

467



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL CONTRATO LABORAL ESCRITO EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

T E S I S

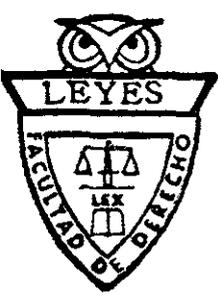
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

VICTOR JAVIER JUAREZ RIVAS

ASESORA: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO



CIUDAD UNIVERSITARIA.

29/09/01

2001.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres Isidro Juárez Juárez y Andrea Laura Rivas Canales por ser las personas a quienes les debo la vida además de su cariño y apoyo incondicional; y a mis hermanos Alejandro Juárez Rivas y Oscar Alberto Juárez Rivas porque los considero también como parte indiscutible de mi entorno y felicidad social.

Al Director de éste seminario Dr Guillermo Hori Robaina; a las Licenciadas María Fernanda Grovas García, Mynam Mendoza Camarillo y Leticia Domínguez Subias por haber participado en la realización de esta obra.

A la Universidad Nacional Autónoma de México por ser la Máxima Casa de Estudios a la cual todos quisiéramos ingresar y por lo cual me siento muy orgulloso de pertenecer a ella; y finalmente a la Facultad de Derecho por haberme permitido estudiar esta hermosa carrera a nivel licenciatura.

**EL CONTRATO LABORAL ESCRITO EN LA RELACIÓN
INDIVIDUAL DE TRABAJO**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....I

**CAPÍTULO 1.
NOCIONES GENERALES**

1.1.	El derecho del trabajo.....	1
1.1.1.	Denominaciones del derecho del trabajo.....	4
1.1.2.	Naturaleza del derecho del trabajo.....	7
1.1.3.	Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas y científicas.....	12
1.1.4.	Autonomía del derecho del trabajo.....	23
1.2.	Los sujetos del derecho del trabajo.....	25
1.2.1.	El trabajador.....	26
1.2.2.	El patrón.....	32

**CAPÍTULO 2.
RESEÑA HISTÓRICA DE LA RELACIÓN Y DEL CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO**

2.1.	Evolución de la relación individual de trabajo.....	39
2.2.	Evolución del contrato individual de trabajo.....	53
2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	64
2.4.	Teoría relacionista y contractualista.....	71

CAPÍTULO 3.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA RELACIÓN Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1.	Generalidades de la relación y del contrato individual de trabajo.....	75
3.2.	Duración de las relaciones individuales de trabajo ..	82
3.3.	Suspensión de las relaciones individuales de trabajo..	87
3.4.	Rescisión de las relaciones individuales de trabajo ..	94
3.5.	Terminación de las relaciones individuales de trabajo.	115

CAPÍTULO 4.

CELEBRACIÓN OBLIGATORIA DEL CONTRATO LABORAL ESCRITO EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1.	Obligatoriedad del contrato laboral escrito en las relaciones individuales de trabajo	122
4.2.	Participación de las autoridades laborales ante la obligación de celebrar los contratos individuales de trabajo ..	137

CONCLUSIONES.....	152
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	155
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

La investigación que vamos a exponer en las páginas siguientes tuvo como sustento principal a los conocimientos adquiridos en nuestra Máxima Casa de Estudios que es la Universidad Nacional Autónoma de México.

Su propósito es orientar básicamente a los trabajadores que pertenezcan a las relaciones individuales de trabajo y que no tengan un contrato laboral que avale dicha relación y sus condiciones para obrar; pues en estos casos, generalmente desconocen los derechos y obligaciones que les otorga la Ley Federal del Trabajo, o no tienen los medios suficientes para contratar a un representante legal que los defienda en caso de tener un conflicto con su patrón.

Por eso consideramos necesario incrementar en alguna forma el nivel cultural de estas personas, y para ello dividiremos la presente obra en cuatro capítulos de la siguiente manera:

En el primero empezaremos por definir al Derecho del Trabajo para que todas las personas tengan una noción en general de lo que implica esta materia. Una vez hecho esto conoceremos en torno a la misma con que otros nombres se le conoce; decidiremos si su naturaleza pertenece al derecho público, al privado o al social; veremos como se relaciona con otras

disciplinas de la ciencia en general no obstante la autonomía que prevalece en ella; y por último analizaremos al trabajador y al patrón como sus sujetos elementales.

En el segundo vamos a desarrollar primero el proceso evolutivo de la relación y del contrato individual del trabajo desde los tiempos más remotos hasta la expedición de la última Carta Magna que nos rige actualmente; después abordaremos la influencia que tuvo en estas figuras jurídicas la Ley Federal del Trabajo de 1931; y finalmente hablaremos de lo que representa tanto la teoría relacionista como la contractualista.

En el tercero y ya con los elementos antes mencionados, estudiaremos lo que viene siendo la regulación actual de la relación y del contrato individual de trabajo; basándonos para ello, en un análisis relativo al Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo que habla precisamente de las instituciones jurídicas en estudio.

Y en el cuarto es en donde finalmente vamos a proponer como una solución al propósito de este trabajo, la creación de un artículo en la Ley Federal del Trabajo para que sea obligatorio efectuar los contratos laborales que permitan establecer plenamente la existencia de las relaciones individuales de trabajo.

Ahora bien, cabe mencionar que para el despliegue de estos capítulos fueron empleados fundamentalmente los siguientes métodos:

En el capítulo primero como hablamos de nociones generales, utilizamos el método deductivo que consiste en dar una idea general del derecho obrero para después adentrarnos con los elementos que lo integran.

En el capítulo segundo hicimos uso del método histórico por la referencia que se hace a hechos del pasado y que tuvieron que ver directamente con el progreso de la relación y del contrato individual de trabajo

En el capítulo tercero que nos remite al aspecto legislativo contemporáneo de la relación y del contrato individual de trabajo, aplicamos el método jurídico que lleva implícito el análisis de la teoría del derecho, de la Ley Federal del Trabajo y de las jurisprudencias frente a los objetos de estudio.

Y en el capítulo cuarto acudimos al método inductivo para aprovechar todos los elementos mencionados con anterioridad y formular así una propuesta que solucione a los conflictos laborales por la falta de un contrato que determine las condiciones en las relaciones individuales de trabajo.

CAPÍTULO 1.

NOCIONES GENERALES

1.1. *El derecho del trabajo*

Empezaremos la presente obra dando una breve y sencilla definición de lo que debe entenderse por Derecho del Trabajo para contar así con una visión global de dicha materia.

Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas cuya finalidad es regular equitativamente las relaciones laborales entre patrones y trabajadores.

Algunos autores estiman necesario proporcionar en el inicio del estudio de cualquier disciplina una definición que nos ayude a entenderla, otros piensan que primero se deben conocer los elementos esenciales de la misma para después encuadrarlos en una definición y un tercer grupo opina que es inútil dar una definición por la constante evolución científica.

Nosotros consideramos conveniente empezar definiendo la materia, sin olvidar que cualquier definición existente del Derecho del Trabajo

deberá tener la regulación de las relaciones existentes entre patrones y trabajadores, porque son ellos quienes participan directamente en la producción de los bienes o servicios.

Como ejemplo de lo anterior Alberto Briceño Ruiz señala que "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos" ¹.

Al respecto debemos mencionar que el equilibrio entre los elementos de la producción sólo será posible si el Estado le garantiza a los trabajadores la observancia de sus derechos mínimos establecidos tanto en la ley como en la costumbre.

Ahora bien, "Resalta la importancia de esta disciplina jurídica entre otras razones, porque refleja la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país dónde rige... lo que obliga a la sociedad y al Estado a brindarle su mayor atención y cuidado por la repercusión directa que tienen en la economía, la paz, la estabilidad y el progreso del país.

¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Segunda edición, Harla. México, 1997, p. 24.

..El Derecho del Trabajo es de especial importancia e interés para el individuo, la sociedad y el Estado y nunca debe aplicarse con rigidez monolítica, sino tomando en cuenta su naturaleza y finalidad socio económica antes referida, de equilibrio y desarrollo de la dinámica obrero patronal”².

De lo anterior consideramos que el Derecho del Trabajo es una disciplina sobresaliente porque cualquiera de nosotros como personas comunes y corrientes siempre vamos a estar envueltos directa o indirectamente en una relación de trabajo, la cuál refleja la vida cotidiana del lugar donde se da, por eso mientras mejor sea la armonía entre trabajadores y patrones mayores serán los beneficios para nuestra sociedad, solo que al aplicar sus normas debemos hacerlo con flexibilidad y buscando hacer efectivo el principio jurídico de justicia social.

Por último debemos resaltar que el Derecho del Trabajo no debe entenderse como un conjunto de disposiciones jurídicas cuya finalidad sea proteger a la clase obrera, sino como un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones de trabajo para que trabajadores y patrones estén en igualdad de circunstancias.

² BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Cuarta edición, Sista. México, 1994, p.7

1.1.1. Denominaciones del derecho del trabajo

Ahora nos referiremos en los siguientes incisos a los diferentes nombres que ha tenido el Derecho del Trabajo con el paso del tiempo y que por unas u otras circunstancias han quedado obsoletos, solo que antes mencionaremos brevemente como este tema se relaciona con la naturaleza y expansión de la materia en estudio, con la primera porque es necesario determinar el origen y esencia de las normas que lo integran y con la segunda por la gran diversidad de aplicaciones que ha tenido a través del tiempo

a) Legislación industrial. "Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; .. su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.

Esta denominación .. ha sido descartada porque... sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola..."³. Inicialmente así se conoció esta materia y fue por el nacimiento de la industria manufacturera, pero dicha designación quedó en

³ DÁVALOS, José Derecho del trabajo I. Octava edición actualizada, Porrúa México, 1998, pp 11 y 12.

desuso por considerarse que excluía el aspecto mercantil y agrícola del trabajo.

Al respecto cabe mencionar que "... el Derecho del Trabajo nace en Inglaterra, a raíz de que Hargreaves inventó en 1764 la máquina de tejer, lo cual provocó un descontento general..."⁴.

b) Derecho obrero. Tiempo después brota este calificativo que se relaciona en específico con el trabajador de fábrica comúnmente llamado obrero pero como esta disciplina abarca más cosas tuvo que desecharse también.

"El término de derecho obrero, considerado a la letra, es insuficiente e incompleto pues esa disciplina jurídica no sólo se refiere al obrero sino también al patrón, a sus obligaciones y derechos..."⁵.

c) Derecho social. En oposición a las anteriores denominaciones ésta se considera demasiado extensa por ser catalogada como una de las tres grandes ramas en que se divide el derecho en general, razón por la que igualmente se decidió hacerla a un lado.

⁴ DE LA TORRE, Francisco Introducción a la legislación laboral. S e., Mc Graw-Hill. México, 1989, p. 3.

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Op. Cit*, p 7

d) Derecho del trabajo "Sin duda alguna la denominación 'derecho del trabajo' es la que mejor acogida tiene en este momento. En rigor no es una denominación plenamente satisfactoria,... ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo...

A pesar de ello no cabe duda de que... es el que más se aproxima al contenido de la disciplina..."⁶. Este nombre es el que tiene más aceptación hasta ahora por abarcar la mayor parte de los aspectos laborales.

e) Derecho laboral. "Esta denominación ha tenido también una amplia aceptación, inclusive se llegan a utilizar como sinónimos 'Derecho Laboral' y 'Derecho del Trabajo', ya que ambos conllevan el mismo significado; más, en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación"⁷.

Respecto a este punto finalizaremos diciendo que esta designación es la más aceptada después de la anterior pero si se trata de elegir alguna tendríamos que darle preferencia a la primera porque además bajo ese mismo criterio esta reglamentada la materia en estudio.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo Tomo I. Octava edición, Porrúa. México, 1991, pp 28 y 29

⁷ DÁVALOS, José Op. Cit , p. 13.

1.1.2. Naturaleza del derecho del trabajo

En este punto trataremos de establecer a cual rama del derecho en general pertenece el Derecho del Trabajo, ya que por naturaleza debemos entender el origen, la esencia o la constitución de las cosas; algunos autores opinan que el derecho se divide en público y privado, otros consideran que se puede clasificar en una tercer rama jurídica denominada derecho social.

Al respecto José Dávalos señala que "Al plantearse la ubicación del derecho del trabajo, debemos reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, dentro del derecho público o en el derecho social.

Por naturaleza entendemos el origen de las cosas; su principio, proceso y fin; la esencia de cada cosa. El artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia..."⁸

"...definimos al derecho público como el sistema normativo que regula la actuación del Estado en su accionar soberano y determina las

⁸ Ibidem, p. 27.

relaciones e intereses que privan con sus gobernados, mediante la creación de los órganos y procedimientos pertinentes.

Y, por derecho privado, entendemos al sistema normativo que regula las relaciones jurídicas entre los particulares, quienes se encuentran en un plano de igualdad ante la ley”⁹.

Al derecho social lo definimos como el “...conjunto de normas reguladoras de las relaciones de integración entre grupos determinados; uno de los cuales se considera el grupo desvalido y el otro grupo poderoso y se pretende integrar en el goce de los derechos mínimos a la parte debil”¹⁰.

Entonces el derecho público tiene por objeto reglamentar las relaciones de subordinación que le tienen los ciudadanos al Estado en su actividad y las de igualdad entre Estados, mientras que el derecho privado establece las relaciones de igualdad entre particulares y entre éstos con el Estado cuando este último actúa en un plano igualitario hacia ellos; por su parte el derecho social tiene como finalidad cuidar los intereses de la gente con escasos recursos.

⁹ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho administrativo. “Primer curso”. Segunda edición, Harla México, 1994, p. 10.

¹⁰ OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del derecho. Duero México, 1990, p. 22.

Al derecho público lo integran entre otras materias el constitucional, administrativo, internacional público, penal y procesal; al derecho privado el civil, mercantil e internacional privado; y al social el Derecho del Trabajo, el de la seguridad social y el agrario.

Ahora bien, "...el Derecho del trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el 'contrato' de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común.

Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho privado" ¹¹.

Por lo que respecta al principio de la autonomía de la voluntad podemos decir que es aquél por medio del cual se tiene la facultad de realizar o no determinados actos siempre y cuando no sean contrarios a derecho.

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral. Octava edición, Trillas México, 1994, p 32.

Referente a que el Derecho del Trabajo esta compuesto por normas de derecho público y privado, consideramos que prevalecen más las del primero si tomamos en cuenta los siguientes aspectos:

a) Los preceptos laborales tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 constitucional y este como tal pertenece al área del derecho público.

b) La Ley Federal del Trabajo en su artículo quinto establece que sus disposiciones son de carácter público.

“Artículo 5º. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a Juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

No obstante lo anterior, también se debe subrayar que al derecho laboral lo complementan disposiciones de derecho social, considerado este último como una nueva rama del derecho general.

Al respecto Ernesto Krotoschin señala que "...la filosofía dominante del 'derecho social', en sentido amplio, consiste en quitar importancia a la diferencia entre derecho privado y derecho público o, mejor dicho, reducir la diferencia a una mera cuestión de técnica jurídica..."¹². Lo cual significa que tanto el derecho público como el privado y el social integran conjuntamente a la naturaleza del Derecho del Trabajo.

1.1.3. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas y científicas

El objetivo principal del presente tema es determinar las disciplinas jurídicas y científicas que se relacionan con el Derecho del Trabajo, así como también precisar algunos de los aspectos que las unen.

Dentro de las disciplinas jurídicas que se relacionan al derecho laboral están las siguientes:

a) Derecho constitucional. Esta disciplina garantiza la existencia y cumplimiento del Derecho del Trabajo mediante los artículos 3º fracción VII, 5º,

¹² KROTOSCHIN, Ernesto Tratado práctico de derecho del trabajo. Volumen I. Cuarta edición, Ediciones de Palma Buenos Aires. Argentina, 1981, p. 16

73 fracción X, 115 fracción VIII, 116 fracción VI y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos dicen lo siguiente:

"ART. 3º.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación, estados y municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias ..

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.. ".

Este artículo reglamenta lo referente a la educación y a las relaciones laborales entre las instituciones autónomas de educación superior y su personal académico o administrativo; también establece que dichas

instituciones tendrán la prerrogativa de gobernarse así mismas siempre y cuando respeten los principios básicos del presente artículo.

"ART. 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlos y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cuál se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán

obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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

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

Este artículo es de los más relevantes en materia laboral porque garantiza la libertad de trabajo y al mismo tiempo evita la privación de salarios a menos que una resolución judicial o gubernativa determine lo contrario.

Prohíbe a las personas trabajar sin el pleno consentimiento o la debida remuneración salvo que una condena judicial así lo disponga; que

pierdan su libertad, acepten su destierro, renuncien a ejercer determinada profesión, industria o comercio, o sean privadas del goce de sus derechos civiles o políticos.

Determina que los servicios públicos sean obligatorios, gratuitos y bajo los lineamientos que marquen las leyes respectivas.

Establece que los contratos laborales solo pueden obligar máximo un año a prestar los servicios pactados.

Por último señala que si los trabajadores incumplen estos contratos solo se les puede obligar a la responsabilidad civil.

La responsabilidad civil es aquélla "Obligación que corresponde a una persona determinada, de reparar el daño o perjuicio causado a otra, bien por ella misma, por el hecho de las cosas, o por actos de las personas por las que deba responder"¹³.

"ART. 73.- El Congreso tiene facultad...

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos,

¹³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. Vigésimacuarta edición, Porrúa. México, 1997, p. 442.

intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123...".

"ART. 115.- Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el municipio libre, conforme a las bases siguientes. .

VIII. Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias".

Este artículo se refiere a las relaciones laborales entre los municipios y sus trabajadores, las cuales se conducirán por las leyes de los propios Estados en acuerdo con el artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias.

Por Municipio debemos entender a la demarcación más pequeña en que puede ser dividido política y administrativamente un Estado para el desempeño de sus funciones. "Lo anterior significa que el Estado mexicano

esta dividido, territorial y políticamente, primero en entidades federativas y luego en municipios. Lo que lleva a anticipar que existen tres niveles de gobierno: el federal, el local y el municipal..."¹⁴.

En relación a esto tenemos también al ayuntamiento como aquella "Corporación pública integrada por un alcalde o presidente municipal y varios concejales, constituidos para la administración de los intereses del Municipio"¹⁵

"ART. 116.- El poder público de los Estados se dividirá para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo, y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas...

VI. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias".

¹⁴ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I Op. Cit., p 180

¹⁵ DE PINA VARA, Rafael Op Cit., p. 121.

Este artículo es similar al anterior, pero se distinguen porque el último regula las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores

"ART. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo...

B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..."

Este artículo determina los derechos mínimos que debe gozar la clase trabajadora y para ello establece dos apartados: uno relativo a los trabajadores que pertenecen a empresas de la iniciativa privada y el otro a quienes laboran al servicio del Estado

b) Derecho internacional público Se relaciona con el Derecho del Trabajo entre otras razones porque ambas materias "...poseen una fuente común... como son los tratados internacionales, así como porque en ambas ramas jurídicas ocupa un lugar especial un sujeto particular, las organizaciones internacionales, como la Organización de las Naciones

Unidas (ONU), en una, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en otra" ¹⁶

c) Derecho internacional privado. Esta disciplina se relaciona con el derecho laboral en dos casos específicos: uno cuando nuestros nacionales trabajan en el extranjero y otro cuando los extranjeros son quienes laboran en nuestro país.

d) Derecho administrativo. Se vincula al Derecho del Trabajo si tomamos en cuenta que este último hace valer sus disposiciones mediante órganos de la Administración Pública Federal como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Inspección del Trabajo o las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

e) Derecho fiscal. Se encuentra ligado al derecho obrero porque " ..de las disposiciones contenidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta, son objeto de gravamen los ingresos obtenidos como resultado de la prestación del trabajo. El salario mínimo queda exento de este impuesto, de tal manera que sólo las percepciones que excedan del salario mínimo constituirán la base gravable de dicho impuesto" ¹⁷.

¹⁶ DÁVALOS, José. Op. Cit , p 35

¹⁷ Ibidem, p. 36.

f) Derecho civil. Tiene afinidad con el derecho laboral pues ya hemos dicho que el segundo nació del primero y por lo tanto de él ha tomado diversas figuras jurídicas como por ejemplo: el contrato, la prescripción, la rescisión, la capacidad, la persona, los derechos y las obligaciones entre otras.

g) Derecho mercantil. Se relaciona con el Derecho del Trabajo debido a que también de él ha adoptado diferentes instituciones jurídicas como son: la empresa, el empresario, los agentes de comercio o los comisionistas.

h) Derecho penal. Esta ligado al derecho obrero porque en el Título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo se contienen normas de carácter penal; esto sin olvidar que en el Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal se tipifican como delitos algunos actos laborales; ejemplificando esto citamos al fraude que consiste en valerse del engaño, error o ignorancia de un trabajador para pagarle cantidades inferiores a las que le corresponden o para que firme recibos con cantidades superiores a las efectivamente entregadas.

i) Derecho procesal. Se encuentra ligado al derecho laboral porque "Los principios y reglas que gobiernan el Derecho Procesal General se aplican supletoriamente al Derecho Procesal de Trabajo..."¹⁸.

¹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op Cit , p. 36.

Por otra parte, el Derecho del Trabajo también se relaciona con otro tipo de disciplinas como son las científicas y entre las cuales destacan las siguientes:

a) Sociología. Esta disciplina "...toma trascendencia en el campo del trabajo... cuando por conducto de ella se deben determinar los factores que inciden en las constantes migraciones de mano de obra, a fin de impedir las o encauzarlas a algún determinado lugar en que hagan falta" ¹⁹. Lo cual significa que gracias a ella se pueden establecer los factores sociales necesarios en la creación de empleos que requiere un lugar determinado; estos factores pueden ser la sobre población, la cultura, la delincuencia o la pobreza

b) Economía. Se relaciona con el derecho obrero puesto que el trabajo interesa tanto al derecho como a la economía bajo la perspectiva de que las buenas relaciones laborales son producto de una correcta regulación jurídica y éstas como tales pueden obtener excelentes dividendos para el desarrollo del país.

c) Medicina Tiene que ver con el Derecho del Trabajo "...en todo lo referente a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes

¹⁹ DÁVALOS, José. Op Cit , p 37.

de trabajo" ²⁰. Con esto nos damos cuenta como la ciencia jurídica laboral y la médica unidas entre sí velan por los intereses objetivos y subjetivos de la clase trabajadora; objetivos debido a que con ellos se hace referencia a sus derechos y obligaciones, y subjetivos porque tienen que ver con la salud y seguridad de los trabajadores en sí mismos.

1.1.4. Autonomía del derecho del trabajo

En este apartado vamos a precisar que no obstante el tema anterior la existencia del Derecho del Trabajo es independiente a cualquier otra disciplina jurídica o científica; por lo tanto, aunque se relaciona con las materias antes referidas esto no significa que dependa de ellas para subsistir.

Respaldao la autonomía del derecho laboral es necesario establecer que éste tiene un origen, un fundamento y un contenido propio; el origen lo encontramos en la explotación de la clase trabajadora, el fundamento en el artículo 123 constitucional y el contenido en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, es importante aclarar que la autonomía del derecho laboral y la de cualquier otra disciplina jurídica nunca será total sino parcial

²⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit., p. 5.

porque dichas materias son como las partes de un todo que es el derecho en general y en consecuencia con abundantes relaciones entre sí; pero siguiendo por el camino de la autonomía del Derecho del Trabajo diremos que ésta se logra desde los siguientes criterios:

I. Autonomía legislativa: Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado, y fuentes formales propias creadas por el legislador.

II. Autonomía científica: Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del derecho del trabajo, puesto que la hay para el derecho en general, si cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.

III. Autonomía didáctica: El derecho del trabajo se contempla dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.

IV. Autonomía jurisdiccional: La disciplina cuenta con tribunales propios, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su fundamento es el artículo 123, apartado "A", fracción XX de la Constitución" ²¹

²¹ DÁVALOS, José. Op Cit , pp 33 y 34.

El primer criterio se refiere a que el derecho laboral tiene una legislación propia como es la Ley Federal del Trabajo, el segundo a que el Derecho del Trabajo esta respaldado por la opinión autorizada de quienes predicen derecho, el tercero a que dicha materia esta contemplada por los planes de estudio a nivel superior en nuestro país, y el cuarto a que dicha disciplina cuenta con órganos jurídicos encargados de administrar justicia.

1.2. Los sujetos del derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo o cualquier otra disciplina tiene ciertos elementos sin los cuáles no tendría razón de ser y ellos son en este caso tanto el trabajador como el patrón.

Hay autores que consideran a la empresa un sujeto del derecho laboral pero nosotros la vamos a ubicar como una clase de patrón por las razones que más adelante citaremos.

Aunado a esto debemos aclarar que en todo caso la empresa es una institución perteneciente al Derecho Colectivo del Trabajo y la presente obra esta enfocada al Derecho Individual del Trabajo.

1.2.1. El trabajador

En cuanto a la figura jurídica del trabajador tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º la contempla y nos dice lo siguiente:

"Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Estableciendo un análisis del presente artículo resulta útil aclarar que la persona legalmente hablando puede ser física o moral como a continuación se indica:

Persona física es el "...Ser humano jurídicamente considerado como aquél al que la ley ha dotado de derechos y obligaciones"²².

Persona moral "...es la agrupación de individuos, a la que... la ley le ha reconocido capacidad jurídica independiente de la de sus integrantes, para adquirir derechos y contraer obligaciones"²³.

²² MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Op. Cit., p. 32

²³ Ibidem, pp. 32 y 33

El trabajo es personal porque no puede cambiar de una persona a otra ya que si esto sucede la relación laboral termina con la primera y empieza con la segunda; por ejemplo cuando un actor es contratado para amenizar un evento y en su lugar manda a otro ocasionando que la relación laboral existente con él desaparezca.

El trabajo subordinado implica un poder de mando para los patronos y un deber de obediencia para los trabajadores

"La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo; y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo"²⁴.

Al respecto exponemos que dicho término debe aplicarse únicamente para el trabajo contratado pues en caso contrario los trabajadores nunca dejarán de ser esclavos como anteriormente se les identificaba.

Por otra parte consideramos necesario señalar que al trabajador se le conoce bajo los nombres de obrero, jornalero, artesano, empleado, asalariado o proletario.

²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar Op Cit., p 78

Prosiguiendo con el estudio de esta figura jurídica veremos en seguida que también puede ser clasificada como continuación se indica:

a) Trabajador de planta o de base. Es el que presta sus servicios en forma permanente e indefinida aunque sea determinadas fechas; es decir, puede ser cada tres, cinco u ocho días. Baltasar Cavazos Flores dice que "...el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario"²⁵.

Como ejemplo citamos aquélla persona que trabaja los fines de semana y días festivos en un salón de eventos sociales.

b) Trabajador temporal. "...es aquél trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo... su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio..."²⁶. Un ejemplo clásico para este caso es el trabajador que substituye temporalmente a otro por razones de enfermedad.

c) Trabajador de temporada. Este es un trabajador "...cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo,

²⁵ Ibidem, p. 79.

²⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit., p. 71.

los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la Ley como trabajadores de planta" ²⁷.

Otro ejemplo de este trabajador es el que labora de comerciante en épocas navideñas

d) Trabajador eventual "...no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios "eventualmente" sino aquél que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa..." ²⁸.

Ejemplificando este trabajador podemos citar al mecánico que repara las máquinas de una industria textil, porque una cosa es la mecánica y otra muy diferente la fabricación de tejidos.

e) Trabajador a destajo. Este trabajador se identifica por el tiempo determinado de sus actividades pero con la salvedad de que puede ser considerado a la vez como un trabajador de planta cuando labora para un mismo patrón; en otras palabras: "...es aquél que se le paga por

²⁷ Idem

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op Cit , p. 79.

unidad de obra ejecutada" ²⁹. Ejemplo de él puede ser un carpintero independiente o el de una fábrica.

f) Trabajador de confianza. Esta regulado en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo que dispone lo siguiente:

"Artículo 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

El grado de confianza para estos trabajadores se debe a las funciones que desempeñen y éstas se consideran de la misma índole cuando abarcan a toda la empresa o establecimiento y cuando tienen que ver con actividades propias del patrón en el centro de trabajo.

Al respecto "...se exige que tal actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que esta abarque a toda la empresa o

²⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op Cit , p 71

establecimiento, o a una parte de la empresa o establecimiento que funcione como una unidad de la administración. . en ese sentido ha de interpretarse el término general..."³⁰.

g) Representantes del patrón. Los contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 que nos dice esto:

"Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Estos trabajadores son muy similares a los de confianza porque pueden realizar las mismas funciones que ellos; sin embargo, para ser representante del patrón se requiere necesariamente la categoría de director, administrador o gerente y ejercer funciones de dirección o administración.

Otra diferencia entre unos y otros empleados es que los analizados ahora pueden obligar a su patrón con el resto de los trabajadores y los anteriores no.

³⁰ DÁVALOS, José. Op Cit., p 96

Ahora bien, debemos resaltar que además de las clasificaciones anteriores existen otras para distinguir a los trabajadores y esto lo constatamos con el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que contempla trabajos especiales como el de los buques, el de las tripulaciones aeronáuticas o el del campo por citar algunos ejemplos

1.2.2. El patrón

En cuanto a la figura jurídica del patrón veremos a continuación que también la regula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 de la siguiente manera:

"Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Como ya hemos analizado el concepto de persona ahora nos resta decir que éste artículo es para defender a los trabajadores que aparentemente están desligados del verdadero patrón.

Por otra parte debemos señalar que al patrón se le identifica con los nombres de patrono, empleador, empresario, dueño o jefe; y que también se le puede clasificar de la siguiente manera:

a) Patrón como persona física. Es todo aquél ser humano que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

b) Patrón como persona moral. Es toda aquélla agrupación de hombres o mujeres que utilizan los servicios de uno o más trabajadores.

c) Patrón sustituto. "Se entiende por patrón sustituto a quién adquiere bajo cualquier título legal una empresa con el ánimo de continuar la explotación de la misma" ³¹. Un título legal para adquirir una empresa o establecimiento es la compraventa.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 habla de la sustitución patronal en los siguientes términos:

"Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de

³¹ KAYE, DIONISIO J. Relaciones individuales y colectivas de trabajo. Segunda edición, Themis México, 1995, p. 40

las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado el aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores".

Al respecto debemos comentar que "La substitución del patrón ha originado controversias en la práctica; en un principio se consideró que tenía lugar la substitución de patrón cuando éste vendía o traspasaba íntegramente a otra persona o empresa la propiedad del mismo o el conjunto de bienes, pero al distinguir la nueva ley entre empresa y establecimiento, así como entre unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, bastará para que tenga lugar la substitución cuando venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo en parte de los servicios, o bien que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón. ." ³².

d) Intermediario. Esta clase de patrón al igual que la anterior puede ser persona física o moral y se encuentra regulada por los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo que nos manifiestan lo siguiente:

³² Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Septuagésimacuarta edición, Porrúa, México, 1994, p. 43.

"Artículo 12 Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón"

"Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Así las cosas resulta entonces que el intermediario es un auténtico patrón cuando tiene los elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones derivadas de las relaciones con sus empleados y en caso de no tenerlos se considerará una especie de patrón solidario con las personas para las que se ejecutan los servicios; por ejemplo cuando una empresa constructora conviene con alguien en construir una casa habitación y la empresa no cumple las obligaciones adquiridas con sus trabajadores por no disponer de los elementos necesarios, entonces el dueño de la obra será solidariamente responsable con la empresa de dichas obligaciones laborales.

"...son elementos propios para responder de las obligaciones que se deriven de la relación obrero patronal, el pago de salarios, primas,

aguinaldos, indemnizaciones, impuestos, renta de local y otras . que sean de tal manera suficientes que puedan responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores" ³³

Los elementos propios de las empresas o establecimientos son todos aquellos medios que tienen un valor pecuniario para respaldar las obligaciones adquiridas con los trabajadores.

En correspondencia a las empresas o establecimientos que realizan obras o servicios para otras u otros sin tener los elementos propios y suficientes la Ley Federal del Trabajo en su artículo 15 dispone lo siguiente.

"Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la

³³ KAYE, Dionisio J. Op. Cit., p. 39

empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentran instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

e) Empresa. Esta figura jurídica puede ser de naturaleza mercantil o laboral, no obstante ello analizaremos únicamente la segunda por ser ésta del área jurídica en estudio y para esto citamos en seguida el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice lo siguiente:

"Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como, sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"

"Sobre este particular, debemos dejar asentado que... la unidad económica de producción y/o distribución de bienes y/o servicios, será el patrón para todos los efectos de la ley y no las personas físicas que representen a esa unidad económica de producción y/o distribución de bienes y/o servicios"³⁴.

³⁴ Ibidem, p. 40.

Entendida así la empresa, ésta será para todos los efectos legales el patrón en su carácter de persona moral y el establecimiento el centro de trabajo en el que como sucursal empresarial el trabajador presta sus servicios y el patrón aporta su capital para la realización de bienes y/o servicios; es decir, la empresa puede ser considerada en un momento dado como patrón y el establecimiento no.

Terminaremos este capítulo reiterando que el Derecho del Trabajo es una disciplina de vital importancia para el desarrollo humano y a la cual le sobresalen los siguientes puntos:

Su naturaleza porque determina a cuál de las tres grandes ramas jurídicas pertenece dicha materia; las relaciones que tiene con otras disciplinas pues tanto ésta como cualquier otra rama jurídica debe ser considerada parte del derecho en general y por lo mismo con diversos vínculos entre sí; la autonomía puesto que contrariamente a lo anterior explica el origen, fundamento y contenido de dicha doctrina; sus diferentes nombres adquiridos en atención al tiempo y los sujetos elementales que la integran.

CAPÍTULO 2.

RESEÑA HISTÓRICA DE LA RELACIÓN Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1. Evolución de la relación individual de trabajo

En este capítulo nos abocaremos en primer lugar al proceso evolutivo de la relación y del contrato individual de trabajo; posteriormente señalaremos la influencia que tuvo Ley Federal del Trabajo de 1931 en éstas instituciones jurídicas y por último haremos referencia a la teoría que implica cada una de ellas.

Solo que para dar inicio a la exposición de los puntos antes mencionados debemos explicar previamente el origen del trabajo y del derecho laboral como su sistema normativo.

El trabajo surge por naturaleza cuando el hombre aparece en la Tierra, ya que para sobrevivir debía cazar animales con el objeto de comer y de cubrirse las inclemencias del tiempo; también laboraba en la fabricación de herramientas como cuchillos, lanzas, arcos y flechas que le permitieran defenderse.

"La historia del trabajo, es sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia" ³⁵.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo nace ante la gran adversidad de intereses que hubo anteriormente entre hombres libres y esclavos; es decir, su origen se remonta a los tiempos del esclavismo y por eso analizaremos esta figura desde la época griega hasta enlazarnos con la relación laboral que se vive actualmente en México

"Así entonces, vemos que la sociedad Griega se halla dividida en dos grupos sociales muy nítidamente separados uno del otro..

Partiendo de esa estructura de las clases sociales se puede comprender la diferencia de tipo filosófico que la Sociedad Griega establece entre el ciudadano y el esclavo; y que consiste en que el ciudadano es un ser humano que posee logos. Poseer logos significa ser humano capaz de inteligencia. En cambio el esclavo aparece en la sociedad como un ser humano carente de inteligencia y de razón, el esclavo es un hombre semejante a una bestia -decían los esclavistas-" ³⁶ (sic).

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 21

³⁶ GOMEZJARA, Francisco A. Sociología. Vigésimatercera edición, Porrúa México, 1992, p. 85

Así las cosas, el ciudadano se consideraba una persona libre con todo tipo de derechos y el esclavo una cosa cualquiera o un cuerpo material sin las características humanas inteligencia y raciocinio; por eso los griegos creían reservado el trabajo para los esclavos, además de ver con desprecio la práctica de algún oficio.

".. Entre el esclavo y el hombre libre había clases intermedias, la de los bárbaros o forasteros, extranjeros que podían dedicarse al comercio, pagaban impuestos y prestaban el servicio de las armas y la de los metecos, sin derechos ciudadanos, pero que podían adquirir tierras y formar parte del ejército..."³⁷. Lo cual significa que al mismo tiempo del ciudadano y el esclavo también estaban entre otras clases la de los bárbaros y la de los metecos, las cuales no tenían la totalidad de derechos que tenía un ciudadano pero tampoco se les trataba como esclavos.

Por otra parte diremos que la cultura romana ha sido considerada también una de las más importantes en el progreso de la humanidad, y por lo mismo resulta indispensable remitirnos a ella, puesto que es con los romanos cuando realmente se tienen los primeros antecedentes laborales.

³⁷ CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero. Sexta edición, s Ed México, 1984, pp. 23 y 24

"Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia, ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación de trabajo. Al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa..."³⁸

Para los romanos el trabajo era objeto de compraventa o arrendamiento debido a la práctica de oficios que cobraba mayor importancia, porque al inicio su vida fue violenta y llena de combates, lo cual les hacía creer que con ellos tenían bien provisto de ropa y armamento a su ejército

"En Roma se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres... estos colegios atienden a necesidades de guerra...

Para Roma el trabajo era objeto de arrendamiento:

a) *Locatio conductio operarum*. Una persona prestaba el servicio.. , a otra, que adquiriría el beneficio de la mano de obra...

b) *Locatio conductio operis*. Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla...

³⁸ DÁVALOS, José Op. Cit , p 5

c) *Locatio conductio rei* Se refiere al arrendamiento de esclavos. " ³⁹ (sic).

El arrendamiento romano estaba basado en el trabajo de los esclavos, pero con el tiempo y aumento de población los hombres libres tuvieron que arrendar sus servicios personales mediante figuras como la *locatio conductio operarum*.

Posteriormente con la caída del Imperio Romano en manos de los bárbaros, Europa empezó a dividirse en nuevos estados independientes; situación que dio origen a la Edad Media caracterizada por tener una mayor presencia de gremios dedicados a un oficio.

"La caída de Roma en poder de los bárbaros... marca el más extraño de los hechos sociales de que se tenga noticia: el mundo unificado por el Estado romano, se dispersa... todos tratan de formar su mundo aparte..." ⁴⁰.

"Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas); los oficiales

³⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit , p 52

⁴⁰ CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit., p 29.

(coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos"⁴¹ (sic).

A este respecto, aclararemos que los maestros eran dueños del taller o establecimiento, los oficiales percibían un salario sin poder trabajar por su propia cuenta, y los aprendices eran mantenidos por los maestros a cambio de un salario. Con el tiempo y la experiencia los aprendices pasaban a ser oficiales y éstos se convertían en maestros si tenían los recursos suficientes.

Otra situación gremial era la que consistía en precisar las condiciones conforme a las cuáles debían regirse internamente sus relaciones laborales; por ejemplo como brindarse ayuda mutua entre agremiados o determinar los modos de producción y venta con relación a sus mercancías.

Los gremios se regían por un conjunto de disposiciones llamadas ordenanzas "Las ordenanzas de la corporación o sea su ley, eran formuladas por la asamblea de los maestros y .. En ellas se. . regulaban la adquisición de materias primas; su transformación, su venta, la mano de obra y se determinaban las sanciones que se aplicarían a los infractores..."⁴².

⁴¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit., p. 53.

⁴² CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit., p. 30

Después de la Edad Media es cuando ya vamos a tener realmente los primeros hechos conocidos en México sobre la relación de trabajo.

"El trabajo siempre ha existido y si bien es cierto que en el México prehispánico el trabajo no fue reglamentado, también es verdad que el trabajo estuvo regido por la costumbre" ⁴³.

Los antecedentes de la relación laboral en México se dan previos a la conquista española, época en la que no existía ninguna disposición que la regulara; sin embargo, los aztecas con fundamento en la costumbre adoptaron ideas como la libre concertación de trabajo y el derecho a recibir completamente el pago de un trabajo.

"En realidad no deberíamos hablar de ideas sociales... pero como se practicaron ciertos principios conviene subrayarlos. Son ellos el de la libertad de trabajo. En el pueblo azteca, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores; de construir sus casas, de cultivar sus heredades que siempre fueron remuneradas, el trabajo solo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quién prestaba servicios y quién los recibía...

⁴³ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación laboral Quinta reimpresión, Limusa México, 1989, p. 21

.. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración" ⁴⁴

En esta época "La esclavitud no tuvo los caracteres de la europea: el esclavo no dejó de concebirse como una persona humana ni como una entidad jurídica; jamás se le concibió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo" ⁴⁵.

Para los aztecas la esclavitud fue menos rígida que en el continente europeo, porque el esclavo ya no se consideraba una cosa y el derecho de propiedad que se tenía sobre él se acabó. Estos hechos le permitieron trabajar al esclavo en su propio beneficio a pesar de conservar ciertas obligaciones.

Hablando ya del colonato en México, es lógico pensar que con la conquista de nuestro país a cargo de los españoles fueran adoptadas ciertas medidas provenientes de España.

"Con la anterior aclaración, se puede decir que el primer intento de reglamentación del trabajo en nuestra patria lo constituyeron las Leyes de Indias, ordenamiento cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era

⁴⁴ CASTORENA, J. Jesús Op Cit , p. 38

⁴⁵ *Ibidem*, p. 39

sumamente difícil, la despiadada explotación de que eran objeto los nativos por parte de los desalmados encomenderos. Este ordenamiento contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y pago en efectivo del salario" ⁴⁶.

La colonización trajo como consecuencia que los conquistadores esclavizaran a los nativos de la Nueva España; sin embargo, esto motivó a los reyes españoles a elaborar las Leyes de Indias con el fin de atenuar dichos abusos.

La encomienda fue otra concesión de los reyes puesto que inicialmente establecía el trabajo forzoso, pero después sustituyó la prestación de servicios obligatorios por el derecho indígena a solicitar del encomendero la defensa de sus intereses.

Otro acontecimiento importante en este período fue la reglamentación de oficios mediante las ordenanzas.

"En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres. " ⁴⁷

⁴⁶ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Op Cit , p 21

⁴⁷ DÁVALOS, José Op Cit , p 54

Es con la independencia mexicana cuando las relaciones laborales que imperaban hasta ese entonces fueron transformándose paulatinamente

" el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810 ..." ⁴⁸.

Con este hecho tan relevante las personas empezaron a ser valoradas como tales en sus relaciones de trabajo porque la esclavitud que tenían se desvaneció. Aunado a esto don José María Morelos y Pavón estatuyó con los Sentimientos de la Nación las bases constitucionales relativas al trabajo y repartición de tierras.

"El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813, expresa.

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del

⁴⁸ Ibidem, p. 55.

pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto"⁴⁹

No obstante lo anterior, durante el siglo XIX continuaron aplicándose los ordenamientos jurídicos españoles de aquella época; es decir, las condiciones de los trabajadores en nada mejoraron prácticamente, y si por el contrario se resintieron las consecuencias políticas, sociales y económicas que puede llevar consigo cualquier lucha de independencia.

"...la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación mexicana.

...la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros..."⁵⁰.

Con la Carta Magna de 1857 la situación se mantenía casi en el mismo estado tan deplorable que predominaba años atrás.

"El 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort. Su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario El nuevo derecho del trabajo. Tomo I. Decimatercera edición, Porrúa México, 1993, p. 40

⁵⁰ DÁVALOS, José Op Cit , p. 56

Con tibiaza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores..."⁵¹ (sic)

Las disposiciones laborales más importante para esa Carta Magna fueron los artículos cuarto y quinto que consignaban respectivamente las libertades de profesión, industria, o trabajo y el principio constitucional que impide la obligación de prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin el pleno consentimiento.

En 1870 el Código Civil de ese año también reglamentó muy vagamente las relaciones laborales; lo cual ya generó en los trabajadores una reacción agitadora en señal de protesta.

"...El Código Civil de 1870.. se limitó a esquematizar el "contrato de obra" sin prever responsabilidad alguna por motivos de accidentes de trabajo.

Lo anterior propició que a principios del siglo XX los obreros llevaran a efecto las huelgas de Cananea y Río Blanco, reprimidas por el gobierno"⁵².

⁵¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto Op. Cit , p 81.

⁵² DE LA TORRE, Francisco. Op. Cit , pp 3 y 4

La primer huelga se debió a que los trabajadores de la mina en Cananea solicitaron aumento salarial e igualdad en las condiciones laborales para empleados mexicanos y norteamericanos, pero la empresa que explotaba la mina dio por terminada la huelga con lujo de violencia gracias al apoyo del gobierno mexicano y estadounidense

La segunda la protagonizaron trabajadores pertenecientes a la industria textil porque les impusieron un reglamento de fábrica que vulneraba su libertad y dignidad obrera, pero tampoco dio resultado puesto que los empresarios se unieron y decretaron un paro general. En esta situación intervino el ex Presidente Porfirio Díaz, solo que en lugar de ayudar a los trabajadores apoyó a los patrones impidiendo únicamente el trabajo a los menores de siete años.

"El día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo. . El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y del trabajo" ⁵³.

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit , p. 42.

Algunas disposiciones importantes del manifiesto eran las que establecían mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, igualdad salarial para extranjeros y nacionales, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio e indemnización por accidentes de trabajo entre otras.

Posteriormente vino la revolución mexicana en 1910 y con ello la expedición de la actual Constitución Política mexicana que tiene como disposiciones laborales importantes a los artículos 5º y 123.

"El Derecho del Trabajo como derecho de clase nació de la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917. ...el Derecho del Trabajo surgió como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que ése había sido el objetivo principal de la revolución de 1910"⁵⁴

El proyecto de esta constitución todavía fue elaborado muy superficialmente en materia laboral por Don Venustiano Carranza, lo cual motivo a un grupo de diputados para incluir las bases reguladoras del trabajo en su artículo 5º, pero hubo otros diputados en contra que acordaron con los primeros hacer un título especial con las cuestiones obreras; fue así como finalmente se aprobó en la Ley Suprema de ese año el texto primitivo del artículo 123 constitucional.

⁵⁴ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío Op. Cit., p. 22.

Terminaremos este punto diciendo que así es como se ha venido transformando paulatinamente con el paso del tiempo la relación individual de trabajo en México.

2.2. Evolución del contrato individual de trabajo

Como ya quedó asentado en el capítulo anterior el Derecho del Trabajo nace del civil y por lo mismo resulta lógico pensar que los contratos laborales siguen la misma suerte. En atención a esto haremos un poco de historia acerca de los civiles para llegar así con los laborales.

Los primeros contratos en existir se deben a la necesidad que tenía el hombre de progresar, pues esto lo logra intercambiando bienes y servicios mediante operaciones contractuales.

"Para su desarrollo en la sociedad, el hombre requiere del intercambio de bienes y servicios, sin los cuales económica y socialmente quedaría aislado. Tal intercambio, que provoca que el ser humano se enriquezca y perfeccione, se realiza, entre otros medios, a través de los contratos" ⁵⁵.

⁵⁵ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo Contratos civiles. Segunda edición, Porrúa México, 1994, p. 3.

Ahora bien, conforme al pasado tenemos que los contratos civiles son de origen romano tal y como lo veremos a continuación.

"Los diversos contratos van naciendo y perfeccionándose paulatinamente en la vida jurídica romana... en un principio los romanos fueron eminentemente agricultores y guerreros. ruda y tosca era su vida: rudos y toscos eran sus contratos. Posteriormente, al contacto con otros pueblos, su modo de ser varía, reflejándose este cambio en el desarrollo de los contratos: se separan del formulismo y rigor antiguo, para acogerse más a la buena fe y a la equidad"⁵⁶ (sic).

Inicialmente los romanos tuvieron una vida destinada al campo y a los combates con otros pueblos, pero con el paso del tiempo su rutina cambió reflejándose en los contratos. A este respecto conviene hablar un poco acerca de la obligación, porque todo contrato tiene como meta principal el crear o transmitir obligaciones.

Por obligación se debe entender el vínculo jurídico a través del cual una persona llamada deudor se compromete a efectuar una determinada conducta o prestación en beneficio de otra denominada acreedor.

⁵⁶ BRAVO VALDÉS, Beatriz y Agustín Bravo González. Segundo curso de derecho romano. Décima edición, quinta reimpresión, Pax. México, 1992, p. 33

Justiniano nos define a este vocablo de la siguiente manera:
 " *..Obligatio est juris vinculum, quo necessitate adstringitur alicujus solvendae rei, secundum nostrae civitatis jura.* (La obligación es un vínculo de derecho formado según nuestro derecho civil, y que nos obliga a pagar alguna cosa).

I. *Omnium autem obligationum summa divisio in duo genera deducitur; namque aut civiles sunt aut praetoriae. Civiles sunt, quae aut legibus constitutae aut certo jure civili comprobatae sunt. Praetoriae sunt, quas pretor ex sua jurisdictione constituit, quae etiam honorarie vocantur.* (1. Todas las obligaciones se reducen a una división principal de dos clases, y son, o civiles o pretorianas. Civiles, las que han sido o establecidas por las leyes o reconocidas por el derecho civil. Pretorianas, las que el pretor ha constituido en virtud de su jurisdicción: estas últimas se llaman también honorarias)

II. *Sequens divisio in quatuor species deducitur. aut enim ex contractu sunt aut quasi ex contractu; aut ex maleficio aut quasi ex maleficio...* (2. Una división subsecuente las distingue en cuatro especies, porque nacen o de un contrato o de un cuasi contrato, o de un delito o de un cuasi delito..)"⁵⁷.

⁵⁷ Instituciones de Justiniano. Edición bilingüe por Ortolán M. Volumen IV. Trad. Francisco Pérez De Anaya y Melquíades Pérez Rivas. Heliasta. Argentina, 1976, pp 236 y 237.

Para Justiniano la obligación tenía dos divisiones. una que la subdividía en civil o pretoriana y otra que lo hacia en contrato, cuasicontrato, delito y cuasidelito.

"Los cuasicontratos se parecían a los contratos por ser lícitos y engendrar obligaciones, pero diferían de ellos por la falta de consentimiento" ⁵⁸.

El cuasicontrato era un acto jurídico semejante al contrato porque también engendraba obligaciones, pero lo hacia sin el consentimiento de las partes.

Algunos cuasicontratos en el derecho romano y de los cuales hablaremos brevemente son los siguientes:

a) La gestión de negocios. "Hay gestión de negocios cuando una persona administra voluntariamente los negocios ajenos sin habérselo encargado" ⁵⁹.

Este cuasicontrato se asemeja con el mandato porque en ambos casos una persona se encarga de los bienes o asuntos de otra, solamente que

⁵⁸ MARGADANT S., Guillermo Floris El derecho privado romano Vigésimasegunda edición, Esfinge. México, 1997, p. 431

⁵⁹ PETIT, Eugene Tratado elemental de derecho romano. Trad. D. José Fernández González S e , Editora Nacional México, 1976, p. 447.

en el primero es por iniciativa propia y en el segundo por una orden del mandante

b) La tutela. Es aquella "Institución jurídica que tiene por objeto la guarda de la persona o bienes, o solamente de los bienes, de los que, no estando bajo la patria potestad, son incapaces de gobernarse por sí mismos" ⁶⁰

Esta figura jurídica la desempeña un tutor que tiene a su cargo cuidar los intereses de otra persona que se encuentra bajo su custodia por incapacidad natural y/o legal.

c) La curatela. Es la "Institución de derecho romano... destinada a la custodia o protección de bienes o patrimonios necesitados de administración y vigilancia, pertenecientes tanto a la esfera del derecho privado como a la del derecho público" ⁶¹.

Esta institución es realizada por un curador para resguardar los intereses del incapacitado cuando sean contrarios a los del tutor, es decir, el curador debe cuidar que el tutor desempeñe correctamente las funciones que adquirió como tal.

⁶⁰ DE PINA VARA, Rafael. Op Cit., p 486

⁶¹ Ibidem, p 207.

d) La indivisión "Se dice que hay indivisión, cuando una cosa determinada o un conjunto de bienes pertenecen a varias personas. . que son copropietarios pro indiviso de ellas" ⁶².

Este cuasicontrato se asemeja a la sociedad porque tenía la obligación de dividir un objeto o crédito perteneciente a varios individuos. Podía ser amistosa o judicial pero en este último caso el juez hacía las adjudicaciones correspondientes a las partes o las condenaba al pago de indemnizaciones cuando alguna había recibido mayor parte que otra.

e) El enriquecimiento ilegítimo. "... se daba cuando una persona obtuviera una ganancia a costa de otra sin que mediara una causa jurídica; es decir, cuando dicha ganancia proviniera de una relación jurídica injustificada" ⁶³

A este cuasicontrato se le identifica con el mutuo ya que los dos casos tienen la obligación de restituir; no obstante, se distinguen porque en la primera hipótesis una persona se beneficia ilegalmente en perjuicio de otra y en la segunda también hay una ganancia pero mediando una causa jurídica y sin causar algún perjuicio a las partes

⁶² ODERIGO, Mano N Sinopsis de derecho romano. Sexta edición, De Palma Argentina, 1982, p. 355

⁶³ MORINEAU IDUARTE, Martha y Román Iglesias González. Derecho romano. Segunda edición, Harla México, 1992, p 199

Algunos autores consideran al pago de lo indebido un cuasicontrato más, sin embargo, no estamos de acuerdo con ellos porque se puede encuadrar dentro del enriquecimiento ilegítimo si tomamos en cuenta que el primero se presenta al pagar lo que no se debe por no ser el acreedor o deudor verdadero, tal y como puede suceder con el segundo.

Referente a los cuasidelitos éstos son "...aquellos hechos que sin ser verdaderamente delitos originan los mismos efectos de los actos delictivos, y principalmente la obligación de reparar los daños causados" ⁶⁴.

Para el derecho romano los cuasidelitos eran nuevas figuras delictivas que no habían sido incluidas en la lista tradicional de los delitos y entre los principales cuasidelitos que estaban tenemos a los siguientes:

a) La torpeza o deshonestidad judicial. Tenía lugar cuando un juez dictaba una resolución contraria a derecho, debiendo con ello resarcir el importe del daño causado pero sin modificar el sentido de la sentencia

"El juez que "hacia suyo el proceso"; es decir, que dolosa o negligentemente dictaba una sentencia injusta, quedaba obligado a pagar a la parte perjudicada una indemnización" ⁶⁵.

⁶⁴ VENTURA SILVA, Sabino Derecho romano. Decimacuarta edición, Porrúa México, 1997, p 399

⁶⁵ MORINEAU IDUARTE, Martha y Román Iglesias González Op Cit., p 200.

b) La acción de *effusis et deiectis*. " . se daba contra el habitante principal de un edificio del cual se derramara un líquido (*effusum*) o bien se arrojara un cuerpo sólido a la calle (*deiectum*) o a un lugar público y se causare daño a un transeúnte . " ⁶⁶.

Esta figura delictiva se presentaba si del interior de una construcción era lanzado algún fluido u objeto sólido que causara un daño personal; responsabilizándose con ello al dueño de la edificación si no se identificaba al autor directo de los hechos.

c) La *positivis velt suspensis*. "El habitante de una casa en la cual son puestas o colgadas cosas sobre la vía pública, las que al caer pueden dañar a un tercero, es responsable de los daños eventuales que se puedan producir por la caída de dichas cosas" ⁶⁷.

En esta hipótesis bastaba que él residente de una casa suspendiera un objeto que al caer produjera un daño; si esto sucedía se responsabilizaba únicamente a quién colocaba dichos objetos

d) La responsabilidad de los dueños de navíos, posadas y establos. Este cuasidelito albergaba "...diversas hipótesis. Así, si el culpable del

⁶⁶ VENTURA SILVA, Sabino Op Cit., p. 399

⁶⁷ ODERIGO, Mario N Op Cit., p 359

daño derivado de dolo o robo era el esclavo del barquero, posadero o establero, a su dueño le correspondía pagar la indemnización. En tanto, si el culpable era una persona libre el patrón respondía con base en la *lex aquilia*, por haber seleccionado personal deshonesto. Asimismo, si no procede la aplicación de la ley citada, el culpable responde por sí mismo; pero si aquél es insolvente o no se le encontraba, el propietario del barco, posada o establo respondía del doble del daño sufrido por sus clientes puesto que éstos no podían reclamar a alguna otra persona" ⁶⁸.

Este cuasidelito contemplaba diversas posibilidades: una era cuando el culpable resultaba ser esclavo, situación en la que su propietario debía pagar el daño; otra cuando el autor del acto fuera una persona libre, caso en el que su patrón respondía con fundamento en la *Lex Aquilia*, pero en el supuesto de no aplicarse dicha ley lo hacía directamente quién cometiera la falta delictiva a menos que fuera de escasos recursos o no se hallare porque en tal acontecimiento continuaba siendo responsable el patrón.

"Damni injuriae actio constituitur per legem Aquiliam; cujus primo capitae cautum est ut, si cuis alienum hominem alienamve quadrupedem quae pecudum numero sit, injuria occiderit, quanti ea res in eo anno plurimi fuerit, tantum domino dare damneetur. (La acción del perjuicio justamente causado se

⁶⁸ VENTURA SILVA, Sabino Op. Cit., p 399

halla establecida por la ley Aquilia, cuyo primer capítulo establece que el que haya muerto injustamente a un esclavo o a un cuadrúpedo de los que se hayan en el número de los rebaños, perteneciente a otro, será condenado a pagar al propietario el mayor valor que la cosa haya tenido en el año)"⁶⁹.

Continuando con el origen de los contratos laborales debemos señalar que los doctrinarios civilistas pretendieron adoptarlos bajo el manto de algunos prototipos civiles como son: el arrendamiento, la compraventa, la sociedad o el mandato

" .los intentos de los maestros de Derecho Civil... ubicaron el contrato de trabajo en algunas de las figuras tradicionales: arrendamiento, compra-venta, sociedad, mandato, etc..."⁷⁰.

En cuanto al contrato de arrendamiento, el artículo 2398 del Código Civil para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal nos dice lo siguiente:

"ART 2398.- Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan recíprocamente, una, a conceder el uso o goce temporal de una cosa, y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto".

⁶⁹ Instituciones de Justiniano. Volumen IV. Op Cit , p 297

⁷⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op Cit., p 95.

Este contrato lo relacionaban con el de trabajo porque se creía que así como era factible alquilar una casa gracias a una renta lo mismo se podía hacer con los servicios de un trabajador mediante un salario, pero tal criterio se desvirtuó puesto que en el primer ejemplo se tiene que regresar la cosa arrendada y en el segundo no es posible devolver el trabajo realizado.

Posteriormente le hallaron parecido al contrato laboral con el de compraventa, pues decían que si era posible comprar energía eléctrica también era factible negociar energía humana, solamente que a esta postura se le objetó el no poder considerar al trabajo como una mercancía por ser inherente a la persona.

Referente a la compraventa el artículo 2248 del mismo Código establece que:

"ART. 2248.- Habrá compraventa cuando uno de los contratantes se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho y el otro a su vez se obliga a pagar por ellos un precio cierto y en dinero".

Después lo confundieron con el contrato de mandato pero tal argumento se descartó ya que éste último es únicamente para la ejecución de actos jurídicos tal y como lo precisa el artículo 2546 del Código referido que a continuación citamos:

"ART. 2546 - El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga"

Finalmente lo asimilaron pero también sin éxito alguno al contrato de sociedad, argumentando que los dos pueden ser utilizados en una industria o empresa; solo que en el primero el trabajo desempeñado es subordinado y en el segundo es comunitario. En relación a este contrato el artículo 2688 del Código en cita dice que:

"ART. 2688.- Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial"

2.3. Ley federal del trabajo de 1931

"Las primeras leyes del trabajo mexicanas son las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del año de 1904, del Estado de México y la de 1906 de Bernardo Reyes, de Nuevo León" ⁷¹

⁷¹ CASTORENA, J. Jesús. Op. Cít., p. 46.

Estas leyes beneficiaban a los trabajadores porque en términos generales establecían que todo accidente de trabajo debía presumirse como tal mientras no se demostrara lo contrario; además otorgaban al trabajador asistencia médica, indemnización o pensión en caso de incapacidad temporal o permanente.

Después de la revolución en 1910 hubo otras Entidades Federativas como Aguascalientes, Jalisco, Yucatán, Hidalgo o Zacatecas que siguieron legislando en materia laboral, pero sin duda alguna es en Veracruz donde vamos a encontrar el antecedente más importante de la actual Ley Federal del Trabajo.

"El 14 de enero de 1918, el Congreso del estado de Veracruz, expidió su Ley del Trabajo que tuvo el mérito de ser la primera del país y haber servido de fundamento para la elaboración de otras leyes entre ellas la de 1931"⁷²

Ahora bien, debemos mencionar que hasta la Constitución de 1917 con el artículo 123 la facultad para legislar en materia laboral era a cargo del Congreso de la Unión y de las Legislaturas Estatales; después "...el Presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores que se llevó

⁷² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Op. Cit , p 25.

a efecto el 26 de junio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del art 73 constitucional, en lo que respecta a las facultades del Congreso, así como la del proemio del artículo 123... para que únicamente el Congreso tuviese esa facultad" ⁷³

Fue así como se integró una Comisión para redactar un Código Federal del Trabajo, pero su proyecto fue rechazado por deficiencias en materia sindical y huelguista; esto motivo una segunda Comisión elaboradora de otro proyecto, solo que ahora de una Ley Federal del Trabajo, la cual se aprobó en 1931 finalizando con ella la facultad de legislar en materia del trabajo a los Estados.

"El Congreso de la Unión... aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes" ⁷⁴.

Esta ley reguló al contrato individual del trabajo sin referirse a la relación de trabajo que se vino reglamentando hasta la ley de 1970; razón por la que únicamente abordaremos los principales aspectos del primero en los siguientes incisos.

⁷³ DE LA TORRE, Francisco Op Cit., p. 11.

⁷⁴ CASTORENA, J Jesús. Op. Cit., p. 51

a) Su definición. "ARTICULO 17.- Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida" ⁷⁵

Este era un concepto con el cual quedaban obligadas las partes en igualdad de circunstancias y sufriendoseles la autonomía de su voluntad.

b) Su formación. Se refería a como realizar dicho contrato, pudiendo ser por escrito y excepcionalmente verbal, para evitar con ello conflictos respecto al alcance de las obligaciones adquiridas, tal y como lo indican los artículos 23 y 26 de la ley en cuestión.

"ARTICULO 23.- Todo contrato de trabajo deberá constar precisamente por escrito, salvo lo dispuesto por el artículo 26 de esta ley, y se harán por lo menos dos ejemplares, de los cuales deberá quedar uno en poder de cada parte".

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

⁷⁵ Ley Federal del Trabajo, S e , Talleres Gráficos de la Nación México, 1931, p 7

I.- Al trabajo del campo, exceptuándose el de los peones acasillados de que habla la Ley Sobre Dotaciones y Restituciones de Tierras y Aguas...

II - Al servicio doméstico,

III.- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días , y

IV.- A la prestación de un trabajo para producir una obra determinada, siempre que el valor de ésta no pase de cien pesos...".

c) Sus efectos. "Los efectos del contrato que en el derecho común se determinan por la voluntad de las partes, son materia, tratándose del trabajo, de una reglamentación legal minuciosa, que tiende a proteger el salario, la higiene, la seguridad y la moralidad de los trabajadores"⁷⁶.

Esto significa que en el derecho laboral a diferencia del común los efectos del contrato no se dejaban al arbitrio de las partes sino a una minuciosa regulación establecida en la ley.

d) La suspensión. Tenía varias formas de realizarse pero en términos generales podemos decir que se efectuaba conforme al artículo 116 de la ley en cita por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón

⁷⁶ "Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931" Diano Oficial de la Federación. (Tomo LXVI. No 16). México 22 de mayo de 1931, p 9

o mediante paros patronales que influyeran en las condiciones del mercado y en los trabajadores para obligarlos a consentir nuevas disposiciones laborales

"ARTICULO 116.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;

II - La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos.. si se comprueban plenamente por el patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;

IV.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada;

V.- La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón ..

VI.- La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables;

VII.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

VIII.- La muerte o incapacidad del patrón.. y

IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia

absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato”

e) La terminación. Era mediante las formas normales de finalizar los contratos sin responsabilidad para las partes o por violación de éstas a sus obligaciones, según lo estipulado en el artículo 126 de la referida ley

“ARTICULO 126.- El contrato de trabajo terminará:

- I.- Por mutuo consentimiento de las partes;
- II.- Por las causas estipuladas expresamente en él;
- III.- Por muerte del trabajador,
- IV.- Por terminar la obra...
- V.- Por el agotamiento de la materia ..
- VI.- Por rescisión del contrato ..
- VII.- Por quiebra o liquidación judicial de la negociación...
- VIII.- Por cierre total de la empresa ..
- IX.- Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa;
- X.- Por perder la confianza del patrón...
- XI.- Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje... y
- XII.- Por caso fortuito o fuerza mayor . ”

2.4. Teoría relacionista y contractualista

Este tema lo analizaremos para poder determinar la naturaleza jurídica mas acorde con las relaciones laborales, pues algunos autores la consideran contractualista y otros relacionista; por eso vamos a estudiar en seguida las dos teorías, empezando con la del contrato y prosiguiendo con la de la relación de trabajo, ya que la segunda busca perfeccionar a la primera.

La teoría contractulista tuvo una influencia civilista en la que originalmente predominaban la igualdad entre las partes y la autonomía de su voluntad; después con la Constitución de 1917 el contrato mostró una mejoría al sobresalirle normas que favorecen al trabajador y hacen a un lado la voluntad de las partes; es decir, la ley suple la voluntad para colocar a las partes en un plano igualitario.

"En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas

creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación esta 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..."⁷⁷.

En resumidas cuentas diremos que esta corriente considera legalmente demostrada a toda relación entre trabajador y patrón mediante un contrato basado en principios de derecho social.

Por otra parte, la teoría relacionista establece que las relaciones laborales son anticontractuales porque nacen con la pura incorporación del trabajador a la empresa o establecimiento donde trabaje además de regirse por un derecho proteccionista del trabajador.

"Allá por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania, fue expuesta por Wolfgang Sibert, para combatir la teoría contractual, consistiendo la relación en la incorporación del trabajador a la empresa, de dónde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario, se estimó tal relación como acontractual, a fin de que fuera gobernada por la ley o por el derecho objetivo proteccionista del trabajador.." ⁷⁸.

⁷⁷ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo derecho del trabajo. Sexta edición, Porrúa México, 1981, p. 277.

⁷⁸ Idem.

En la actualidad se puede considerar a esta teoría como la más confiable y apegada a la realidad, puesto que para tener una relación de trabajo no exige la celebración de un contrato; sin embargo, los problemas por no tener dicho contrato que avale a las relaciones laborales aún persisten y esto nos hace pensar que la corriente contractualista debe respaldar a la relacionista.

Visto de otra manera se puede decir que "...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio 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 contratos-ley y de sus normas supletorias"⁷⁹.

Sólo así las relaciones laborales que están regidas por un derecho proteccionista del trabajador podrán disminuir en base a los contratos laborales gran parte de los conflictos existentes en esta materia, pero sin que esto influya para que la voluntad de las partes no pueda superar lo establecido en la ley.

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 187.

Para finalizar el presente capítulo lo sintetizaremos diciendo que con él pudimos observar cual a sido el progreso experimentado en la relación y el contrato individual del trabajo, pasando desde porque tenía que trabajar el hombre hasta como se fue dando el Derecho del Trabajo para reglamentar estas dos figuras en nuestro sistema jurídico mexicano; también vimos que hay una teoría contractualista con la cual se dice que las relaciones laborales quedan legalmente demostradas mediante un contrato y otra relacionista que considera a dichas relaciones como anticontractuales por estar basadas en la pura incorporación de los trabajadores al centro de trabajo donde vayan a laborar.

CAPÍTULO 3.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA RELACIÓN Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.1. Generalidades de la relación y del contrato individual de trabajo

En este capítulo analizaremos brevemente las disposiciones más sobresalientes del Título Segundo de la vigente Ley Federal del Trabajo que se denomina "Relaciones Individuales de Trabajo"; pues con él nos referimos a la reglamentación jurídica contemporánea de la relación y del contrato individual de trabajo. Al respecto citamos el artículo 20 de la mencionada ley que dice lo siguiente:

"Artículo 20. 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 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 y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Este artículo confunde a la relación con el contrato individual de trabajo debido a que ambos casos refieren a un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, y por eso haremos los siguientes comentarios:

“Cuando el concepto de la relación se refiere a ‘cualquiera que sea el acto que le dé origen’, amplía al ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes. Es indudable la protección que se contiene en la definición del contrato, al indicar que lo será independientemente de ‘su forma o denominación’. Aún cuando dos personas convengan en la celebración de un contrato civil o mercantil, habrá de atenderse al contenido, a la naturaleza del servicio y no a la voluntad de las partes”⁸⁰.

Aunque las dos figuras en estudio se hicieron para defender a los trabajadores de los intereses patronales, se puede decir que la relación lo hace mejor porque va mas allá de la voluntad plasmada en un contrato.

La relación se refiere en estricto sentido a la prestación de servicios y el contrato a la obligación de efectuar dichos servicios, es decir, la

⁸⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto Op. Cit., p. 114.

relación es un hecho informal que se perfecciona cuando empiezan a prestarse los servicios y el contrato es un acto formal que hace lo propio al otorgar el consentimiento para realizar los servicios y pagar un salario a cambio de ellos.

Por lo tanto es posible tener un contrato sin relación cuando se contrata a una persona para trabajar a futuro pero lo que no puede haber es una relación sin la existencia real o ficticia de un contrato.

“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

A este artículo debemos anexarle la palabra subordinado cuando se refiere al trabajo personal porque conforme a la legislación actual para que haya una relación laboral se requiere dicha característica tal y como lo establece la siguiente jurisprudencia:

“SUBORDINACION. CONCEPTO DE. La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 122/93. Hilario Huerta Beristáin. 1 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XI-Mayo. Página: 407.

“Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

“Artículo 25. El escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares en donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar del pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”

El escrito a que se refieren estos dos artículos es el contrato individual de trabajo y en él deben constar por escrito las condiciones laborales; se debe hacer uno para cada parte aún y cuando haya un contrato colectivo aplicable porque con este último generalmente no se abarcan cuestiones individuales; es decir, “...aunque exista el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos de trabajo”⁸¹.

“Artículo 26 La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

⁸¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op Cit., p 155

La disposición anterior ayuda a prevenir la falta de contratos laborales que respalden a la subsistencia de las relaciones de trabajo, pues en estos casos la omisión se atribuye a los patrones y por lo tanto son ellos quienes responden ante las prerrogativas obreras.

Asimismo debemos mencionar que con fundamento en los artículos 21 y 26 antes citados el contrato laboral surte sus efectos sin necesidad de registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Al respecto Francisco De La Torre señala que "Los contratos individuales no necesitan registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; basta que se hagan por duplicado, de los cuáles quedará uno en poder de cada parte"⁸².

"Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento".

"Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad".

⁸² DE LA TORRE, Francisco. Op. Cit., p. 29

Estos dos artículos se relacionan porque mientras uno obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones laborales, la buena fe y la equidad el otro dispone que si no se señalaron cuales serían los servicios que se deben efectuar el trabajador queda obligado a realizar cualquier actividad conforme a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición siempre y cuando se desarrolle en la empresa o establecimiento para la cual trabaje.

“Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Con este artículo el trabajador tiene el deber de resarcir única y exclusivamente el daño o perjuicio causado al patrón por la inobservancia de las normas laborales.

“Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.

Cualquier renuncia a los derechos obreros es objeto de nulidad, pero esto no quiere decir que los trabajadores no puedan renunciar a su trabajo porque tanto una como otra hipótesis constituyen prerrogativas laborales. “La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital”⁸³.

Finalizaremos este punto aclarando que para los subsecuentes temas nos referiremos principalmente a la “relación laboral” o “relación individual de trabajo”, pues como ya lo vimos, ésta lleva implícita la existencia del contrato individual de trabajo, además de que la mayoría doctrinaria y la propia legislación laboral así se expresan.

3.2. Duración de las relaciones individuales de trabajo

Este tema se refiere al tiempo de vida que tienen las relaciones laborales, pudiendo ser conforme a la Ley Federal del Trabajo por obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado y para la inversión de capital

⁸³ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Op. Cit., p. 39

determinado; lo cual nos hace pensar directamente en la estabilidad laboral que consiste en el derecho del trabajador a conservar su empleo por el tiempo que lo exija la naturaleza de la relación laboral.

“En la ley federal de la materia, la vigencia de la relación de trabajo esta regulada por el llamado **principio de estabilidad**, que significa que la relación subsiste de forma indefinida, salvo en los casos de excepción que la misma ley permite” ⁸⁴ (sic).

Estos casos de excepción son los establecidos en los artículos 47 y 53 que más adelante citaremos porque a continuación estudiaremos el 35 del mismo dispositivo legal.

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

La regla general es que las relaciones laborales sean por tiempo indeterminado y extraordinariamente por obra o tiempo determinado. “De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo

⁸⁴ SOTO CERBON, Juan. Teoría general del derecho del trabajo. Trillas México, 1992, p. 114.

indeterminado. Sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado”⁸⁵.

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

Para existir una relación por obra determinada no se necesita el acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón sino que la naturaleza del servicio así lo determine, tal y como sucede en la construcción de un inmueble.

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

La fracción primera del artículo en turno puede ser mediante un contrato de temporada para cosechar determinada fruta, la segunda cuando se substituye a un trabajador por razones de licencia solicitada, y la tercera al contratar trabajadores de buques por el tiempo que duren en el puerto.

⁸⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op Cit., p 172

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

Esta disposición constituye otra excepción de las mencionadas en el artículo 35 antes referido, ya que al preverse la dificultad para establecer cuando se agota una mina se tomo esta medida con la cual se determina que la relación laboral se extingue al momento de acabarse el dinero invertido para ese fin.

“Como una situación de excepción la ley contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado (art. 38).

En estas relaciones la duración esta sometida a una condición resolutoria: que se gaste el capital previsto... de tal manera que la temporalidad resulte solamente de la subsistencia del capital invertido”⁸⁶

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Décima edición, Porrúa México, 1994, p. 65

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

Esto es para evitar despidos injustificados a los trabajadores cuando se concluya el plazo por el cual fueron contratados, pero la condición para esto es la subsistencia de la materia prima que permita seguir laborando; sí esta disposición no es respetada se puede demandar la reinstalación al trabajo por prórroga de la relación laboral. A este respecto debemos aclarar que reinstalación y prórroga no son lo mismo pues la primera significa volver a instalar y la segunda es continuar la relación.

“En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en qué consiste dicha obra...”⁸⁷

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

⁸⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit., p. 106

Lo cual significa que a ningún trabajador se le puede exigir que trabaje más de un año aunque su relación laboral sea por tiempo indeterminado, pues la indeterminación del tiempo es para beneficiarlo; pero si no cumple con el mínimo establecido en la ley incurre en responsabilidad civil de la cual ya hablamos anteriormente.

Para concluir el presente tema diremos que nuestra ley no admite el contrato a prueba salvo que sean trabajadores domésticos; y en caso de ser así los patrones tienen treinta días para rescindir la relación laboral sin responsabilidad alguna pagando la indemnización correspondiente.

3.3. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo

La suspensión de las relaciones laborales implica interrumpir temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar un salario; sin embargo, los patrones no pueden incumplir con otras obligaciones como el conservar la plaza del trabajador o continuar los beneficios que tiene su empleado por seguridad social.

No obstante lo anterior, hay casos como el de la maternidad en dónde se presenta la suspensión de labores y el patrón tiene que seguir

pagando salarios si no aseguró a su empleada, porque si lo hizo es el Seguro Social quién asume dicha obligación; otros ejemplos en los que se debe seguir pagando el salario son el de las vacaciones o días inhábiles.

“De todo lo anterior se colige que la suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran”⁸⁸.

Algunos autores prefieren referirse a la suspensión de algunos derechos de la relación laboral, pues consideran que no se suspende la relación en sí misma sino únicamente algunos de sus efectos.

“Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un 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

⁸⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1983, p. 304.

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 mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, 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”.

La fracción primera es para proteger la salud de los demás trabajadores y del propio patrón; la segunda se debe a la imposibilidad física y/o mental para laborar por un accidente o enfermedad fuera del trabajo; la tercera y la cuarta se distinguen porque si el trabajador obró en defensa del patrón se le tienen que pagar los salarios no percibidos cuando la sentencia le sea favorable; la quinta comprende los servicios de armas, jurados, cargos concejiles, elección popular, Guardia Nacional, funciones electorales y censales también; la sexta es para trabajadores representantes ante organismos

estatales o autoridades laborales; y la séptima se refiere a documentos como licencias vehiculares, pasaportes o certificados médicos.

Ahora bien, conviene aclarar que ésta disposición se refiere únicamente a hechos del trabajador o del patrón, pero debemos resaltar que la suspensión de labores puede ser también por situaciones ajenas a la voluntad humana como en el caso de inundaciones o incendios.

*Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses”.

La suspensión de la relación laboral prevista en la fracción I del artículo en estudio no puede ser mayor a 104 semanas conforme a los artículos 91 y 92 de la Ley del Seguro Social que a continuación citamos:

“Artículo 91. En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento...”.

“Artículo 92. Si al concluir el período de cincuenta y dos semanas previsto en el artículo anterior, el asegurado continua enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico”.

En cuanto a la fracción II debemos destacar que si el trabajador es arrestado o detenido judicialmente no podrá acreditar la privación de su libertad y por lo tanto quienes deben hacerlo son sus familiares o amigos.

La suspensión prevista en las fracciones III y IV esta condicionada a que los patrones tengan conocimiento del hecho.

“Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad”.

Este artículo establece que la suspensión de relaciones laborales por alistarse y defender a nuestra independencia o territorio nacional produce antigüedad en el trabajo; y a este respecto Roberto Muñoz Ramón manifiesta que “...los días que transcurran durante la suspensión no se computan como integrantes de la antigüedad.

La Ley señala, en los casos de suspensión examinados, dos excepciones a la anterior regla general: ‘cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional -el tiempo de servicios- dispone el artículo 44 se tomará en consideración para determinar su antigüedad’; y las ‘madres trabajadoras tendrán derecho, prescribe la fracción VII, del artículo 170, a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales”⁸⁹ (sic).

Esto significa que la regla general de no contabilizar como antigüedad los días que dure la suspensión tiene dos excepciones: una cuando

⁸⁹ *ibidem*, p 312

los trabajadores son llamados para servir en la Guardia Nacional y dos cuando las madres trabajadoras gozan de períodos pre y postnatales.

“Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión”.

Esta disposición tiene como meta primordial que los patrones puedan computar a sus empleados los días no trabajados injustificadamente y con ello rescindirles la relación laboral si a sus intereses conviene.

“La ausencia al trabajo después del día siguiente o después de los quince días mencionados, si no existe justificación, es computable como falta de asistencia para los efectos del despido”⁹⁰.

El despido surge y es equiparable a la rescisión cuando esta última se debe a una causa imputable al trabajador, pero si al que se le atribuye es al patrón lo que se da en ese momento es una renuncia.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 314.

3.4. Rescisión de las relaciones individuales de trabajo

La rescisión se puede localizar tanto en el área civil como en la del trabajo; la primera hipótesis utiliza este término para invalidar los contratos por incumplimiento de obligaciones entre las partes y la segunda para los mismos fines pero incluyendo a las relaciones laborales.

Esta figura jurídica se confunde muy a menudo con la de la terminación, pero se distinguen porque la rescisión se considera como un modo anormal de extinguir los contratos o las relaciones individuales del trabajo y la terminación como uno normal. En este caso nos referiremos únicamente a la rescisión porque de la terminación hablaremos después.

“La rescisión en materia del trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo...”⁹¹.

“Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

⁹¹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Op. Cit., p. 40

La rescisión puede llevarse a cabo sin responsabilidad alguna para las partes en la relación laboral cuando así lo justifique alguna de las causales establecidas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo que citaremos mas adelante.

“Artículo 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 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 efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie 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, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se

refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible 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 encuentren en él;

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

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 período de treinta 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 trabajo 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 al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas a 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”.

En relación a esta disposición diremos que se hizo para que los patrones puedan rescindir las relaciones de trabajo sin responsabilidad alguna con el sólo hecho de justificar una de las causales instauradas en él.

"RESCISION, CAUSALES DE. CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA. Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 486/89. Margarito Miranda Castelán y otro. 25 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo directo 85/89. Maquinvest, S.A. de C.V. 11 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV-Julio. Página: 782.

En la fracción primera lo importante es el engaño del trabajador o del sindicato que lo proponga y no la falta de aptitudes, facultades o capacidad; respecto a la prescripción debemos decir que ésta causal quedará sin efectos después de treinta días laborados y no de cuando el patrón tenga conocimiento del hecho fraudulento practicado en su contra.

“Para que proceda esta causal de despido se requiere como requisito indispensable que haya ENGAÑO, entendido este término como mentira y falsedad, si no hay este elemento de engaño... no podrá el patrón esgrimir con éxito esta causal”⁹².

La fracción dos nos remite a los conceptos de probidad, honradez, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos; por lo que a continuación analizaremos cada uno de ellos en la siguiente forma:

“Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar”⁹³. La falta de probidad se lleva a cabo mediante una conducta indisciplinada o cuando no se hace lo pactado en la relación laboral y sin que para esto sea necesario realizar un daño patrimonial. Los actos violentos pueden ser físicos o morales traduciéndose en golpes o amenazas respectivamente. El amago es sinónimo de amenaza y ésta es la intención de producir un mal. La injuria se caracteriza por ser una ofensa o falta de respeto

Para proceder esta causal se debe comprobar la falta de provocación o que no se actuó en defensa propia y que ocurrió en horas de servicio

⁹² BORRELL NAVARRO, Miguel. Op Cit , p 321

⁹³ DÁVALOS, José. Op. Cit , p. 148.

En la fracción tres se tienen que cometer los mismos actos de la causal anterior pero ahora en contra de los compañeros del trabajador y que debido a ello se altere la disciplina en el centro de trabajo; así por ejemplo, una riña entre trabajadores durante su desempeño laboral da lugar a la rescisión sin importar que sea en legítima defensa, en comedores, pasillos, recibidores o bodegas.

La fracción cuatro también se relaciona con la antepasada pero en ésta se requiere que los actos motivadores de la rescisión sean lo suficientemente graves como para hacer imposible el cumplimiento del trabajo y por lo mismo resulta irrelevante saber si se dieron fuera de la jornada laboral, del centro de trabajo o si el trabajador estaba suspendido.

“Por otra parte también es posible que el trabajador admita que si realizó el acto de violencia que se le imputa, pero alegue que ello no hace imposible la relación de trabajo, en cuyo caso quedará al arbitrio del juzgador, determinar si el hecho imputado afectó o no la relación laboral”⁹⁴. Esto se debe a que nuestra Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente la gravedad de las causas rescisorias establecidas en la presente disposición.

⁹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op Cit., p. 326.

En la fracción quinta es indispensable la intencionalidad del trabajador en los perjuicios materiales ocasionados a cualquier objeto relacionado con el trabajo y que sea con motivo del servicio prestado; no obstante lo anterior, también se usa esta causal cuando los perjuicios sean antes o después de la jornada laboral porque sus elementos esenciales son el perjuicio y la intencionalidad; además "...el trabajador debe lealtad a su patrón y está obligado a cuidar los intereses de éste, para evitarle perjuicios" ⁹⁵. En estos casos el patrón puede ejercer acción penal por daños en propiedad ajena e incluso demandar civilmente el pago de daños y perjuicios.

La fracción sexta requiere forzosamente que no haya dolo en la negligencia del trabajador y que ésta sea la única causa del perjuicio porque si hay otros motivos concurrentes sería ineficaz. "Un ejemplo de causas concurrentes sería cuando el trabajador descompone o rompe una maquinaria de la empresa, pero dicha maquinaria requería para su debido funcionamiento recibir un servicio de atención o mantenimiento por técnicos especializados, el cuál no se le dio..." ⁹⁶. La negligencia podemos entenderla como un descuido, imprudencia, falta de precaución o de cautela en el desarrollo humano.

En la fracción séptima el patrón debe probar el desatino inexcusable del trabajador y que se puso en peligro la seguridad de la empresa

⁹⁵ GUERRERO, Euqueno. Manual de derecho del trabajo. Decimoctava edición, Porrúa México, 1994, p. 281.

⁹⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit , p. 327

o establecimiento y de las personas ahí presentes. "Tampoco es necesario para que se configure esta causal de despido, que se ocasionen perjuicios, daños o lesiones físicas o económicas al patrón o empresa, sino que basta sólo que se produzcan estas conductas o elementos sin necesidad de que sean ...reiterados, para que se integre o configure esta causal..."⁹⁷. Ejemplo de esto es cuando un trabajador se pone a fumar en una gasolinería aún y cuando hay letreros prohibiendo hacerlo.

La fracción octava requiere que los trabajadores cometan actos inmorales en su trabajo y por eso "El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que... lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo"⁹⁸. Ejemplificando esta causal rescisoria citaremos el caso de un actor vistiendo provocativamente en su trabajo frente a los demás sin poder atribuirle nada por la misma naturaleza de su empleo. En relación a esto debemos concebir a la moral como un deber interno que conduce a la gente hacia un buen comportamiento ante Dios, la sociedad y uno mismo.

En la fracción novena le corresponde al patrón demostrar que se dieron a conocer los asuntos reservados de la empresa o establecimiento como pueden ser métodos, documentos o políticas y que en base a ello se produjeron

⁹⁷ *Ibidem*, p. 328.

⁹⁸ DÁVALOS, José Op. Cit , p. 153.

los perjuicios. “En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patronos”⁹⁹. Conforme a la práctica esta causal puede combinarse con la segunda y la décima quinta sin tomar en cuenta si el trabajador tiene vacaciones o alguna suspensión de labores vigente.

La fracción décima opera hasta con media falta de más como sucede en las jornadas discontinuas cuando el trabajador no se presenta a una etapa del trabajo. “Para nosotros, más de tres faltas son tres faltas y media, ya que la ley no lo distingue, y donde la ley no distingue no se debe distinguir”¹⁰⁰. Las medias faltas pueden ser sumadas para rebasar las tres pero deben ser en un período de treinta días naturales aunque no sean consecutivas y no es indispensable que correspondan al mismo mes porque pueden ser los dos últimos días correspondientes a un mes y los dos primeros del mes siguiente. Las faltas injustificadas las debe demostrar el patrón mediante tarjetas, libros de asistencia, nóminas, listas de raya, testimoniales o confesionales; y los permisos patronales el trabajador. Las causas justificadas pueden ser las mencionadas en el artículo 42 antes referido y deben rendirse ante el patrón no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. “...el trabajador debe faltar sin permiso del patrón y sin causa justificada, entendiéndose que la justificación debe rendirla aquél ante el propio patrón, no siendo lícito que pretenda rendirla

⁹⁹ GUERRERO, Euquerio Op Cit., p. 282.

¹⁰⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición, segunda reimpresión, Trillas. México, 1992, p. 74.

ante los tribunales después de que fue despedido, pues en ese momento ya no tiene objeto demostrar el motivo fundado que le impidió presentarse a laborar”¹⁰¹. Por otra parte, hay reglamentos interiores de trabajo en los cuales se dice que cierto número de retardos equivalen a faltas injustificadas.

En la fracción décima primera la desobediencia del trabajador deberá ser en relación al trabajo contratado pues en caso contrario no puede haber rescisión aunque haya sido durante la jornada laboral y en la empresa o establecimiento. “...la desobediencia debe versar sobre el trabajo pactado, ya que la facultad de mandar del patrón y el derecho de ser obedecido tiene dos limitaciones: a) debe referirse al trabajo expresamente pactado, y b) la orden debe darse dentro de la jornada establecida”¹⁰². Ejemplificando lo anterior podemos decir que si una secretaria se niega a cumplir en horas de servicio la orden del patrón o alguno de sus representantes consistente en traer unos cigarros no la pueden despedir puesto que para eso no la contrataron; por eso es importante determinar en todos los contratos laborales las actividades a realizar por cada trabajador y solo si no hubiera contrato escrito el trabajador deberá obedecer en atención al puesto para el cuál fue contratado. En cuanto a la causa justificada para desobedecer al patrón diremos que la debe demostrar el trabajador y puede ser además de lo antes dicho por causas de fuerza mayor o caso fortuito como la afectación física o mental del empleado

¹⁰¹ GUERRERO, Euqueno. Op. Cit., pp 283 y 284

¹⁰² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op Cit , p. 75.

La fracción décima segunda se relaciona con la séptima porque ambas buscan salvaguardar la vida, la integridad física y la salud de los individuos presentes en la empresa o establecimiento; sólo que para esto se necesita cumplir con algunas medidas de higiene y seguridad establecidas por los patrones y autoridades del trabajo. “Al examinar esta causal cabe hacer hincapié que es de capital importancia preservar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores, siendo por ello que se haga indispensable que éstos cumplan estrictamente con los procedimientos establecidos para cuidar la vida y la salud propia y de sus compañeros de trabajo...”¹⁰³.

En la fracción décima tercera se requiere acudir en estado etílico al trabajo y no emborracharse al estar laborando, porque en este último caso se puede alegar que fue el patrón quien introdujo a la empresa o establecimiento las bebidas embriagantes además de otorgar su consentimiento para ingerirlas. En relación a esto hay jurisprudencia en la cual se dice que el puro aliento alcohólico no es causal de rescisión.

“EMBRIAGUEZ, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE. No se acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia

¹⁰³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit., p. 336.

de examen médico allegada alude a aliento alcohólico, pues éste por sí mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquella condición”.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 9685/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereida. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM
IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Octava Epoca. Instancia:
Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la
Federación. Tomo: VII-Marzo. Página: 145.

Referente a la prescripción médica que autoriza consumir narcóticos o drogas enervantes al trabajador, éste deberá presentarla a su patrón antes de comenzar a laborar, sin embargo, esto no garantiza del todo que dicho trabajador vaya a desempeñar correctamente su trabajo y por eso consideramos pertinente no trabajar por lo menos el día en que haya ingerido los medicamentos.

En la fracción décima cuarta debemos distinguir una ejecutoria de una sentencia, pues las dos se caracterizan por ser resoluciones judiciales que ponen fin a un juicio, pero la primera no acepta ningún recurso en contra

porque han sido agotados o no se interpusieron en el momento procesal oportuno y en cambio la sentencia sí los admite; también se debe diferenciar entre una pena de prisión y un simple arresto, puesto que en el último caso lo procedente es la suspensión de labores y no la rescisión, mientras que en el primero "...el patrón tendrá que esperar varios años, que es lo que puede durar un procedimiento penal, sin que pueda ejercitar la acción rescisoria contra el trabajador sujeto a un proceso penal, pues tiene que esperar hasta que se le imponga pena de prisión y mediante una sentencia ejecutoriada. Mientras tanto claro esta, quedará en suspenso la relación laboral" ¹⁰⁴.

La fracción décima quinta admite la analogía con las antes expuestas, pero se requiere que la causa análoga sea igualmente grave y de consecuencias semejantes. "La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto la regulación establecida para otro, por razones semejantes" ¹⁰⁵. Bajo esta situación queda al arbitrio del juzgador valorar el contenido y alcance del caso al cual pretenda aplicar la presente disposición, porque puede suceder que con fundamento en ella quiera invocarse el incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador en calidad de causa análoga rescisoria y no todos los casos tienen la misma importancia como para considerarlos así.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 339.

¹⁰⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op Cit , pp. 75 y 76

En cuanto al aviso de la rescisión laboral que debe hacer el patrón se considera obligatorio hacerlo para evitar con ello despidos injustificados por la falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Referente al estudio íntegro del artículo recién analizado tenemos el 161 de la misma ley que dispone lo siguiente:

"Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad...".

Esta disposición es para rescindir las relaciones laborales con más de veinte años y en las cuales se requiere alguna causal establecida en el artículo 47 antes referido que sea particularmente grave o haga imposible la continuación del trabajo; pero al mismo tiempo se impondrá una medida disciplinaria al trabajador respetando sus derechos de antigüedad.

"Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en su trabajo que

desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón 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".

Este artículo dice que los trabajadores al ser despedidos injustificadamente pueden demandar la reinstalación a su trabajo o una indemnización equivalente a tres meses de sueldo más salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Respecto a los comentarios vertidos sobre ésta cuestión citamos la siguiente jurisprudencia:

"SALARIOS VENCIDOS. DERECHO AL PAGO CUANDO SE RECLAMEN LAS ACCIONES DE REINSTALACION O DE INDEMNIZACION, AUN CUANDO SE HAYA OMITIDO SEÑALARLO COMO PRESTACION. EL artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece en forma clara y precisa que a la vez que proceden las acciones de reinstalación o de indemnización, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen salarios vencidos, desde la fecha del despido

hasta que se cumplimente el laudo; lo que lleva a colegir, que la Junta responsable debió condenar a la patronal, al pago de los salarios vencidos, pues esta prestación, deriva del hecho del despido injustificado, aun cuando haya omitido el actor precisar en su demanda la prestación de salarios vencidos*.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 188/92. Herlinda Bautista de Barraza. 4 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Santacruz Fernández. Secretaria: Elsa Navarrete Hinojosa

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X-Septiembre. Página: 367.

“Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de

sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

Esta disposición la integran cinco excepciones en favor de los patrones para suprimir la obligación que tienen de reinstalar a los trabajadores en su empleo pagando las indemnizaciones mencionadas en el artículo siguiente

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.

Cuando el patrón haya quedado exento de reinstalar al trabajador en su empleo las indemnizaciones serán conforme a la duración de las relaciones laborales más el equivalente a tres meses salariales y salarios vencidos.

“Artículo 51. Son 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 treinta 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 las 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".

Las fracciones I, II, III, VI, VII, VIII y IX se relacionan correlativamente con la I, II, IV, V, XII, VII y XV del artículo 47 antes visto, de manera que para no ser repetitivos omitiremos referirnos a ellas y únicamente analizaremos las fracciones IV y V de la presente disposición.

En la fracción IV puede suceder que haya reglamentos interiores de trabajo con sanciones como esta por la violación a sus estatutos, pero en

ningún caso la reducción salarial podrá ser mayor al importe del salario mínimo general vigente, excepto cuando así lo establezca la ley como en el supuesto de pensiones alimenticias.

La fracción V opera cuando no se realizan los pagos salariales en las fechas o lugares acostumbrados. En cuanto a la fecha, tendrá que ser día laborable y en horas de trabajo o al terminar éstas. Por lo que toca al lugar, deberá ser estrictamente en la empresa o establecimiento y excepcionalmente en algún lugar convenido entre trabajador y patrón.

Un último comentario a este artículo es que por su conducto se presenta la figura jurídica del retiro en los trabajadores, la cual se puede concebir como una "...rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en una relación laboral" ¹⁰⁶. Por lo tanto deducimos que renuncia y retiro surten los mismos efectos.

"Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

¹⁰⁶ DÁVALOS, José. Op Cit, p 165.

Con este artículo el trabajador puede apartarse legalmente de su empleo siempre y cuando su patrón cometa alguna causal de rescisión imputable a él; también tiene derecho a ser indemnizado en términos del artículo 50 antes referido, pero deberá hacerlo en los treinta días siguientes a la falta cometida.

3.5. Terminación de las relaciones individuales de trabajo

Este tema se relaciona con el anterior debido a que ambos producen el efecto de acabar con la relación laboral; sin embargo, se distinguen porque la rescisión como ya dijimos, es un acto unilateral y no bilateral, mientras que la terminación puede ser de las dos maneras.

“Aunque la Ley Federal del Trabajo no da la definición de terminación, se puede decir que la terminación es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la ley”¹⁰⁷.

Las causas de terminación para las relaciones laborales se localizan en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación citamos:

¹⁰⁷ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío Op Cit , p 44.

“Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434”.

La fracción primera se relaciona con la renuncia del trabajador, la cual se da cuando es mayor a un año, porque si es menor se considera necesario el consentimiento del patrón

“Estas renunciaciones... no requieren, para su validez de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de éstas, porque no constituyen un convenio, ni una liquidación que son las que se mencionan en el segundo párrafo del artículo 33...”¹⁰⁸

En la fracción segunda estamos frente a una causa natural de terminación, pues el trabajador debe prestar personalmente los servicios. “Una

¹⁰⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II Op. Cit., p. 140.

de las características del trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica... es que debe prestarse personalmente por el trabajador”¹⁰⁹.

La fracción tres se refiere concretamente a los contratos por obra o tiempo determinado y para la explotación de minas abandonadas, paralizadas o que carezcan de minerales costeables; puesto que en ellos resulta obvio que al no haber materia prima, al concluir el plazo determinado o al agotarse el capital invertido la relación laboral se acaba.

En la fracción cuatro se debe distinguir entre incapacidad física o mental e inhabilidad manifiesta del trabajador, pues la primera lo imposibilita totalmente y la segunda lo merma en sus facultades o aptitudes para laborar.

La fracción cinco nos remite a las causas de terminación en las relaciones colectivas de trabajo como pueden ser: la fuerza mayor, el caso fortuito, la muerte del patrón, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la empresa, el agotamiento del material, la explotación de minas incosteables y el concurso o la quiebra.

A este respecto hablaremos de la fuerza mayor, caso fortuito, concurso y quiebra por ser un poco confusas dichas causales.

¹⁰⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op Cit., p 383

El caso fortuito y la fuerza mayor son situaciones ajenas a la voluntad humana y por lo tanto le impiden al patrón el cumplimiento de sus obligaciones, solamente que la primera se debe a causas de la naturaleza y la segunda a hechos del hombre.

“CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. ELEMENTOS.

Independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de si los conceptos fuerza mayor y caso fortuito tienen una misma o diversa significación, no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica, impidiéndole temporal o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos le sean imputables directa o indirectamente por culpa, y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se disponga en el medio social en el que se desenvuelve, ya para prevenir el acontecimiento o para oponerse a el y resistirlo”.

Amparo directo 4010/75. Sindicato de Empleados de Centralab-México, S. A. , C. R. O. C. 27 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: Gloria León Orantes. Amparo directo 4008/75. Rosalba Guardiola y otros. 27 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: Gloria León Orantes. Amparo directo 4006/75. Gregorio Gallégos Labrado y otros. 27 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: Gloria León Orantes. NOTA: Se elimina la leyenda "Sostiene la misma tesis".

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Séptima Epoca. Instancia: Sala Auxiliar. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 121-126 Séptima Parte. Página: 81.

En cuanto al concurso y a la quiebra diremos que se relacionan porque en base al artículo 289 de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos que a continuación citaremos la segunda requiere de acreedores para subsistir.

*Artículo 289. Si concluido el plazo señalado para la presentación de los acreedores sólo hubiere concurrido uno de éstos, el juez, oyendo al síndico y al quebrado, dictará resolución declarando concluida la quiebra; esta resolución produce los efectos de la revocación”.

Continuando con el tema referente a la terminación de las relaciones laborales veremos enseguida al artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 54. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus

aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes”.

Esta disposición le otorga al trabajador el derecho a un mes salarial y a una prima de antigüedad consistente en doce días por cada año de servicio o la posibilidad de tener otro empleo conforme a sus aptitudes si así lo desea; la condición para efectuarse estas prestaciones es que la incapacidad o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo sea producto de un riesgo no profesional.

“Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48”.

Este artículo prácticamente viene siendo una replica del 48 antes citado, puesto que en ambos casos el trabajador tiene derecho a ser reinstalado en su trabajo o a que se le indemnice con tres meses de salario más salarios vencidos y a las demás prestaciones otorgadas en su beneficio por el ejercicio de la acción principal siempre y cuando en el juicio correspondiente el patrón no justifique las causas de terminación en la relación laboral.

Agotaremos este capítulo aclarando en forma sobresaliente que hemos analizado la situación actual de la relación y el contrato individual

de trabajo conforme a nuestro sistema jurídico mexicano, lo cual nos permite observar que no hace falta el segundo para demostrar legalmente la existencia de la primera; sin embargo, se debe estar consiente que los conflictos en torno a las relaciones entre trabajadores y patrones continúan presentándose, y por eso mismo consideramos necesario celebrar en todo momento un contrato escrito para evitar con ello, si no todo, lo mas posible estos problemas por no tener algo escrito que determine claramente las condiciones laborales en una relación de trabajo.

CAPÍTULO 4.

CELEBRACIÓN OBLIGATORIA DEL CONTRATO LABORAL ESCRITO EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1. *Obligatoriedad del contrato laboral escrito en las relaciones individuales de trabajo*

El objetivo principal en este capítulo es ayudar a los trabajadores en sus relaciones individuales de trabajo cuando no tengan un contrato escrito que determine claramente las condiciones laborales de las mismas, porque si bien hemos visto que la inexistencia de este contrato no impide cumplir con las obligaciones de los patrones, también debemos percatarnos que las diferencias entre unos y otros se siguen presentando con mucha facilidad.

Esta situación tan problemática sucede conforme a la Ley Federal del Trabajo que nos rige hoy en día, pero como ya lo mencionamos someramente al finalizar el capítulo anterior, nuestro criterio para resolver este problema lo vamos a basar en la celebración obligatoria del contrato aludido.

Si reflexionamos brevemente sobre lo narrado hasta ahora, podremos establecer que la idea es hacer a un lado lo más posible el desarrollo de conflictos infructuosos que puedan verse reflejados hasta en la economía nacional, pues ésta depende básicamente del trabajo efectuado por los trabajadores.

Por eso proponemos crear una disposición jurídica en la Ley Federal del Trabajo con la cuál se obligue expresamente a los patrones a celebrar el contrato escrito antes mencionado y en caso de no hacerlo imponerles una severa sanción en favor de los trabajadores.

Hay artículos de la ley laboral como el 24, 132 y 804 que hablan al respecto, pero lo hacen muy vagamente, pues omiten establecer un castigo que haga pensar en realidad a los patrones si les conviene o no realizar dicho contrato.

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. 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 aquéllos 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;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer 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;

V. 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;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. 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;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los

servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. 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 ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. 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 definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. 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;

XIV. 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 éstos, 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 substituído 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;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas 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;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que 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 presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

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

XX. 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;

XXI. 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 correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores,

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. 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;

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

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución 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,

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII. 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”.

“Artículo 804. El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan”.

En relación a estos tres artículos diremos que el 24 no lo citamos porque ya se hizo lo propio en el capítulo anterior, pero si bien recordamos

establece conjuntamente con el 25 como un deber (no obligación), el hacer constar por escrito las condiciones laborales bajo las cuáles deba prestarse un servicio; el 132 aunque ciertamente dictamina una serie de obligaciones patronales no incluye directamente la que nos interesa en este caso; y el 804 si bien refiere en su fracción primera a la obligación de conservar y exhibir en juicio el contrato individual de trabajo, no establece sanción alguna que conlleve a cumplirla.

Con este marco legal es que proponemos crear un artículo en la Ley Federal del Trabajo como a continuación se indica:

Artículo 20 bis. Es obligación de los patrones celebrar en toda relación individual de trabajo con sus trabajadores un contrato escrito que determine claramente las condiciones laborales de la misma.

Cualquier duda que se tenga acerca de lo pactado en dicho contrato será resuelta favorablemente a los trabajadores y el incumplimiento de lo estipulado en el párrafo anterior hará que se le indemnice a estos últimos con el equivalente a diez meses de salario mínimo general vigente.

La explicación a este artículo estriba en que por una parte el párrafo primero establece nuestra propuesta concretamente hablando y por

la otra el párrafo segundo plantea una sanción a la misma para el caso de incumplimiento

Lo que buscamos con ello es demostrar plenamente la existencia de una relación laboral entre un trabajador y un patrón determinados, además de ayudar a conocer con certeza las condiciones de trabajo que regirán a esa relación para que llegado el momento los patrones no se puedan deslindar de sus obligaciones con los trabajadores.

A este respecto cabe mencionar que el criterio encaminado a determinar la cuantía del castigo establecido en esta disposición lo basamos en un estudio hecho al artículo 48 y al Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo que se denomina precisamente "Responsabilidades y Sanciones"; ya que en el primer caso se establece una indemnización de tres meses salariales y en el segundo las sanciones van desde tres hasta trescientos quince días de salario mínimo general; no obstante lo anterior, estamos concientes conforme a lo visto en el capítulo primero cuando citamos al artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que la facultad para determinar la sanción más apropiada corre a cargo del Congreso de la Unión.

Aunado a lo anterior podemos decir que la propuesta en estudio cumple con imponer una severa sanción, pues los diez meses de salario fijados

en ella equivalen a trescientos días, tomando en cuenta que las semanas y los meses laborales son de siete y treinta días respectivamente tal y como lo disponen los artículos 69 y 89 de la referida ley que en seguida citamos:

“Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

“Artículo 89 Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario”.

Por otra parte se debe aclarar que la propuesta planteada no contradice lo establecido por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo

analizado en el capítulo anterior, ya que por el contrario ambas disposiciones se complementan entre sí, porque mientras una obliga a celebrar el contrato individual del trabajo, la otra presupone su existencia en caso de no haberlo y lo hace por el solo hecho de prestar un trabajo personal subordinado.

Lo anterior quiere decir que aunque nuestra propuesta obligue a celebrar un contrato escrito en las relaciones individuales de trabajo, puede suceder que no lo haya, pero esto no importa porque al final de cuentas se presupone su existencia; es decir, lo que realmente debe comprobarse en un momento dado es la prestación de un servicio personal subordinado pues éste implica a la relación individual de trabajo y ésta a su vez al contrato referido.

En coordinación con lo antes dicho citamos ahora la siguiente jurisprudencia:

"RELACION DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. Conforme al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, de manera que una vez acreditado el hecho puro de la prestación de un servicio, ello es suficiente para presumir la existencia de la relación de trabajo, sin que sea menester justificar por separado los restantes elementos que contribuyen a formarla,

puesto que el que tiene en su favor una presunción sólo está obligado a probar el hecho que la funde y no el contenido de la presunción”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 20/90. Guillermo González Treviño. 14 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII-Enero. Página: 426.

Respecto a esto debemos aclarar que la propuesta de obligar a los patrones a celebrar un contrato laboral escrito en toda relación individual de trabajo busca solucionar cualquier situación relacionada con dichas relaciones y sus condiciones laborales; no obstante, se debe estar conciente que el haber una disposición obligando a efectuar algo no significa que se cumpla en todos los casos, ya que como toda norma jurídica esta expuesta a ser vulnerada.

En otras palabras queremos resaltar que si la propuesta no se lleva a cabo eso dependerá básicamente de los mismos patrones, pues ellos

sabrán si les conviene o no efectuarla, puesto que las autoridades siempre deberán exigirla.

Por otra parte, aprovechamos la oportunidad para comentar que el incumplimiento de las obligaciones patronales produce la rescisión de las relaciones laborales por alguna causa imputable a ellos mismos, y sin embargo son pocos los trabajadores que hacen algo para defender sus intereses.

Esto sucede gracias a que en la mayoría de los casos se carece del contrato referido con anterioridad, y a que erróneamente dicho documento es considerado por el sector obrero como algo fundamental para reclamar el cumplimiento de sus derechos ante las autoridades correspondientes.

Igualmente conviene mencionar en este momento que la infracción de las obligaciones patronales se debe en gran medida al desconocimiento y escasa difusión del marco legal que protege a los trabajadores aunque no tengan el contrato aludido en sus relaciones de trabajo.

Todos estos inconvenientes laborales se reflejan cuando los patrones despiden injustificadamente a sus empleados con un mínimo de posibilidades en las que se puedan ver afectados por una posible demanda en contra suya.

Por eso debemos impedir hechos como estos en donde el trabajador se ve afectado por la ausencia del contrato laboral, que es quien demuestra en última instancia las relaciones individuales de trabajo y sus condiciones para prestar los servicios.

En atención a esto nos apoyamos sobre una de las prioridades que tiene el derecho laboral consistente en reglamentar equitativamente las relaciones de trabajo para que tanto trabajadores como patrones puedan estar en igualdad de circunstancias jurídicamente hablando.

Al respecto citamos el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo que nos dice lo siguiente:

“Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Para esto debemos tener claro que la justicia social “...no sólo tiene por objeto que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, sino que también logren la reivindicación de sus derechos...”¹¹⁰ Por reivindicación debemos concebir a la reclamación total de los derechos obreros instaurados en la ley.

¹¹⁰ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésimacuarta edición, Porrúa. México, 1994, p. 22

En coordinación a esto es necesario resaltar que “El derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descanso y vacaciones que permitan en última instancia la perfectabilidad del individuo” ¹¹¹.

Esto viene a colación porque debemos saber que para el Derecho del Trabajo la clase obrera es la parte débil en las relaciones laborales, y precisamente por eso busca protegerla pero sin pretender con ello una parcialidad absoluta, pues tampoco olvida los intereses patronales, ya que su verdadera razón de ser esta basada en la justicia como valor jurídico por excelencia.

4.2. Participación de las autoridades laborales ante la obligación de celebrar los contratos individuales de trabajo

Este punto versará en forma concisa acerca de la intervención que consideramos deben tener las autoridades del trabajo para llevar a cabo

¹¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral. Op Cit., p. 27.

nuestra propuesta de obligar a los patrones a celebrar en toda relación laboral un contrato escrito; por eso creemos necesario apoyarnos en lo sucesivo sobre algunos artículos pertenecientes al Título Once de la Ley Federal del Trabajo que se denomina justamente “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”.

“Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades”.

Analizando este artículo diremos que las jurisdicciones mencionadas las desempeñan autoridades del trabajo; y éstas se conciben como los organismos estatales con potestad soberana encargados de hacer cumplir las normas laborales que integran a nuestro sistema jurídico mexicano.

Esto de las autoridades es en cuanto a la materia laboral, pero hablando genéricamente y para efectos de brindar una mejor explicación citaremos la siguiente jurisprudencia:

“AUTORIDAD, CARACTERISTICAS DE LA. Tiene carácter de autoridad todo órgano estatal, de facto o de jure, investido con facultades o poderes de decisión o ejecución cuyo ejercicio crea, modifica o extingue situaciones generales o concretas, de hecho o jurídicas, con trascendencia particular y determinada, de una manera imperativa”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO

Amparo en revisión 2/88. Epifania Conde Cagal. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto González Bozziere. Secretario: José Isabel Hernández Díaz

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Octava Epoca. Instancia:

Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX-Enero Página: 134.

Respecto a la jurisdicción diremos que se refiere concretamente a la potestad soberana ejercida por las autoridades del Estado para solucionar conflictos mediante la aplicación de leyes a un caso concreto.

Esto último que acabamos de ver nos hace hablar de la competencia porque mantiene una estrecha correspondencia con la jurisdicción al definirse como el ámbito dentro del cuál una autoridad ejerce válidamente sus funciones; es decir, mientras una representa la función realizada por las autoridades del Estado la otra implica una limitante a esos actos de autoridad.

“JURISDICCION Y COMPETENCIA. La jurisdicción es la potestad del Estado convertido en autoridad para impartir justicia, por medio de los tribunales que son sus órganos jurisdiccionales, pero esa administración de justicia comprende actividades muy diversas, por lo que ha habido necesidad de hacer una clasificación atendiendo a razones territoriales, a la cuantía de los asuntos, a la materia misma de la controversia y al grado, lo cual origina la competencia de determinado tribunal para conocer de un negocio. Así pues, la jurisdicción es la potestad de que se hallan investidos los jueces para administrar justicia y la competencia

es la facultad que tienen para conocer de ciertos negocios, y esa facultad debe ser atribuida por la ley o puede derivarse de la voluntad de las partes”.

Amparo directo 1869/73. Aurora Eraña de Guzmán Velázquez 7 de agosto de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Fernando Castellanos Tena.

Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, CD-ROM IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Séptima Epoca. Instancia. Sala Auxiliar. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 80 Séptima Parte. Página: 21.

Ahora bien, de todas las autoridades del trabajo consideramos que deben intervenir en nuestra propuesta únicamente las siguientes:

- a) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- b) La Secretaría de Educación Pública;
- c) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo; y
- d) La Inspección del Trabajo;

Respecto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tenemos que la ley laboral en su artículo 524 manifiesta lo siguiente:

“Artículo 524 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo”

Esta disposición nos remite a la ley orgánica o reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para determinar su ámbito de competencia, pero como esto resultaría extenderse demasiado lo vamos a subsanar citando en forma doctrinaria algunas actividades que corresponden a ésta y a la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene encomendado entre otras funciones la de “Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123, apartado A y demás de la Constitución Federal, de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos; procurar el equilibrio entre los factores de la producción. Establecer el servicio nacional de empleo; vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores”¹¹² (sic).

La Secretaría de Educación Pública tiene a su cargo “Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas, lo

¹¹² ACOSTA ROMERO, Miguel. Compendio de derecho administrativo. “Parte general”. S. e ., Porrúa. México, 1996, p 149

establecido en el artículo 3º constitucional, crear y mantener escuelas de todos tipos en la República; enriquecer las bibliotecas; promover la creación de institutos de investigación, laboratorios, observatorios y planetarios, otorgar becas, revalidar estudios y títulos; ...organizar, sostener y administrar museos; cooperar con la Confederación Deportiva; estudiar los problemas de las razas aborígenes; supervisar los programas de capacitación y adiestramiento; establecer criterios educativos y culturales en el cine, la radio, la televisión y en la industria editorial”¹¹³.

Sirve también de apoyo a lo manifestado en párrafos anteriores la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintinueve de diciembre de mil novecientos setenta y seis; porque finalmente las leyes orgánicas o reglamentos interiores de cada Secretaría nos remiten a esta ley para determinar su competencia legal.

La investigación anterior se obtuvo con apoyo en Internet por medio de las direcciones www.gobernacion.gob.mx (para consultar el Diario Oficial de la Federación y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal), <http://www.stps.gob.mx/> y <http://www.sep.gob.mx/> (para analizar los reglamentos interiores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública respectivamente).

¹¹³ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I Op. Cit., p 75

Por lo que se refiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo esta el artículo 530 de la ley laboral en los siguientes términos:

“Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.

En base a esto podemos decir que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo debe representar y asesorar legalmente a los trabajadores o sindicatos de éstos ante las autoridades competentes en todo lo concerniente a sus vacaciones, días de descanso obligatorio, salarios vencidos, aguinaldos, despidos injustificados, reparto de utilidades y demás derechos establecidos a su favor en la ley; es decir, las funciones de este organismo tienen como propósito fundamental defender a los trabajadores en general.

En correspondencia a la Inspección del Trabajo sirve de apoyo el artículo 540 de la ley laboral que se manifiesta bajo los siguientes lineamientos:

“Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes”.

Esto significa que la Inspección del Trabajo supervisa el cumplimiento de las normas laborales conforme a nuestro sistema jurídico vigente, proporciona información a trabajadores y patrones para que puedan cumplir sus obligaciones, efectúa las investigaciones correspondientes que permitan a estos sujetos tener una buena relación de trabajo y comunica a las autoridades competentes las deficiencias existentes en ésta rama del derecho.

Así las cosas, ahora delinearemos concretamente en los siguientes incisos el papel que consideramos deberán tener éstas autoridades en la propuesta hecha con anterioridad.

a) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social como órgano rector deberá cuidar que las demás autoridades laborales cumplan correctamente con la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, del artículo 123 y demás disposiciones relativas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) La Secretaría de Educación Pública por ser una institución pedagógica tendrá que realizar permanentemente campañas publicitarias vía televisiva y radiodifusora para que los trabajadores estén en condiciones de conocer la obligación patronal consistente en celebrar un contrato escrito en las relaciones individuales de trabajo.

c) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo será la dependencia gubernativa encargada de impartir justicia a los trabajadores o sindicatos de éstos que lo soliciten, y para ello deberá representarlos gratuitamente ante las autoridades competentes cuando se quebrante cualquier prestación legal establecida en su beneficio.

d) La Inspección del Trabajo es la autoridad en la cual recae mayoritariamente nuestra propuesta, porque es ella quién deberá cuidar mediante visitas de inspección ordenadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las empresas o establecimientos: que los patrones lleven acabo la obligación de celebrar en las relaciones individuales de trabajo los

contratos laborales escritos que avalen a estas últimas desde su existencia hasta sus condiciones para obrar.

Solamente que para esto los inspectores del trabajo en sus visitas de inspección deberán anteponer como condición única ante los patrones cual es la autoridad competente que funda y motiva la causa legal de su proceder.

Sirve de apoyo a lo antes dicho, lo establecido por el artículo 16 constitucional párrafo primero que dice lo siguiente:

“ART. 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...”.

Aunado a lo anterior, los inspectores del trabajo también deberán seguir un procedimiento legal establecido principalmente en los artículos 541, 542, 544 y 548 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación citamos.

“Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de

trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Las demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones”.

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes”.

“Artículo 544. Queda prohibido a los Inspectores del Trabajo:

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo”.

“Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por tres meses; y
- III. Destitución”.

Estos últimos cuatro artículos nos expresan en concreto que los inspectores del trabajo deberán hacer visitas periódicamente a las empresas o establecimientos con el fin de verificar que todo lo relacionado a las cuestiones laborales se realice conforme a derecho; y para ello tendrán que identificarse oficialmente, levantar las actas correspondientes, evitar la divulgación de secretos y soslayar la representación de trabajadores o patronos, porque de lo contrario pueden hacerse merecedores a sanciones que van desde la amonestación hasta la destitución del cargo sin perjuicio de cualquier acción penal ejercida en su contra.

Como pudimos observar en el desarrollo del presente capítulo, nuestra propuesta consiste a grandes rasgos en la celebración obligatoria de un contrato laboral escrito en las relaciones individuales del trabajo; esto para demostrar plenamente la coexistencia de la relación y del contrato individual de trabajo, pues en muchos casos los trabajadores piensan que sin este contrato no tienen argumentos para exigir a sus patronos una liquidación

conforme a derecho en caso de conflicto laboral, otros objetivos que se buscan mediante ella consisten en establecer claramente las condiciones de trabajo, evadir al máximo el brote de problemas negativos en el desarrollo productivo del país y castigar con severidad a los patrones que incumplan esta obligación.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La sociedad en que vivimos se rige básicamente por trabajadores y patrones pues de ellos depende la producción, el desarrollo y bienestar de la misma. El problema es cuando los segundos buscan aprovechar al máximo el desempeño de los primeros, por eso el derecho del trabajo tiene que buscar la regulación equitativa de las relaciones laborales entre unos y otros.

SEGUNDA: El derecho del trabajo es una disciplina que nos debe interesar a todos pues el trabajo ha existido desde siempre como una consecuencia natural de la necesidad que se tiene por sobrevivir; por lo tanto las autoridades laborales deben implementar una cultura educativa lo suficientemente basta en torno a la misma para evitar con ello el brote de conflictos infructuosos.

TERCERA: La relación y el contrato individual de trabajo son cuestiones jurídicas tan diferentes que se deben distinguir plenamente porque una cosa es la relación en sí misma y otra la manera como se demuestra. En este caso la ley es confusa y sí no aprendemos a diferenciarlas tampoco podremos otorgarle seguridad legal a los trabajadores en sus relaciones laborales. Así la cosas la relación es un hecho informal que

se materializa con la prestación efectiva de los servicios y el contrato un acto formal que se refiere en estricto sentido a la obligación de prestar dichos servicios; por eso se deben celebrar necesariamente por escrito estos contratos para que no haya manera de evadir obligaciones en cuanto a las relaciones laborales se refiere.

CUARTA: La presunción de la relación y el contrato individual de trabajo debe seguir existiendo en nuestro sistema jurídico mexicano aún y cuando el artículo veinticuatro de la Ley Federal del Trabajo exige la celebración del segundo al establecer que las condiciones laborales deben hacerse constar por escrito; esto ayudará a que mientras una disposición obliga a celebrar el contrato la otra presupone su existencia cuando no lo hay.

QUINTA: Las autoridades laborales como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Inspección del Trabajo son las que deben intervenir directamente en la obligación de celebrar un contrato laboral escrito en las relaciones individuales de trabajo para garantizar un desarrollo normal de las mismas.

SEXTA: Nuestra propuesta en este trabajo para mejorar la impartición de justicia en materia laboral es anexar a la Ley Federal del Trabajo un artículo 20 bis que disponga lo siguiente:

Artículo 20 bis. Es obligación de los patrones celebrar en toda relación individual de trabajo con sus trabajadores un contrato escrito que determine claramente las condiciones laborales de la misma.

Cualquier duda que se tenga acerca de lo pactado en dicho contrato será resuelta favorablemente a los trabajadores y el incumplimiento de lo estipulado en el párrafo anterior hará que se le indemnice a estos últimos con el equivalente a diez meses de salario mínimo general vigente.

SÉPTIMA: El contrato laboral escrito ayuda a que tanto las relaciones de trabajo como las condiciones de las mismas queden plenamente demostradas, lo cual es benéfico porque solo así se disminuirán en gran medida los conflictos existentes en este ámbito de la vida por no tener algo material que avale dichas relaciones

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Compendio de derecho administrativo. "Parte general". S. e Porrúa. México. 1996.
- 2.- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación laboral. Quinta reimpresión. Limusa. México. 1989.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Cuarta edición. Sista. México 1994.
- 4.- BRAVO VALDÉS, Beatriz y Agustín Bravo González Segundo curso de derecho romano. Décima edición. Quinta reimpresión. Pax. México. 1992.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Segunda edición. Harla. México. 1997.
- 6.- CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de derecho del trabajo. Segunda edición Bosch Casa Editorial. Barcelona. 1991.
- 7.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero. Sexta edición. S. Ed México. 1984
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Segunda reimpresión. Trillas. México. 1992.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral. Octava edición. Trillas. México. 1994.
- 10.- CLÍMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de derecho del trabajo. Décima tercera edición. Esfinge. México. 1995.

- 11.- DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. Octava edición actualizada. Porrúa. México. 1998.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1991.
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho del trabajo. Tomo I. Décimatercera edición. Porrúa. México. 1993.
- 15.- DE LA TORRE, Francisco. Introducción a la legislación laboral. S e. Mc. Graw-Hill. México. 1989.
- 16 - GÁMIZ PARRAL, Máximo N. Lo que todo mexicano debe saber sobre derecho. Segunda reimpresión. Noriega México. 1997
- 17 - GOMEZJARA, Francisco A. Sociología. Vigésimatercera edición. Porrúa. México 1992.
- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Décimaoctava edición. Porrúa. México. 1994.
- 19.- Instituciones de Justiniano. Edición bilingüe por Ortolán M. Volumen IV Trad Francisco Pérez De Anaya y Melquiades Pérez Rivas. Heliasta. Argentina. 1976.
- 20.- KAYE, Dionisio J Relaciones individuales y colectivas de trabajo. Segunda edición. Themis. México. 1995.
- 21 - KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo. Volumen I. Cuarta edición. Ediciones de Palma Buenos Aires. Argentina. 1981.

- 22.- MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho administrativo. "Primer curso". Segunda edición Harla. México. 1994.
- 23.- MARGADANT S., Guillermo Floris. El derecho privado romano. Vigésimasegunda edición Esfinge. México. 1997.
- 24.- MORINEAU IDUARTE, Martha y Román Iglesias González. Derecho romano. Segunda edición. Harla. México. 1992.
- 25.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
- 26.- ODERIGO, Mario N. Sinopsis de derecho romano. Sexta edición. De Palma. Argentina. 1982.
- 27 - OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del derecho. Duero México. 1990.
- 28.- PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos civiles. Segunda edición. Porrúa. México 1994.
- 29.- PETIT, Eugene. Tratado elemental de derecho romano. Trad. D. José Fernández González. S. e. Editora Nacional. México 1976.
- 30.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores. S. e. Pac México. 1985.
- 31.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo. Tercera edición. Pac. México. 1992.
- 32 - RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de derecho del trabajo y de la seguridad social. Pac. México. 1986.
- 33.- SOTO CERBON, Juan. Teoría general del derecho del trabajo. Trillas. México. 1992.

- 34.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Sexta edición. Porrúa México. 1981.
- 35.- VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para la elaboración de tesis profesionales. S. Ed. México. 1993.
- 36.- VENTURA SILVA, Sabino. Derecho romano. Décimacuarta edición. Porrúa. México. 1997.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima trigésimatercera edición. Porrúa. México. 2000.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. S. e. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1931.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésimacuarta edición. Porrúa. México. 1994.
- 4.- Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos. Compilación de leyes mexicanas. Segunda edición. Greca. México. 1998.
- 5.- Ley del Seguro Social. Edición especial. Anaya Editores. México 1996.
- 6.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. (Tomo CCCXXXIX. No 42). 29 de diciembre. de 1976. pp. 12-16
- 7.- Código Civil para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal. Sexagésimasegunda edición. Porrúa. México. 1993.

- 8.- Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal. Sexta edición. Pac. México. 1994.
- 9.- Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. (Tomo DXXXVII. No. 22. Primera sección). 30 de junio de 1998. pp. 97-118.
- 10.- Reglamento Interno de la Secretaría de Educación Pública. Diario Oficial de la Federación. (Tomo DXLIX. No 17. Primera Sección). 23 de junio de 1999. pp 69-105.

JURISPRUDENCIA

- 1.- SUBORDINACION. CONCEPTO DE. Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XI-Mayo. Página: 407.
- 2.- RESCISION. CAUSALES DE. CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS. SE ACREDITA UNA. Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Seminario Judicial de la Federación. Tomo: XIV-Julio. Página: 782.
- 3.- EMBRIAGUEZ. EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE. Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII-Marzo. Página. 145.

4.- SALARIOS VENCIDOS. DERECHO AL PAGO CUANDO SE RECLAMEN LAS ACCIONES DE REINSTALACION O DE INDEMNIZACIÓN. AUN CUANDO SE HAYA OMITIDO SEÑALARLO COMO PRESTACIÓN. Octava Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X-Septiembre. Página: 367.

5.- CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. ELEMENTOS. Séptima Epoca.

Instancia: Sala Auxiliar. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 121-126 Séptima Parte. Página: 81.

6 - RELACION DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. Octava

Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII-Enero. Página: 426.

7.- AUTORIDAD. CARACTERÍSTICAS DE LA. Octava Epoca. Instancia.

Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX-Enero. Página: 134

8.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA. Séptima Epoca. Instancia: Sala

Auxiliar. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 80 Séptima Parte. Página: 21.

DICCIONARIOS

1.- DE PINA VARA, Rafael Diccionario de derecho. Vigésimacuarta edición. Porrúa. México. 1997.

OTRAS FUENTES

1.- “Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931”. Diario Oficial de la Federación. (Tomo LXVI. No. 16). México 22 de mayo de 1931. pp.

4-15.

