitar la --
separación injustificada de los trabajadores.

Sus consecuencias son permitir al trabajador obtener -- los beneficios que se derivan de una permanencia prolongada en el puesto, (mayor capacitación, ascensos, mejores oportunidades en el trabajo), la seguridad de que no va a ser despedido por simple ocurrencia del patrón y así, percibir un salario para beneficiar a su familia.

En este principio impera la certeza del presente y del futuro del trabajador, quien sabe que su permanencia en la empresa depende del cumplimiento de sus obligaciones y,

"actuaré en la aplicación de su conciencia ética con el interés de su familia... la dignidad y la libertad del hombre frente al hombre". (24)

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO III

- 1.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1972. Pág. 193.
- 2.- Idem. Pág. 189
- 3.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa México, 1975, Pág. 277.
- 4.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 192
- 5.- Idem. Pág. 193
- 6.- Briseño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. Pág. 168.
- 7.- Idem. Pág. 172
- 8.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo I. Porrúa México, 1987, Pág. 54.
- 9.- Briseño Ruíz Alberto. Ob. Cit. Pág. 176.
- 10.- De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Pág. 66
- 11.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 187
- 12.- Cabanellas Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Vol. I, Buenos Aires, 1960. Pág. 466

- 13.- De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Pág. 546
- 14.- Briseño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. Pág. 102
- 15.- De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. Pág. 551
- 16.- Idem. Pág. 552
- 17.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 216
- 18.- De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II.
Porrúa, México, 1987. Pág. 25
- 19.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 221
- 20.- Briseño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. Pág. 129
- 21.- Morales Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, Tri-
lles. México, 1987. Págs. 16 y 17
- 22.- Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 297
- 23.- De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. Pág. 32
- 24.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 220

CAPITULO IV

LAS CONDICIONES LABORALES

- IV.1 Condiciones Generales**
- IV.2 La Jornada de Trabajo**
- IV.3 El Principio de Igualdad**
- IV.4 La Operatividad de la Inestabilidad por Contratación Eventual. (Autonomía de la Voluntad del Patrón).**

LAS CONDICIONES LABORALES

IV.1 Condiciones Generales

Las normas sobre las condiciones de trabajo son parte esencial del Derecho Laboral, porque aseguran de alguna manera, la salud y la vida del trabajador, además regulan la vida de la relación laboral y constituyen la determinación de las obligaciones de las partes de dicha relación.

Para Mario de la Cueva son:

"las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y - las que determinan las prestaciones que deben -- percibir los hombres por su trabajo". (1)

Además, el citado autor señala que las condiciones de trabajo constituyen:

"el núcleo del estatuto laboral" y "el espíritu - que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso".

(2)

Néstor de Buen comparte esta idea porque dice que la finalidad del Derecho Laboral es lograr para los trabajadores condiciones humanas de trabajo. (3)

Por su parte, José Dávalos apunta que las condiciones de trabajo:

"son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de la relación laboral". (4)

Las condiciones de trabajo se clasifican en:

- a) Jornada de trabajo;
- b) Días de descanso;
- c) Vacaciones;
- d) Salario; y
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Estas condiciones no están sujetas al libre albedrío de las partes, pero sí pueden ser modificadas a petición de ellas;

"el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje esta modificación cuando el salario ya no sea remunerador, cuando la jornada de trabajo sea excesiva o cuando concurren circunstancias económicas

cas que lo justifiquen.

El patrón, por su parte, podrá solicitar dicha modificación cuando concurran circunstancias - económicas que lo justifiquen".

Por supuesto, las condiciones de trabajo no podrán ser de ninguna manera inferiores a las fijadas por la Ley y deberán ser iguales para trabajos iguales sin que se establezcan diferencias por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. De ahí el principio de igualdad que veremos posteriormente.

IV.2 La Jornada de Trabajo.

En los inicios de la historia del Derecho Laboral, el trabajador se encontraba a disposición del patrón sin límite de tiempo. Por suerte la Constitución de 1917 estableció una jornada máxima de trabajo de ocho horas, así como una jornada nocturna de siete horas.

La Ley vigente en su Artículo 68 la define así:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Al respecto, Miguel Bermúdez Cisneros apunta:

"Es el tiempo convenido por las partes, durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a -- las órdenes del patrón para cumplir el Contrato o relación de trabajo". (5)

Sólo cuando el trabajador entra físicamente a la empresa, se inician las obligaciones derivadas de la relación de -- trabajo, las que se traducen en el deber de estar listo para - desempeñar el servicio para el que fue contratado.

El Artículo 59 de la Ley señala:

"El trabajador y el patrono deben fijar la duración de la jornada, sin que pueda exceder de los máximos legales".

La limitación de la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos médicos, psicológicos, económicos y sociales.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que además también perjudican al patrón.

En cuanto al aspecto psicológico, la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, posteriormente causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad.

Económicamente, una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, y convivir con el medio social que -

lo rodea.

La Ley ha señalado una jornada máxima de ocho horas en general para toda relación laboral, la que puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma Ley.

Sin embargo, la jornada de trabajo deberá ser acorde con la labor que se desempeñe y deberá atender a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a la que está sometido, etc.

En cuanto a su relación puede ser continua o discontinua.

La primera es cuando el trabajador se ve obligado a laborar una jornada de trabajo con una breve y sola interrupción para tomar sus alimentos y descansar.

La Ley vigente concede un lapso mínimo de descanso:

"Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

Este sistema tiene como ventaja que el trabajador -- pueda disponer del resto del día en la forma que mejor le pa--

rezca, facilitando también la capacitación del trabajador; sin embargo no es recomendable en trabajos sumamente pesados o que requieran el máximo de concentración, porque la prolongación de la jornada en tal forma, afectaría notablemente la productividad del trabajador.

En cuanto a la jornada discontinua, es aquella en la que el trabajador labora con una interrupción más amplia que en la jornada continua, dándoles oportunidad de retirarse de la empresa y volver posteriormente. Algunos textos legales sostienen que nunca debe ser menor de dos horas y media, pero la realidad es que esto puede variar, computándose las horas que el trabajador esté dentro de la empresa o a "disposición del patrón".

Al parecer, el descanso entre jornada se ha convertido necesario para que el trabajador, aparte de tomar alimentos ponga algo de las energías gastadas en la primera parte de la jornada.

Clasificación de las Jornadas de Trabajo.

La jornada de trabajo puede ser, de acuerdo con el Artículo 60 de la Ley, de tres clases: diurna, nocturna o mixta.

"Jornada diurna, es la comprendida entre las seis y -- las veinte horas.

Jornada nocturna, es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta, es la que comprende periodos de --- tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el priodo nocturno sea menor de tres horas y - media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna".

Esta distinción de la jornada de trabajo es fundamental, en razón de una justificación fisiológica: la jornada nocturna difiere en mucho de la diurna, ya que si por naturaleza durante el día se realizan variadas actividades, durante la noche se descansa, e invertir este orden natural representa esfuerzo físico extra por parte del trabajador, de ahí que la -- jornada nocturna tenga una duración menor que la jornada diurna.

Nuestra Legislación actual establece en su Artículo 61 que la violación máxima de la jornada será, de ocho horas la - diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Además de dicha clasificación, existen circunstancias que obligan a que el trabajador preste sus servicios a la empresa en casos imprevistos. Este es el caso de la jornada de emergencia; son trabajos de emergencia los servicios que se deben prestar cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren

las personas, los bienes, sean de sus compañeros trabajadores, del patrón o de la existencia misma de la empresa. (Artículo - 65).

Estos trabajos de emergencia pueden realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada, por el tiempo necesario para evitar esos males.

En el primer caso, constituyen a las actividades que corresponden a cada trabajador, pero en el segundo, se trata de un trabajo adicional. Esta diferencia no implica ninguna retribución especial para la primera situación, pues sólo se trata de la utilización de la energía de trabajo en una actividad distinta a la normal, pero con autorización legal, misma que se encuentra contemplada en el Artículo 67 de la Ley Laboral.

La prolongación del tiempo que por circunstancias especiales el trabajador sigue a disposición del patrón después de su jornada ordinaria, recibe el nombre de Jornada Extraordinaria.

Esta prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino la consecuencia de una necesidad de la empresa y no puede exigirse en forma diaria ni permanente.

Así, la fracción XI del apartado "A", del Artículo 123 Constitucional dispone que:

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por --- ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas".

También la Ley vigente habla al respecto en su Artículo 66 que dice:

"Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana".

Lo anterior busca la preservación de la salud del trabajador que en realidad no puede afectarse debido a lo esporádico de los servicios ya que debe tomarse en cuenta que no se toma en cuenta a la totalidad de los trabajadores, ni a todas las ramas, sino sólo a aquellos que ocasionalmente son requeridos para atender una tarea urgente o indispensable.

Sin embargo, los trabajadores buscan la posibilidad de laborar horas extra, y aunque resultaría más económico contratar a otro trabajador, que pagar salario doble o triple para las horas laboradas, los mismos trabajadores no admiten que --

sean contratadas personas ajenas a la empresa para laborar exclusivamente esas horas, ya que piensan que podrían ser desplazados.

Cuando las horas extraordinarias laboradas en una semana sumen hasta nueve, se pagarán con un cien por ciento del salario que corresponda a las horas de la jornada; las que excedan de esas nueve primeras horas en una semana se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

No deben confundirse los trabajos de emergencia con -- los trabajos extraordinarios, ya que los primeros suponen un -- suceso ajeno a los objetivos propios de la empresa, mientras -- que los segundos implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa. Esto explica porque al trabajo de emergencia sólo se atribuye con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria y no con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, aplicable al trabajo extraordinario.

Mario de la Cueva define a la jornada extraordinaria -- como :

"la prolongación, por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón". (6)

De la Cueva no admite la posibilidad de que exista la obligación de prestar servicios extraordinarios, pues el fin de la Ley es el de proporcionar al trabajador un descanso diario para que pueda realizar sus actividades personales.

Al respecto, el Artículo 68 señala que:

"los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo que regula la jornada ordinaria".

Si el tiempo extraordinario fuera obligatorio, se estaría contradiciendo lo dispuesto por el Artículo 5o. Constitucional que establece que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento.

Al respecto, Néstor de Buen opina que existe la obligación de prestar servicios extraordinarios, pues si existe la obligación de prorrogar la jornada ordinaria como una excepción del Artículo 68, que establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del máximo legal; el cual si se interpreta en sentido contrario, se deduce que sí existe la obligación de prestar servicios extraordinarios.

Nosotros pensamos que hay que respetar el descanso que corresponde al trabajador y que sólo él puede y debe decidir si cumple o no con el tiempo extraordinario que se le solicite en un momento determinado.

Días de Descanso.

La historia nos narra que desde épocas remotas existía la costumbre de los llamados días de descanso, los cuales tenían una finalidad religiosa, ya que:

"entre los pueblos hebreos era prohibitivo labo-
rar los días sábado de cada semana, mientras --
que en los pueblos de religión católica se les
prohibía laborar los domingos". (7)

Conforme pasa el tiempo y el derecho se hace "laico", resulta necesario buscar una nueva justificación y es cuando se aduce que el descanso diario es insuficiente para reponer las energías gastadas por el trabajo diario, y que el trabajador - requiere de un descanso mayor que se prolongue durante veinticuatro horas.

Así es como nace el descanso hebdomedario, que en realidad encierra la tradición del descanso semanal de otras épocas.

La Ley reglamenta los días de descanso, determinando - que:

"por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro".

Este descanso tiene como finalidad reponer la fatiga - del trabajo diario, además de permitir al trabajador convivir con su familia y con el medio social que le rodea.

Comunmente el día de descanso es el domingo, pero cuando la naturaleza del trabajo implique que deba ser realizado - en forma continua, trabajadores y patronos se podrán de acuerdo, para que los primeros disfruten del descanso semanal a que tienen derecho cualquier otro día de la semana.

Los trabajadores tienen derecho a que se les pague la parte proporcional del salario los días de descanso calculada sobre los días que hubiere laborado, así que quienes presten - sus servicios en el día domingo, recibirán una prima adicional del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por otro lado, existe el descanso obligatorio, o los - comunmente llamados "días festivos"; en ellos:

"se da al trabajador la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora". (8)

El Artículo 74 señala los días en que el descanso es - obligatorio, y estos son:

- I. 1o. de enero;
- II. 5 de febrero;
- III. 21 de marzo;
- IV. 1o. de mayo;
- V. 16 de septiembre
- VI. 20 de noviembre;
- VII. 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. 25 de diciembre; y
- IX. El que determinen las Leyes Federales y locales -- electorales, en el descanso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En ocasiones y por exigencias técnicas de la empresa, los trabajadores deben prestar sus servicios en estos días, para estos casos:

"los trabajadores y patrones determinarán el número de trabajadores que deben prestar sus servicios, sino se llega a un convenio resolverá la -- Junta de Conciliación y Arbitraje..

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, in dependientemente del salario que les corresponda -- por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado". (9)

Las Vacaciones

Son una prolongación del descanso semanal, cuya justificación es la necesidad del descanso y distracción que deben gozar los trabajadores. Además el descanso continuo de varios días:

"devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad de intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que de a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión". (10)

Néstor de Buen agrega que las vacaciones:

"alivian la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación" y que "en cierto modo el trabajador recupera su libertad". (11)

Nuestra Ley establece la duración del período vacacional en su Artículo 76:

"los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en -

dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Mario de la Cueva opina, que los cinco años a que se refiere la Ley deben computarse a partir del quinto año de servicios, o sea, que cuando se alcancen nueve años de antigüedad es cuando podrá aumentarse en dos días el período de vacaciones.

El período vacacional deberá concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumplieran el año de la prestación de servicios.

En cuanto a los trabajadores que laboren por temporada, también tienen derecho a disfrutar de vacaciones, determinándose esta prestación a los días laborados anualmente.

Las vacaciones no pueden de ninguna manera ser compensadas con remuneración alguna, El Artículo 79 establece dicha prohibición y señala que:

"si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo

de servicios prestados".

La prohibición anterior se justifica en cuanto a que los trabajadores tienen la obligación de disfrutar del período de vacaciones para que recuperen las fuerzas perdidas en el -- trabajo; aunque en ocasiones prefieren convertir el descanso en dinero debido a sus diversas necesidades económicas, pero -- de hacerlo así se dejaría de cumplir con el cometido que tienen las vacaciones.

En este período, los trabajadores aparte de percibir -- su salario íntegro, deben recibir por parte de los patrones -- una prima que de acuerdo con el Artículo 80 de la Ley no debe ser menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

El objetivo de esta prestación es que el trabajador ob tenga una ayuda para disfrutar de sus vacaciones, aun cuando -- en la realidad no se cumple el objetivo, pues la prima es insu ficiente, y como dice José Dávalos:

"lo cierto es que muchos trabajadores después de cada período vacacional, se sienten más abrumados de deudas, que tratarán de cubrir acudiendo quien sabe cuantas medidas de desesperación".

(12)

El salario

Es el pago que se hace a los trabajadores por las labores realizadas;

"en épocas antiguas el pago se hacía con sal a manera de moneda y de ahí que los pagos de las labores realizadas por los trabajadores se les siga llamando salario". (13)

De la Cueva a firma que:

"es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa". (14)

José Dávalos asegura que:

"Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón". (15)

La Ley en su Artículo 82 define al salario como:

"La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por su parte, Miguel Bernúdez define al salario como:

"la contraprestación total que el trabajador recibe por la prestación de su esfuerzo de trabajo a la empresa, sea aquélla total o parcialmente en metálico o en especie, y éste salario así definido debe gozar de caracteres elementales que son: continuidad, proporcionalidad e invariabilidad".

(16)

El salario como apuntamos anteriormente, cuenta con características fundamentales como son:

- a) Debe ser remunerador.- Es decir, proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo, lo que implica que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o especial, cuando -- trabaje la jornada máxima legal; y cuando cubra una jornada inferior a la máxima el salario remunerador será el que proporcionalmente le corresponda, con base en el salario mínimo.
- b) Equivalente al mínimo cuando menos.- Ya dijimos que no puede pactarse una cantidad menor al mínimo general o especial.
- c) Suficiente.- Es importante asegurar el nivel econó--mico decoroso para el trabajador y su familia, pero en estos tiempos cada vez es más difícil.

- d) Debe ser determinado o determinable.- La determinación puede ser precisa o variable, pero deben determinarse en cualquier caso las bases sobre las cuales se determinará.
- e) Debe cubrirse periódicamente.- A los obreros se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores. Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, como en el trabajo o comisión en donde se paga al ritmo del pago que hacen los --- clientes.
- f) Debe pagarse en moneda de curso legal.- No está permitido pagarlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- g) El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo.- La Ley en su Artículo 102 dice al respecto, que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del trabajo que se pague en efectivo.

En relación a la forma de pago, existen diferentes maneras de retribuir al trabajador por su trabajo; la Ley establece

cuatro formas de pago:

"por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera". (Art. 83 L.F.T.)

1. Por unidad de tiempo.- Es el que se paga al trabajador en función del tiempo que dedica al trabajo, es decir, el tiempo que está a disposición del patrón para prestar sus servicios;
2. Por unidad de obra.- A este tipo de salario también se le conoce como salario a destajo, y se determina en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador, lo que importa es el resultado.
3. Por comisión.- Es cuando la retribución se mide en función de un porcentaje de los productos o servicios vendidos por el trabajador.
4. A precio alzado.- Aquí el pago se mide en función a la actividad que realiza el trabajador la cual se le paga conforme a la cantidad de trabajo materializado.

Existen otras formas para determinar el salario como podrían ser:

- El salario por viaje en los buques;
- El salario por día;
- Por viaje;
- Por boletos vendidos;
- Por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo -- del autotransporte;
- Salario por una o varias funciones o temporadas, en los deportistas profesionales;
- Salario por una o varias actuaciones, de los actores y músicos;
- Etc.

Además de esta retribución, los trabajadores tendrán de recho a recibir el aguinaldo, al que también se le da el nombre de gratificación anual.

Este aguinaldo deberá pagarse antes del día veinte de diciembre y deberá ser equivalente a quince días de salario --- cuando menos.

Quienes no hayan cumplido aún un año de servicios, inde pendientemente que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague - la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubie- ren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Los Salarios Mínimos

"Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente 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.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores". (Art. 90 L.F.T.)

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, y podrá auxiliarse de las Comisiones Especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

Los salarios mínimos se clasifican en generales y profesionales; los primeros regirán en una zona o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Dice el Artículo 90 de la Ley que:

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán, -- considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales".

Los trabajadores del campo, por su parte, disfrutarán - de un salario adecuado a sus necesidades.

Lamentablemente, la situación económica del país no permite que el salario mínimo sea suficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades apuntadas, por lo -- que el Estado ha creado organismos de carácter social como el - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), el Fondo Nacional de Crédito a los Trabajadores (- FONACOT), y la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CO NASUPO), entre otros que ayudan para que los trabajadores satis fagan sus necesidades.

Los salarios mínimos profesionales presentan un problema para su eficaz funcionamiento y es que no existe un punto de partida para clasificar cada una de sus categorías de trabajado

res que se establezcan, motivo por el cual los patrones pagan únicamente el salario mínimo general, cambiando la denominación de los puestos señalados como profesionales o de otra forma, argumentando que los trabajadores no cumplen con la totalidad de los requisitos para que su efectividad sea considerada como profesional, de ahí que Néstor de Buen sostenga que éste tipo de salario se convierte en algo utópico.

El salario mínimo no puede ser objeto de descuentos, -- salvo en casos como cuando se tiene que pasar una pensión alimenticia a la familia del trabajador y facilitarle, el arrendamiento de una habitación o su adquisición, por lo que los descuentos son salario que no sale del patrimonio del trabajador puesto que se entrega a su familia para alimentos o para él mismo en forma de la habitación dentro de la que va a vivir.

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, conforme al porcentaje que determine la Comisión para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; este porcentaje se fija de acuerdo con investigaciones y estudios necesarios que tendrán como finalidad:

"conocer las condiciones generales de la economía nacional" además de tomar en consideración "la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del

país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales". (Art. 118 L.F.T.)

Este reparto de utilidades deberá ser entregado a los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

No debe confundirse por ningún motivo al salario con la participación de utilidades, ya que primero es la retribución por el trabajo prestado, mientras que la segunda, hace partícipe al trabajador de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.

IV.3 El Principio de Igualdad

La Igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo; este principio va íntimamente ligado con el principio de libertad, el cual significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud. (17)

La vinculación anterior consiste en que:

"La igualdad no puede existir sin la libertad y - ésta no florece donde falta aquella".

Ambos principios son fundamentales y se complementan, además de ser la razón, de acuerdo con Mario de la Cueva, del Derecho Laboral.

La Constitución, en su Artículo 123, apartado "A", fracción VII dice:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Por su parte el Artículo 3o. de la Ley señala en su Segundo párrafo que:

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

Lo anterior quiere decir, que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto de cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa.

Lo anterior es apoyado por el Artículo 86 de la Ley -- que expresa:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Pero es importante destacar que además del salario se hace referencia a todas aquellas prestaciones que en función -- del trabajo deben entregarse al trabajador; esas prestaciones se traducen en las condiciones de trabajo, mismas que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y que -- deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por los motivos antes citados.

El principio de igualdad tiene sus excepciones en los trabajos especiales, como por ejemplo: los de tripulación aero

náutica, deportistas profesionales, actores y músicos; estas excepciones son respecto al salario.

En estas profesiones no se viola el principio de igualdad al establecer salarios distintos para trabajo igual,

"en atención a que el servicio se presta, o por razón de la categoría de los eventos o funciones, de los equipos o de los jugadores; o por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones de los trabajadores - actores o músicos". (18)

Pero independientemente de lo que marca la Ley al respecto, el problema de la desigualdad en el trabajo existe y al decir de Néstor de Buen,

"Ha sido uno de los factores determinantes de graves conflictos". (19)

IV.4 La Operatividad de la Inestabilidad por Contratación Eventual. (Autonomía de la Voluntad del Patrón).

La estabilidad, como vimos anteriormente, es un principio que tiene como finalidad proteger a los trabajadores para que tengan una permanencia duradera en el empleo, de acuerdo con sus necesidades y deseos.

José Dávalos dice al respecto que:

"sin este principio, los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento". (20)

Esta estabilidad es un derecho en favor de la clase -- trabajadora, la cual los trabajadores mismos pueden renunciar, es decir, pueden desligarse del empleo en cualquier momento -- con la única responsabilidad del pago de los daños y perjuicios que le pudieran ocasionar con ello a la empresa en caso de que su salida sea previa a cumplir el primer año de servicios.

La estabilidad se ha definido como:

"el derecho que otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su diso

lución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del -- trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (21)

Al respecto, José Dávalos afirma que:

"son normas de estabilidad para el trabajador en - la empresa todas aquéllas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del Contrato de - Trabajo, en cualquiera de sus modalidades; en ese sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del Contrato". (22)

Por regla general los trabajadores, no podrán ser sepa rados de su empleo sin causa justificada, por el contrario, po drán exigir su indemnización correspondiente a la reinstala--- ción. Así lo establece el Artículo 48 de la Ley vigente que -- dice:

"El trabajador podrá solicitar, ante la Junta de - Conciliación y Arbitraje a su elección, que se --- reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de sala- rio".

Si en el juicio correspondiente el patrón no prueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, -- cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. (Art. 48.L.F.T.)

En el caso anterior:

"Los patrones no podrán negarse a reinstalar al trabajador, salvo que se trate de uno de los - casos de excepción al principio de la estabilidad que marca la Ley". (23)

La estabilidad en el empleo es, actualmente en México un derecho relativo de los trabajadores; por ello puede afirmarse, que la relación de trabajo puede concluir por la voluntad exclusiva del patrón.

Jamás se traduce en la obligación de reinstalar, y en todos los casos se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin su causa.

Para algunos autores, en ese caso no debe hablarse de estabilidad, puesto que el trabajador se encuentra sujeto al - capricho del patrón, quien en cualquier momento puede despedir lo, independientemente de que su conducta lo obligue a cubrir

daños y perjuicios. (24)

Para cumplir con sus finalidades, la estabilidad debe establecerse como principio general que todos los trabajadores permanezcan vinculados por Contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. (25)

Este principio general de la estabilidad en el empleo se traduce en que la duración de los Contratos no depende de la voluntad de las partes sino que por el contrario, debe acatar la naturaleza del servicio, que determina si son temporales o definitivos.

En esta última hipótesis o sea, cuando el servicio es temporal debe garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron. (26)

A partir de estos principios, la Legislación Mexicana del Trabajo, estableció como base fundamental la vigencia indefinita en las relaciones laborales y, excepcionalmente por tiempo y por obra determinada. (27)

Sin embargo, existe la necesidad patronal de no establecer compromisos con sus trabajadores, lo cual trae consigo la celebración de Contratos por tiempo fijo, los que a su término pueden renovarse posteriormente, y en algunos casos, celebrarse por tiempo indefinido.

Este tipo de Contratos se ha convertido en un instrumento de contratación frecuente con el que los patrones, con eficacia práctica, pero sin fundamento legal, resolvían los problemas del personal.

Estos Contratos son generalmente por veintiocho días; la idea de que sea por este plazo nació cuando se pensó que si el patrón podía prescindir de el trabajador durante el primer mes de servicios, y se eligió el período de veintiocho días -- que corresponde al mes más corto que es el de febrero, de tal forma que siempre existiera la posibilidad de hacer uso de éste derecho rescisorio sin compromiso para el patrón, mismo que a la letra dice:

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato - que lo hubiese puesto recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Lo anterior nos lleva a pensar que se hace una malintencionada interpretación por parte de los patrones de la fracción que acabamos de apuntar, ya que utilizan ese plazo como

pretexto para deshacerse de los trabajadores que no satisfagan sus necesidades o que de alguna manera no les convenga conservar sin tener que cubrirles prestación alguna.

Es inquietante además, que esta fórmula prospere, ya que se trata de un juego en el que existen dos factores fundamentales: la admisión del hecho por parte de los trabajadores, quienes una vez separados de su trabajo, al término de veintiocho días, aceptan la situación como legítima y no promueven acción alguna.

Por otra parte, la acción procedente es la prórroga -- del Contrato y no así la indemnizatoria, pero esta no es observada por quienes representan a los trabajadores.

La indemnización a que nos referimos se determinará de acuerdo con el Artículo 50 de la Ley que a la letra dice:

- 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 y en el de los salarios vencidos desde la - fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Así las cosas, el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador y la Ley lo autoriza; este supuesto es una excep--- ción al principio de estabilidad en el empleo, pero para que - el patrón pueda ejercer dicha facultad de no reinstalar tiene la obligación de pagar la indemnización correspondiente, lo -- que equivale a resarcir al trabajador de los daños y perjui--- cios causados por una injusta pero legal ruptura de la rela--- ción de trabajo.

Por su parte el Artículo 49 de la Ley, cita los casos en que el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador me-- diante el pago de las indemnizaciones que ya fueron señaladas; los casos son:

- Trabajadores que tengan una antigüedad menor de un - año, casos en que el patrón se puede negar a reinsta-- lar a sus trabajadores, cualquiera que sea su condi-- ción o categoría, pero si los trabajadores tienen un año o más, tendrán la obligación de reinstalar;

- Si el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con el patrón, la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo conocimiento de esta situación, decidirá si es o no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- En los casos de los trabajadores de confianza, debiendo probar el patrón que efectivamente se está en ese caso;
- En el servicio doméstico, caso en que estamos de acuerdo con la Ley, por tratarse de actividades que se realizan dentro de un hogar y por la naturaleza de dicha relación;
- Cuando se trate de trabajadores eventuales, ya que respecto a la actividad que desarrollan, es una tarea generalmente habitual en la empresa y por consiguiente tienen derecho a permanecer en el empleo.

Otra excepción a este principio nos la enuncia el maestro Ramírez Fonseca, y es cuando se trata de una quiebra fraudulenta o culposa y la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definida de sus trabajos. (28)

En nuestra opinión, Ramírez Fonseca tiene razón, pues es el patrón quien provoca la quiebra de la empresa y por consiguiente ocasiona que los trabajadores no permanezcan en su empleo.

La estabilidad en el empleo trae aparejado el derecho de preferencia al ingresar a una empresa y a la promoción a -- un puesto superior, para lo que debe el trabajador contar con la capacidad que el nuevo puesto requiere.

Por derecho de preferencia debemos entender, de acuerdo con Miguel Bermúdez Cisneros:

"el derecho de que gozan los trabajadores para que ante la oportunidad de una vacante, sean elegidos entre otros por razón de su antigüedad y capacidad en el trabajo".

Mario de la Cueva afirma por el contrario, que los derechos de preferencia son:

"limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar -- a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos".

Sin embargo, el Artículo 154 de la Ley consigna el de-

recho de preferencia y comprende varios conceptos como son: la nacionalidad, la antigüedad del trabajador en la empresa, que el trabajador no tenga ninguna otra fuente de ingresos y que tenga a su cargo una familia y la afiliación del sindicato.

Al respecto Briceño Ruíz comenta:

"si se presentan un extranjero y un mexicano, de de preferirse al segundo. Si los dos son mexicanos, debe contemplarse la posibilidad de que uno de ellos haya servido satisfactoriamente al patrón; si ambos están en ese supuesto, a quien lo haya hecho por mayor tiempo. Si hay varios que durante el mismo tiempo sirvieron satisfactoriamente al patrón, se preferirá a quien éste trabajo represente su único ingreso, que tenga a su cargo una familia; y si hay varios que estén en este caso, a los que estén sindicalizados".

En torno a la antigüedad giran diversos derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como:

"una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva".

Estos derechos derivados de la antigüedad se pueden resumir en la estabilidad en el empleo, la indemnización al

trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón, el período vacacional, preferencia en los ascensos, inmunidad después de veinte años de servicio por faltas graves, el pago de la prima de antigüedad y el otorgamiento de la constancia de servicios entre otros.

En cuanto al ascenso, su posibilidad es una de las --- principales preocupaciones del trabajador ya que de ellos depende su mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencia.

Finalmente y para terminar el presente trabajo, quiero señalar que no pretendo agotar el tema de conocimiento, ya que de otra forma se manifestaría que lo estamos encuadrando - dentro de un enciclopedismo jurídico.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO IV

- 1.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1972. Pág. 266
- 2.- Idem. Pág. 263
- 3.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa, México, 1987. Pág. 138
- 4.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México 1990. Pág. 179.
- 5.- Bermúdez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, México 1978. Pág. 67
- 6.- De la Cueva Merio. Ob. Cit. Pág. 279
- 7.- Bermúdez Cisneros Miguel. Ob. Cit. Pág. 74
- 8.- Idem. Pág. 75
- 9.- Idem. Pág. 76
- 10.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 290
- 11.- De la Cueva Lozano Néstor. Ob. Cit. Pág. 171
- 12.- Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 198

- 13.- Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. Pág. 79
- 14.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 294
- 15.- Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 201
- 16.- Bermúdez Cisneros Miguel. Ob. Cit. Pág. 80
- 17.- Artículo 5o. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 1991.
- 18.- Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 186
- 19.- De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. Pág. 143
- 20.- Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 25
- 21.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 219
- 22.- Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 26
- 23.- De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. T. I. Pág. 549
- 24.- Morales Hugo Italo. Ob. Cit. Pág. 23 y 24
- 25.- Idem. Pág. 24
- 26.- Idem.
- 27.- Idem

- 28.- Ramírez Fonseca Francisco. El Despido, Pac, México 1981.
Pág. 36
- 29.- Bernúdez Cisneros, Miguel. Ob.Cit. Pág. 115
- 30.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 423
- 31.- Briseño Ruíz Alberto. Ob. Cit. Pág. 337
- 32.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 410

CONCLUSIONES

- 1.- Desde su aparición en la tierra, los seres humanos han realizado actividades tendientes a producir bienes, primero - en beneficio de sí mismos, sobreponiéndose a las adversidades de la naturaleza para subsistir, y, posteriormente en favor de otro, naciendo así la explotación del hombre por el hombre.

- 2.- La prestación de trabajo ha evolucionado, y nos demuestra como el hombre ha tenido que luchar intensamente para librarse del sometimiento y de la opresión injusta de que ha sido objeto por parte del hombre mismo, y sobre todo, para procurarse un nivel de vida más decoroso. Esta lucha no ha sido fácil, ha costado tiempo, derramamiento de sangre, -- pérdida de vidas, soportar injusticias, humillaciones, --- etc., pero todo ese sacrificio no ha sido inútil, pues el objetivo trazado se ha ido alcanzando a través de las conquistas laborales que paulatinamente se han logrado.

- 3.- La condición dignificadora del trabajo humano se inicia a través de los Códigos Civiles de 1870 y 1884, y se declara expresamente en la Ley Federal del Trabajo vigente, especialmente en su Artículo 3o. que también lo contempla como un deber social.

- 4.- En nuestro país, al iniciar la segunda década del presente siglo, se dió un movimiento armado como consecuencia de la injusticia social que imperaba en aquella época; constitu-

yó una manifestación del descontento del pueblo y al mismo tiempo un clamor popular de justicia. Aunque dicho movimiento tuvo inicialmente carácter político y posteriormente social, no fué una lucha esencialmente obrera, sino -- que constituyó el antecedente inmediato del nacimiento del Derecho Constitucional del Trabajo.

- 5.- La Constitución Política de 1917, es el primer estatuto en el mundo que consagra a un lado de las garantías individuales, un Capítulo de garantías sociales y representa en forma clara al aspecto social y político que la caracteriza.

- 6.- En México desde el inicio de la etapa institucional posterior a la Revolución, las organizaciones obreras, han pugnado en lo general, por la finalidad inmediata del sindicalismo: la obtención de mejores y mayores prestaciones económicas y sociales para el proletariado dentro del sistema capitalismo.

- 7.- Dentro de los principales beneficios laborales que el constituyente del '17 logró incluir en la Carta Magna, se encuentra el principio de estabilidad en el empleo que se manifestó con el establecimiento del Derecho que otorga al trabajador despedido injustificadamente, la facultad de -- elegir el cumplimiento de su Contrato (reinstalación), con el que se pretendió garantizar al trabajador la conservación de la relación laboral, mientras que el trabajador --

así lo desee y no exista una causa que justifique la terminación de la misma.

- 8.- El principio legal general en relación a la duración de -- trabajo, es que los Contratos se celebren o consideren por tiempo indeterminado. Sin embargo, tanto la relación de -- trabajo por obra determinada, como por tiempo determinada, son las que más destacan porque su indebida o mala aplicación, ha aumentado la eventualidad o carencia de prote----cción para los afectados.
- 9.- Es notoria la permanencia de un trabajador en el empleo a través de la celebración continua de Contratos por tiempo limitado, y en el transcurso de los años, cuando el obrero ha envejecido se le excluye sin derecho a la reposición y sin las prerrogativas de la antigüedad.
- 10.- La relación de trabajo está sujeta durante su desarrollo a cambios, suspensiones, interrupciones y rescisiones, -- hasta llegar a su terminación.
- 11.- Es necesario realizar modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que se establezcan disposicio--nes tendientes a dar una mayor efectividad al principio - de estabilidad, sin que ello signifique que se pretenda - una inflexibilidad absoluta en la obligación de reinsta--lar.

- 12.- El régimen de indemnizaciones para los trabajadores a --- quienes se les ha incluido dentro de los casos de excepción a la obligación de reinstalar, resulta justo y adecuado en cuanto a su monto, con excepción de los trabajadores de confianza a quienes, por la naturaleza e importancia de sus funciones, consideramos que sería pertinente incrementarles el monto de la indemnización por este concepto, sin embargo, ello no es suficiente para justificar que se constituya la obligación de reinstalar, por la del pago de una indemnización.
- 13.- Resulta también necesario modificar los preceptos de nuestra Ley Federal del Trabajo, que se refieren a la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, a efecto de evitar el ejercicio de la acción correspondiente tenga como consecuencia necesaria el rompimiento de la relación de trabajo, pues ello es contra los fines del principio de estabilidad en el empleo, además de que constituye la fórmula ideal de la que se puede valer el patrón para proporcionar la disolución de la relación de trabajo.
- 14.- Los preceptos legales vigentes y la práctica no rebelan que en la actualidad el trabajador despedido injustificadamente se encuentra aún muy desprotegido, no porque los derechos de reinstalación o indemnización no sean los --- apropiados para protegerlos, sino porque a los mismos no se les ha dado la configuración debida para salvaguardar

eficientemente sus derechos: el primero de ellos, porque no cuenta con medidas que de alguna manera signifiquen un intento para garantizar su cumplimiento, y el segundo, por que resulta insuficiente para resarcir verdaderamente al trabajador por los daños que le ocasiona su separación intempestiva e injustificada.

- 15.- El Derecho del Trabajo no lleva en si mismo la finalidad de proteger al hombre que trabaja, que sólo cuenta como único patrimonio con su energía, sino que considera al --trabajador como miembros de la clase desposeída y explotada, por lo que es considerado un derecho de clase, mientras sirva para regular las relaciones de los trabajadores y patronos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Abendroth Wolfgang. Historia Social del Movimiento Obrero. Laia, Barcelona. 1978.
- 2.- Alonso García, Manuel Curso de Derecho del Trabajo. Ariel. Barcelona, 1973.
- 3.- Anguiano R. Guillermo Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical. Trillas México, 1985.
- 4.- Bermúdez Cisneros, Miguel Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editores. México, 1978.
- 5.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Harla. México 1985.
- 6.- Castorena J. Jesús Manual de Derecho Obrero Corporación Tipográfica para -- Offset "Ale" México, 1984.
- 7.- De Buen Lozano, Néstor Derecho del Trabajo I y II. Porrúa. México, 1986.
- 8.- Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1990.

- 9.- Dávalos José. El Proletariado Industrial en México. Melo. México, 1981.
- 10.- De la Cerola, Roberto. El Movimiento Obrero en México Universidad de México. México, -- 1961.
- 11.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 1972.
- 12.- Florescano Enrique, G. Sánchez Isabel y otros La Clase Obrera en la Historia de México. (De la Colonia al Imperio) Siglo XXI. México, 1980.
- 13.- Guerrero López, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1989.
- 14.- Hobsbawn Eric Trabajadores. Estudios de Historia de la Clase Obrera. Grupo Edit. -- Grijalvo. Barcelona, 1979.
- 15.- Margadant F. Guillermo Derecho Romano. Esfinge. México, 1985.
- 16.- Morales Hugo, Italo La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México 1987.

- 17.- Ramírez Fonseca, Francisco El Despido.
PAC. México, 1981.
- 18.- Trueba Urbina, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo
Porrúa. México, 1975.
- 19.- Vernego Roberto. Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo. En América
Latina.
- 20.- Trueba Urbina, Alberto Ley Federal del Trabajo
Trueba Barrera Jorge Porrúa. México, 1991.
- 21.- Ley Federal del Trabajo
Alco. México, 1990.
- 22.- Constitución Política de los
 Estados Unidos Mexicanos.
Porrúa. México, 1991.