



**UNIVERSIDAD DE
SOTAVENTO A.C.**



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“MODIFICACION AL ARTICULO 76 DE LA LEY
FERERAL DE TRBAJO”**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

LEDICIE DEL CARMEN CORTES CABAÑAS

ASESOR DE TESIS:

LIC.JOSE MANUEL RICARDES REYNA

COATZACOALCOS VER, ABRIL DE 2009.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A DIOS.- POR PERMITIRME LLEGAR HASTA ESTE MOMENTO TAN IMPORTANTE DE MI VIDA Y LOGRAR OTRA META MÁS.

A MI MADRE.- POR SU CARIÑO, COMPRESION Y APOYO SIN CONDICIONES NI MEDIDA. POR BRINDARME UN HOGAR CALIDO Y ENSEÑARME QUE LA PERSEVERANCIA Y EL ESFUERZO SON EL CAMINO PARA LOGRAR OBJETIVOS. GRACIAS POR GUIARME, TU ESFUERZO SE CONVIRTIO EN TU TRIUNFO Y EL MIO.

A MI MAMI LUPITA.- POR SU CARIÑO Y APOYO, POR ENCOMENDARME SIEMPRE CON DIOS PARA QUE SALIERA ADELANTE, YO SE SUS ORACIONES FUERON ESCUCHADAS.

A MI HIJA.- MI PEDACITO DE CIELO QUE BAJO HASTA ACA PARA HACERME LA MUJER MAS FELIZ Y REALIZADA DEL MUNDO, GRACIAS POR QUE NUNCA PENSE QUE DE TAN PEQUEÑO CUERPECITO EMANARA TANTA FUERZA Y ENTUSIASMO PARA SACAR ADELANTE A ALGUIEN. POR ENSEÑARME A ENFRENTAR LOS OBSTACULOS CON ALEGRIA. ERES LO MEJOR QUE ME HA PASADO EN LA VIDA TE AMO PRINCESA.

A MI AMOR.- GORDO GRACIAS POR TU APOYO, COMPRESION Y AMOR QUE ME PERMITE SENTIR PODER LOGRAR LO QUE ME PROPONGO, POR ESCUCHARME Y POR TUS CONSEJOS. GRACIAS POR SER PARTE DE MI VIDA TE AMO.

A MI HERMANO.- POR SU ACARIÑO Y APOYO, POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO EN LOS BUENOS Y MALOS MOMENTOS INCONDICIONALMENTE, GRACIAS HERMANO.

A MI FAMILIA.- TIOS, PRIMOS Y SOBRINOS, GRACIAS A CADA UNO POR SU APOYO Y POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO CUANDO LOS HE NECESITADO. LOS QUIERO MUCHO.

A MIS AMIGOS.- QUE ESTUVIERON CONMIGO Y COMPARTIMOS TANTOS MOMENTOS, EXPERIENCIAS Y TRIUNFOS. GRACIAS A CADA UNO.

INDICE

“MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS RELACIONES LABORALES.

1.1	LOS SIGLOS DE LA COLONIA.	1
1.2	UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.	2
1.3	UNA NOTA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.	5
1.4	LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.	6
1.5	LA LEY LABORAL DE 1931.	10
1.6	NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	11
1.7	LA REFORMA PROCESAL DE PRIMERO DE MAYO DE 1980.	16

CAPITULO II

2.	CONCEPTOS.	18
2.1	PATRON.	18
2.1.1	EMPLEADOS DE CONFIANZA.	18
2.2	EL TRABAJADOR.	19
2.2.1	TRABAJO DE MUJERES.	20
2.3	RELACIONES DE TRABAJO.	22
2.3.1	TIPOS DE RELACIONES LABORALES.	25
2.3.2	RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.	25
2.3.3	RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DEFINIDO O DETERMINADO.	26

CAPITULO III

3.	DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	28
3.1	JORNADA DE TRABAJO.	45
3.2	TIEMPO EXTRA.	51
3.3	DESCANSOS LEGALES.	55
3.4	DÍAS FESTIVOS.	58
3.5	VACACIONES.	60

PROPUESTA.	66
--------------------	----

CONCLUSIÓN.	67
---------------------	----

BIBLIOGRAFIA.	68
-----------------------	----

INTRODUCCIÓN

Hablar del Derecho en cualquiera de sus materias, es remontar a sus antecedentes, en este caso que en particular es del Derecho Laboral es la más enriquecidas, ya que sabemos que el Trabajo ha marcado principios a través de la existencia del ser humano, que a través de los siglos es como se ha podido regular esta actividad a través de Leyes, normas y revoluciones por mejores de condiciones de trabajo, en virtud lógica de que los hombres para poder atender sus necesidades tienen que realizar un esfuerzo, ya sea física, mental e intelectual.

En nuestro País, los antecedentes de la materia que nos ocupa, remontan a la época de la Colonia donde se crearon las Leyes de Indias, que fueron creadas para proteger de manera general al Indio de América, con la finalidad de impedir la explotación laboral. La Ley de 1813, autorizaba a todos los hombres del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

Para el año de 1917 nació una nueva declaración, en el que se establecían derechos agrarios y del trabajo, reglamentando además a las instituciones colectivas, contratos colectivos y huelgas, derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, entre otros.

En el año de 1917 se elaboró la nueva Ley Federal del Trabajo que nos rige en la actualidad, gracias al proceso democrático para el estudio de una Ley social justa y equitativa para patrón y trabajador.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS RELACIONES LABORALES.

1.1 LOS SIGLOS DE LA COLONIA.

El conocimiento del pasado es un punto de partida, porque explica el malestar, las inquietudes sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aún ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer. (1)

“En las leyes de Indias España se creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

El sistema de los gremios de la colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo, en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades regidas por las ordenanzas de gremios. Allí, las corporaciones fueron por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres”.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero

(1) DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 9a. edición, editorial Porrúa, México, 1984, Págs. 38 y 39.

fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a “todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”. El decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo Don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su Art. 38 “Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que forman la subsistencia pública”.

1.2 UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.

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 de 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 pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. (2)

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo; en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indas, las siete partidas, la novísima recopilación y sus normas complementarias.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y

(2) DE LA CUEVA, Mario.- Ob. Cit., Pág. 40.

la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del Poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete.

La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los Art. Cuarto, Quinto y Noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables; el célebre Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajador a recibir un salario justo –era la idea del Art. quinto y a participar en los beneficios de la producción-, es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

“La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de mil ochocientos setenta, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podría ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, forman un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de trabajadores no causa mejoras importantes en aquellos años”.

El año de mil novecientos seis fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases, en el mes de junio, los obreros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas de la industria textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres, los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto; pero desgraciadamente no recibieron una respuesta positiva.

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; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y del trabajo.

En este último aspecto, el partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas: pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

1.3 UNA NOTA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910; según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la república, una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una

condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para lo que sería la primera revolución social del siglo XX.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y la introducción del principio de no reelección; en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron; la nueva constitución de mil novecientos diecisiete, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

1.4 LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.

Nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. (3)

Antes de esos años solamente existía el derecho civil, para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

(3) DE LA CUEVA, Mario.- Ob. Cit., Pág. 45.

“Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía”.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo; el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel D. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, sustituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la ley de trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la república; jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional,

escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella entidad federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la república. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas; agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida.

La ley reglamentó las instituciones colectivas, asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la ley creó las juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles; un decreto del mes de Septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en el mes siguiente publicó el mismo gobernador una ley inspirada en el proyecto Zubarán y en la ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.

“Según las crónicas de la época, el proyecto de constitución produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada; el Art. 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del Art. 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el Art. quinto, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de mil novecientos dieciséis, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consiguió el descanso semanal”.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera ilustre director y catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, Don Fernando Lizardi. En su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas breves intervenciones abordó la tribuna el diputado obrero de Yucatán, Héctor Victoria, su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo, brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo brillante habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura:

“El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera”.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123, la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Dicho señalamiento era indispensable, pues de otra manera los derechos de los trabajadores volverían a ser allanados.

Froylán C. Manjares estableció la conveniencia de que “se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo”. Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo quinto e integrara un título especial.

1.5 LA LEY LABORAL DE 1931.

Fue el resultado de un intenso proceso y elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos. El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928, al día siguiente por muerte del presidente electo fue designado presidente interino, el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la constitución; indispensablemente para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. Este documento publicano por la C. T. M., con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional, inmediatamente después, el presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, por que establecía el principio de la sindicación única; ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en

la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931. La exposición de motivos de la ley de 1970, hizo un cumplido elogio de su antecesora:

“Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han provocado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios. Hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”. (4)

1.6 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejército futuro de la función legislativa.

(4) DE LA CUEVA, Mario.- Ob. Cit., Pág. 54.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la ley del trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y con el maestro Mario de la Cueva, para que iniciaran una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

En el mes de Diciembre de 1961, se envió al poder revisor de la constitución, la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de Noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el presidente de la república ofreció al poder legislativo; la iniciativa para la reforma consecuente de la ley del trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrado con las mismas personas que mencionamos en el párrafo anterior y con el Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto. En los primeros días de 1968, el Secretario de Trabajo pudo informar al presidente que el nuevo proyecto estaba incluido, fue entonces cuando el titular del poder ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto, a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Después del primero de mayo, por acuerdo del propio presidente de la república, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión, para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto, que se presentaría al poder legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión. Se ignora si los empresarios les dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa;; pues no sólo hicieron una crítica inconsciente

de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores.

Así por ejemplo, en el memorándum inicial que presentó el grupo de abogados; se objetó la definición de la jornada de trabajo, argumentando que no correspondía a la realidad, lo que era cierto, pues su propósito era corregir los abusos que se cometían, y sobre todo, evitar que en el futuro se prolongaran las horas de trabajo, se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos; que en ese día no concurren a la escuela. Se opusieron al pago de un salario doble adicional, por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los períodos de vacaciones, coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y que se concediera a los trabajadores una prima que le permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios. En resumen, en un documento del 8 de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

También los representantes de los trabajadores, acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Entre las reformas que señalaron merecen destacarse; en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, la que se hacía sentir en las juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales; lo que no estaba previsto en sus momentos, pidieron a reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos, podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la constitución.

De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias, que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de Diciembre de 1968, el presidente de la república envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa de nueva ley federal del trabajo. Fue entonces, cuando escenificó ante las comisiones unidas de diputados y senadores, un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes; otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios, a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad.

Convencidos tal vez, los empresarios de que era ya inevitable la expedición de la ley, presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras; que dividieron en tres partes: **aspectos no objetables**, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; **aspectos objetables**, subdivididos en conflictos, administrativos y económicos y **aspectos inaceptables**. Por ser objeto-materia de nuestros estudios, mencionaremos del grupo número dos; el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la ley de 1931; las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del contrato-ley, las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la comisión por ser contraria a la equidad y de una constitucionalidad dudosa; muchas de las normas sobre las reglamentaciones especiales; el reconocimiento que hizo la ley de la propina como parte del salario; el pago del tiempo que excede al de trabajo extraordinario autorizado por la constitución con un salario mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago del trabajo en días de descanso con salario doble; dos nuevos días de descanso obligatorio, el primero de Enero, en el no se trabajaba en el pasado y el cinco de Febrero, aniversario del primer reconocimiento constitucional

de los derechos del trabajo; el aumento del período de vacaciones, la prima de vacaciones, el aguinaldo, la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte, la indemnización en los casos de reajustes de trabajadores, y la creación de hospitales en empresas de personal numeroso.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto, a un cambio de impresiones. La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto, las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la presión de algunos conceptos, así por ejemplo, en la definición del salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se sustituyó el término a cambio de con la fórmula por su trabajo, porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea, de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones, siendo así que está concebido en la iniciativa, como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social, que guiaron a los creadores del artículo 123, en cambio se observa que restringen muchos de los beneficios, que la iniciativa concedió a los trabajadores, más aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo.

“El proceso de formación de la ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y notablemente la erradicación de la miseria”.

“La ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, ya los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas”.

1.7 LA REFORMA PROCESAL DE PRIMERO DE MAYO DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los títulos catorce, quince, dieciséis de la L. F. T., que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley, que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 891 a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido, se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal; por primera vez aparecía en el derecho objetivo, la idea tutelar que caracteriza el derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta. (5)

Han sido ampliamente discutidos los medios utilizados para lograrlo, su técnica, frecuentemente, deja mucho que desear. Pocos son, sin embargo, los que critican aún su principal propósito.

“No deja de mencionarse el nombre de los principales protagonistas de la reforma, Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, surgiría como el motor esencial de una iniciativa en la que no era difícil, encontrar aspiraciones políticas a corto plazo.

(5) DE BUEN L., Néstor.- Derecho Procesal del Trabajo.- 2ª.- edición, editorial Porrúa, México, 1990, Pág. 135.

La mano maestra del joven jurista, lamentablemente fallecido, Jorge Trueba Barrera llevó a cabo la elaboración del proyecto en el que aparecen claramente definidas, las ideas de su ilustre padre el maestro Alberto Trueba Urbina". No puede dejar de mencionarse la intervención del Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y de quien era entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos".

"Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (Art. 923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo, el conjunto no es malo, y a unos cuantos años de su vigencia, iniciada el 1ro. de mayo de 1980 (promulgada el 30 de Diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Enero de 1980), puede decirse que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas feroces que de ambos lados de la lucha de clases, se ha enderezado en su contra".

2. CONCEPTOS.

2.1 PATRON.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, define al patrón como “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (8), añadiendo un párrafo en donde menciona que si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores conforme lo pactado, el patrón de aquel lo será también de éstos, también menciona que se requiere la existencia de un trabajo personal y subordinado”. “El manual del derecho del trabajo dice que la ley acepta como patrón a una persona moral como una sociedad civil o mercantil”, los directores administradores, gerente y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (6)

En el caso de personas morales, la empresa debe estar representada por los gerentes o administradores, muchas veces se obligan a crear sucursales independientes, pero sujetas una de otra administración general, o sea la unidad de la producción.

2.1.1 EMPLEADOS DE CONFIANZA.

Se dice que esta depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, que pueden ser dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, estas personas son como los ojos y los oídos del patrón llegándose a enterar de situaciones que muchas veces son desconocidas para el resto de los trabajadores, tratando así de darles solución como si la empresa fuera propia.

(6).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.- RAMIREZ FONSECA; Francisco.- 6ª. Edición.- editorial PAC, México 1987.

En materia de dirección los representantes van delegando su autoridad al personal, repitiéndose este proceso hasta llegar a los niveles más bajos de la empresa. Ahora en el caso del personal de vigilancia no podría encuadrar en lo antes mencionado, porque el personal que resguarda las instalaciones debe ser de absoluta confianza, no logrando obtener dicha situación, debido a que este tipo de persona normalmente es dirigido por un sindicato.

También se incluyen dentro de las funciones de un empleado de confianza aquellas que son de carácter personal del patrón dentro de la empresa, siempre y cuando se refieran a trabajos de la propia empresa. Por lo mencionado anteriormente es imposible concebir la existencia de una empresa sin la existencia de los empleados de confianza, pues de lo contrario la administración sería torpe, ya que un empleado sindicalizado se encuentra sometido a dos autoridades como son el patrón, el negocia y la otra que es la que defiende sus intereses, y por lo mismo un trabajador de confianza no puede ingresar a ningún sindicato, ya que sería como navegar contra la corriente.

Pues de ser de confianza puede significar ser el representante del patrón, y por lo mismo se podría considerar como un mandatario jurídico ya que se comprometen con los trabajadores aceptando peticiones y haciendo de esta manera una obligación de patrono.

2.2 EL TRABAJADOR.

El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica un trabajo personal y subordinado... con esta definición que nos señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, podemos concluir que trabajo se le puede llamar a toda actividad humana intelectual y material, sin tomar en cuenta el grado de preparación de dicho elemento, aunque nuestra ley hace distinción en cuanto al trabajo de mujeres al señalar y sobre todo cuando no perjudique sus labores del

hogar, así mismo que el marido se puede oponer a ello, siempre y cuando el haga frente a todas las necesidades que se susciten en el hogar.

También nuestro autor habla de que necesariamente el trabajador debe ser una persona física y no moral como en su caso sería el sindicato, y obviamente un sindicato no puede ser un trabajador, sino un conjunto de estos, por lo mismo se considera que un trabajador jubilado por su misma condición ya no es considerado como trabajador, pues a partir de su jubilación misma ya no presta ningún tipo de servicios a la empresa.

Con respecto a los trabajadores menores de edad, la ley lo contempla dando oportunidad a estos de desarrollarse, con evitar estas situaciones pero a su vez perjudicando o limitando la contratación de los menores pues como patrón no le conviene pagar un 300% más por ser menor de edad, y a su vez esta obligado a solicitarle al menor le presente un certificado médico en donde se encuentre apto para desempeñar la función designada por consiguiente se procurara contratar solo a mayores de 18 de años para evitarse tantos problemas.

2.2.1 TRABAJO DE MUJERES.

En la actualidad la mujer tiene los mismos derechos y obligaciones que los hombres. Según las aptitudes psicológicas de la mujer le permite desempeñarse mejor que los hombres cuando se requiera de paciencia orden y minuciosidad, pero hay otras labores que por considerarse el sexo débil es difícil competir con los hombres en un plano de desigualdad. (7)

(7).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.- Ob. Cit.

Y refiriéndose a la función de la maternidad misma, no al sexo débil, en las leyes solo habla de la mujer pero de la que es madre, por lo tanto disfrutara de las mismas obligaciones que los hombres y la protegerá solo en situaciones en las cuales se puede afectar la salud del ser que la mujer cargue en sus entrañas, mencionando que no puede laborar en condiciones insalubres y peligrosas, y esto debido a las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta y de igual manera no se debería permitir las labores extraordinarias ni siquiera con la sanción pecuniaria de 200% del salario, a su vez menciona la Ley Federal del Trabajo que se le asignará lugares en donde pueda amamantar al niño, y lo que no es muy claro, es en donde menciona el tiempo que pierde en trasladarse de su trabajo a su caso para poder alimentar a su hijo, pues solo se le asigna un período de media hora para hacerlo, por lo que es casi imposible cumplir con este tiempo estipulado.

“El contrato colectivo de trabajo señala al respecto y da las siguientes prestaciones: En los casos de maternidad los trabajadores sindicalizados tendrán el derecho a las prestaciones siguientes:

a).- Los trabajadores desempeñaran labores durante el período de embarazo que estén acordes con las disposiciones de la fracción I del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Las trabajadoras percibirán salario ordinario y además prestaciones de este contrato durante los 45 días de descanso antes de la fecha del parto y los 60 días después del mismo.

En los casos de parto en que el descanso prenatal se disfrute con un lapso inferior a 45 días el patrón se obliga a permitir que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron para completar los 45 días a que tiene derecho antes del parto.

En el caso en que la trabajadora agote el término de 45 días de descanso prenatal sin que se realice el parto seguirá gozando de su salario prestaciones íntegramente hasta que el parto ocurra.

c).- Durante los primeros doce meses contados a partir de la fecha en que termine el descanso post-natal, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario de dos horas en su jornada para amamantar o alimentar a sus hijos el cual podrán disfrutar al inicio o al término de su jornada y una vez establecido el horario este no podrá variarse lo anterior sin perjuicio de su salario y demás prestaciones.”

Esto es lo que nos menciona el contrato colectivo de trabajo en su cláusula 90 en la cual podemos apreciar que la mujer goza de ciertos privilegios pero solo en su condición de madre, de ser vivo que lleva en sus entrañas a otro ser vivo que requiere de muchos cuidados para poder nacer sano, porque en otras condiciones la mujer viene siendo otro trabajador más. (8)

2.3 RELACIONES DE TRABAJO.

“La relación de trabajo parte desde el momento en que existe un vínculo o nexo jurídico entre el hombre con su capacidad de trabajo y la persona de la cual va a aprovechar esta misma y quedará sometido a su autoridad, situación que en muchas ocasiones se considerara como un alquiler, para esto debe de existir entre ambos un acuerdo de voluntades en la cual uno realiza la actividad y el otro la retribuirá por la labor realizada de esta manera fue como surgió el contrato “acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador”, algunos juristas manifestaron que el contrato de trabajo era una institución sin importancia,

(8).- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS 1997.- Cláusula 90.

porque disminuía la libertad del individuo, y consideraban lo más importante para ellos, que es la relación de trabajo y en la cual desde el momento en que el obrero comienza a laborar en cuanto surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador sin necesidad de haber celebrado el contrato de trabajo”.

Aunque lo óptimo es que exista un contrato de trabajo en donde el hombre libre exprese su consentimiento de tener una relación de trabajo con un patrón y así convenir lo mejor para los intereses de ambos y establecer el salario que tanto uno puede pagar como el otro está dispuesto a recibir, entonces el manual de derecho del trabajo nos menciona a dos corrientes que son la de los contratualistas y los anticontratualistas.

Se pueden dar diversos fenómenos en cuanto a la relación de trabajo como puede ser la suspensión, la modificación y la terminación. La suspensión individual de la relación de trabajo se puede dar porque el trabajador se ve imposibilitado para trabajar, en tanto que la suspensión colectiva es por necesidad de la empresa de dejar temporalmente sin efecto la relación. Ya sea el caso fortuito de fuerza mayor que provenga de la incapacidad física, mental o muerte del patrón.

La terminación individual se da por voluntad del trabajador, por su imposibilidad física o mental de cumplir con la relación o por muerte, o porque desaparece el objeto del contrato. Y para el caso de la suspensión individual la ley se refiere a los efectos de la relación y no a la relación misma.

La suspensión individual de la relación de trabajo según Mario de la Cueva da su concepto: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

De lo anterior se desprenden los caracteres de la institución:

a).- La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que al contrario su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático.

b).- Su función consiste, según el artículo 42 en la suspensión del lado del trabajador de la prestación del trabajo y del patrono de la obligación de pagar el salario.

c).- La suspensión tiene un carácter temporal esto para evitar confusiones o una interpretación equivocada.

d).- El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración al concluir la causa que le dio origen se reanudan los efectos de la relación y el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

Podemos aclarar que considero que hablar de suspensión se refiere a la antigüedad, pues al haber suspensión deja de generar antigüedad el trabajador, la que se incrementa en el momento que se reincorpora a su trabajo.

Estas relaciones son estudiadas en su conjunto de relaciones individuales para resolver, adecuando una necesidad general, no se debió utilizar el adjetivo "colectivo" porque este tiene un significado especial, lo correcto sería hablar de la modificación, la suspensión o la terminación general de la relación de trabajo, y atendiendo el aspecto técnico no sería correcto estudiar en el derecho colectivo, ya que los problemas generales no tienen necesariamente que reflejar intereses colectivos. (9)

(9).- DE BUEN, Néstor.- Ob. Cit. Pág. 719 y 720.

2.3.1 TIPOS DE RELACIONES LABORALES.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 cap. II establece:

“Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado”. El contrato de trabajo solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza, lo que se desprende de las siguientes circunstancias:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador.
- III.- En los demás casos previstos por esta ley. (10)

“En la situación de que si se vence el término establecido pero subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogará por todo el tiempo que perdure esta situación, por esto la ley clasifica los contratos en tres clases:

- a).- Por tiempo determinado
- b).- Por tiempo indeterminado
- c).- Por obra determinada o para la inversión del capital determinado”.

2.3.2 RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.

En la convención obrero patronal de 1928 se especificaba que el contrato de trabajo podría celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, el contrato cuando se hace por una obra no determinada en su totalidad, es cuando surge un contrato de tiempo indeterminado.

(10).- FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO.- LIC. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Pág. 27.

Las prestaciones de los trabajadores eventuales o provisionales son siempre a plazo indeterminado.

La ley menciona que al hablarse de contrato de trabajo por tiempo indefinido se refiere a la naturaleza del servicio que se a prestar o por referirse a la realización de una obra determinada, y cuando las causas que le dieron origen y la materia del trabajo subsista, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure dichas circunstancias por lo que una vez designado el trabajador para un cargo sin estipularse en el contrato respectivo que lo fue por determinado tiempo o con motivo de una obra determinada no en los casos en que esto es legalmente posible tiene derecho a permanecer indefinidamente en el y corresponde al patrón probar en caso dado que tuvo motivo fundado para descenderlo de categoría o para rescindir el contrato.

Algunos tratadistas nacionales y extranjeros reconocen la superioridad del contrato por tiempo indefinido y esto es porque lo consideran como una liga profundamente humana que vincula al trabajador y a su familia con mira al futuro, para labrarse su propio porvenir, de la misma manera algunos patrones temen celebrar contratos por tiempo indefinido y esto es porque lo consideran como una liga profundamente humana que vincula al trabajador desde otro punto de vista sus temores originados por el abuso de la responsabilidad en los dirigentes sindicales, ya que por ningún motivo el contrato deben proteger elementos malos, porque esto sería perjudicial para la sociedad misma

2.3.3 RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DEFINIDO O DETERMINADO.

El contrato por tiempo fijo se prorroga en razón de la duración de la obra por realizar quedando sujeto a la terminación de esta. El contrato por tiempo determinado también depende mucho de la cuantía de dinero que se tenga disponible para la realización de esta y es limitada por la cantidad de capital con que se cuente para la elaboración y terminación de la obra. La naturaleza de

estos contratos es el trabajo mismo sin olvidar que aunque se haya vencido el término establecido si subsisten las causas que le dieron origen el contrato debe prorrogarse.

Tal es el caso de la explotación de las mismas, pues para eso se requiere de una fuerte inversión de capital, pero si al finalizar la obra no se haya concentrado una veta explotable los fondos se hayan agotado, pues se consideraría absurdo y antieconómico mantener la relación de trabajo por tiempo indefinido pues ya no existiría ni materia de trabajo ni el capital para seguir explotándolo.

Esto es en el caso de que un trabajador demande en virtud de haber concluido la obra para que se había contratado. También es necesario expresar con claridad cuando se celebre un contrato por tiempo determinado cual es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de una obra determinada objeto del contrato.

Estos contratos se consideran también naturales, porque existen actividades que no perduran y se circunscriben a la ejecución de una obra, podemos poner el ejemplo de la construcción de una casa para su dueño. También los trabajos accidentales y temporales son pequeñas obras determinadas tal es el caso de composuras de máquinas y se diferencia con el trabajo por obra indeterminada por la necesidad o la permanencia, siendo esta última la que nos marca que la obra terminará o finalizará en un período perentorio. (11)

(11).- MACCSICE SAADE, Luis.- Guía práctica de Derecho Procesal Laboral.- Edición 2000, Editorial OGS S.A DE C.V., México 1998, Págs. 121-122.

3. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Con objeto de seguir un plan que nos permita, hasta donde sea posible, conocer las diversas modalidades que existen para clasificar el contrato individual de trabajo, según su duración, hemos creído conveniente señalar, en primer término, las disposiciones concretas que contiene la Ley Federal del Trabajo y, en seguida, estudiar los antecedentes legales y jurisprudenciales y la doctrina nacional y extranjera, dejando al final la interpretación que, en nuestro concepto, puede desprenderse de todo lo anterior y que sirva de pauta o guía para la clasificación.

(12)

Comenzaremos por señalar lo que la Ley Federal del Trabajo establece: “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por un tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. Más adelante se contiene una disposición según la cual las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o para la inversión de capital determinado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza, lo que se desprende de las siguientes circunstancias:

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

Tiene capital importancia lo preceptuado en el artículo 39, en el sentido de que 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.

(12).- GUERRERO, Euquerio.- *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México 2000, Págs. 95-109.

De lo anteriormente expuesto vemos que ahora la Ley ha simplificado la clasificación de los contratos respecto de su duración para incluir solamente tres clases de contrato o relación de trabajo: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por obra determinada o para inversión de capital determinado.

Vemos ahora los antecedentes legislativos sobre la materia, concretándonos a los proyectos de la Ley Federal del Trabajo y sin realizar un estudio comparativo de las leyes del trabajo locales que se expidieron en los Estados de la República, porque esto alargaría mucho las dimensiones de esta obra.

En la minuta del Proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional aprobada por la Cámara de Diputados en 1925, la duración del contrato se reglamentó en los artículos 12 y 13, mencionando el primero tres tipos de contratos: por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Restringió la celebración de contratos por tiempo fijo a los trabajos que por su naturaleza fueran transitorios o temporales, y en el artículo 14 definió el contrato de obra determinada como “todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de una obra específica y definida, y de acuerdo con condiciones claramente expresadas”. En el estudio que sobre el particular formuló la Cámara de Senadores, se introdujeron algunas modificaciones que en esta materia sólo afectaban a la restricción inicial para celebrar contratos por tiempo fijo, pues en la reforma se pretendía que también existía la posibilidad de hacerlo por voluntad de las partes contratantes.

En el proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal de 1928, se especificó que el contrato de trabajo podría celebrarse: por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. La duración de los contratos por tiempo fijo sería cuando menos seis meses y si concluyera el término fijado en el contrato y el trabajador siguiera prestando el servicio, se entendería que el contrato había sido prorrogado

por tiempo fijo. Este artículo sufrió una modificación cuando se discutió el Proyecto, pues se dijo que el contrato de trabajo podría celebrarse: por tiempo definido, por tiempo fijo o para obra determinada; pero se añadió: “Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará dicho contrato por tiempo indefinido, mientras existan ambas circunstancias”. La representación patronal, a su vez, sugirió un precepto en el que se consideraba que la duración de los contratos por tiempo fijo no podría exceder de un año y se añadió el siguiente párrafo, que es muy ilustrativo: “Salvo estipulación en contrario, se entiende que los contratos de trabajo tienen un periodo de prueba de treinta días, durante los cuales el trabajador debe demostrar su aptitud, pudiendo el patrón, antes o a la expiración del periodo de prueba, prescindir de los servicios del trabajador, sin responsabilidad alguna para el mismo.”

En este Proyecto también se hablaba, al referirse al contrato verbal, de trabajos accidentales cuya duración no excediera de un mes. Igualmente mencionó la posibilidad de celebrar contratos a precio alzado. En el llamado “Proyecto Portes Gil”, se insistió en clasificar los contratos así: por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, y en considerar prorrogado el contrato por tiempo fijo, si vencido el término del mismo subsistía la materia del trabajo. El proyecto también hablaba, al referirse al contrato verbal, de “labores accidentales o temporales que no excedan de noventa días”. Igualmente mencionaba el contrato a precio alzado. Así llegamos a la redacción de la Ley vigente, que dejamos señalada al principio de este estudio.

De lo expresado en dichos Proyectos se desprende que se reconocían en estos las siguientes clases de contratos:

- Por tiempo indefinido;
- Por tiempo fijo;
- Para obra determinada;

- Accidental, y
- A precio alzado.

Ramírez Gronda, comentado la Ley Argentina, considera dos formas principales de contratación: de tiempo indeterminado y de tiempo determinado, o contrato a plazo, dando primacía, naturalmente, a la primera de estas formas de contratación, en atención a que la organización comercial e industrial moderna precisa colaboradores permanentes, capaces de suministrar a la organización de que se trata, la mayor parte, si no toda, de su actividad profesional. La Ley Argentina, sin embargo, adscribió los contratos a plazo al mismo régimen legal de los contratos de tiempo indeterminado, pues quiso evitar el fraude a las normas legales, que consistiría en que los empleadores celebraran contratos a plazo fijo, para renovarlos después de concluir los anteriores. Según el autor que comentamos, uno de los elementos que contribuyen a caracterizar el contrato de trabajo es la continuidad, pues considera que si se presentaran relaciones puramente ocasionales, se estaría en presencia de las llamadas “locaciones de servicios” en sentido propio.

La jurisprudencia argentina, dice Ramírez Gronda, ha considerado justificado distinguir no solamente entre trabajadores permanentes y ocasionales; sino también entre actividades periódicas y permanentes, y considera que una cosa es el trabajo esporádico, transitorio u ocasional, y otra es el periódico regular, aunque no sea constante y continuo. En el primer caso, el empleado es transitorio; en el segundo, es permanente. Como, por ejemplo, menciona que si un trabajador es llamado cada año por el patrón, en ocasión del aumento de las actividades en la sección en que se le ocupa y trabaja en un plazo reducido durante el año, que no ha llegado a ser inferior al del periodo de inactividad, cumple tareas periódicas que configuran una relación de trabajo de carácter permanente. Al referirse al contrato para obra determinada, lo equipara con un contrato a plazo incierto, y cuando se compromete la realización de una obra no determinada es su totalidad, existirá generalmente un contrato a tiempo indeterminado. Combate interpretaciones de

los tribunales argentinos que consideran como un contrato de trabajo para obra determinada aquella que ejecuta un trabajador y concluida ésta recibe un nuevo encargo como, por ejemplo, tratándose de tareas de pintura. Ramírez Gronda considera que no se trata de realizar una sola y única obra, características éstas que sin duda son propias del contrato de obra determinada, sino de diversas obras que frecuentemente se realizan para el mismo empleador, por lo que debe considerarse como un contrato continuo y permanente y, en consecuencia, por tiempo indefinido. No compartimos esta última opinión y a su debido tiempo expresaremos los motivos de nuestra discrepancia.

Eugenio Pérez Botija, comentando las leyes españolas, señala que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, y para obra o servicio determinado. El autor citado dice: “El contrato de trabajo corriente, según indicamos en otro lugar, es el que celebra por tiempo indefinido; suele señalarse un periodo de prueba, periodo precontractual, que algunos estiman se caracteriza por un régimen jurídico propio y específico, construyéndose a este respecto una dogmática del precontrato de trabajo. Dicho periodo precontractual, en opinión de ciertos autores, no es sino una condición suspensiva (otros piensan que resolutoria) del contrato definitivo.”

Existen resoluciones de los tribunales españoles, en el sentido de no admitir que un contrato se ajuste por días, cuando la índole de los servicios prestados excluya esta posibilidad.

Juan D. Pozzo, comentando el periodo de prueba en el contrato de trabajo, según las leyes italianas, menciona la opinión de Barassi, según la cual el periodo de prueba implica una valoración subjetiva de parte del dador de trabajo, que suspende la formación definitiva de las dos obligaciones fundamentales; trabajar y retribuir el trabajo. La estructura jurídica del periodo de prueba es la del contrato estipulado bajo condición suspensiva “si el trabajador agradara”, es decir, que se

demostrara en el periodo de prueba, ser un trabajador idóneo. Este mismo autor menciona la Ley Belga, que admite el periodo de prueba convenido entre los contratantes, y el Código Suizo de las Obligaciones, que prevé el caso de que un periodo de prueba haya sido convenido en un contrato de trabajo de larga duración y entonces el despido, salvo que se estipule lo contrario, puede darse durante los primeros meses, con siete días de anticipación, cuando menos y para el fin de la semana.

En forma más amplia, cuando menos y para el fin de la semana. Guillermo Cabanellas, en su *Tratado de Derecho Laboral*, estudia el plazo en el contrato de trabajo y considera que pueden existir los siguientes tipos: por tiempo indeterminado; por tiempo determinado; a plazo fijo, por la naturaleza del trabajo por realizar; a plazo fijo, sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo por realizar; para obra determinada y para obra indeterminada. Por aplicación del esfuerzo del trabajador, los contratos de trabajos pueden ser:

a) de trabajo continuo o ininterrumpido;

b) de trabajo intermitente, entendiéndose por estos últimos aquellos en que el trabajador debe realizar sus obligaciones a intervalos más o menos frecuentes, impuestos por la índole del trabajo contratado. Menciona este autor un contrato que denomina de ejecución escalonada y que explica como aquel que se desempeña en forma accidental, o sea, cuando el trabajador se obliga, en épocas diferentes, a realizar una prestación determinada.

Respecto de los trabajadores eventuales, los compara con los provisionales, pues su contrato, si bien es por tiempo indeterminado, está supeditado a la prestación de un servicio de índole accidental. Agrega al respecto: “Aunque suministra sus servicios accidentales, para una obra determinada y su relación de trabajo se reduce a la especialidad natural de la obra, no por eso deja la empresa de ser de trabajo continuo. A diferencia del trabajador eventual, el

trabajador ocasional responde a exigencias momentáneas. Por ejemplo: una empresa de teléfonos puede contratar personal eventual para abrir zanjas para la colocación de sus líneas telefónicas en los distintos pueblos o localidades por donde pasan sus cables o alambres, la misma empresa puede contratar obreros para levantar un poste derribado por la tormenta. En el primer caso es trabajo eventual; en el segundo es accidental u ocasional. El trabajador de temporada presta sus servicios durante cierto tiempo al año y su contrato, en cuanto a duración, constituye un convenio a plazo determinado”.

Mencionando nuestro artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo anterior, lo considera superior a la Ley Española, en cuanto a la forma de resolver el problema de la continuidad de la relación contractual como consecuencia de la perduración del trabajo. Nuestra Ley señala que si, vencido el término del contrato, subsisten tanto las causas que le dieron origen como la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que duren dichas circunstancias. Comentando el periodo de prueba, lo estima necesario por causa de las obligaciones que contraen las partes.

Si la tendencia imperante concede la estabilidad del trabajador en su empleo, su inamovilidad, resulta evidente la necesidad de que las partes que contratan conozcan mutuamente sus condiciones personales y profesionales. Menciona a Valella, cuando dice: “con mucha frecuencia el dador del trabajo, en el momento de la admisión, no posee los elementos necesarios para juzgar de la capacidad cuantitativa y cualitativa del trabajador.

El periodo de prueba constituye una válvula de seguridad para obviar las consecuencias que puedan derivarse de una admisión definitiva sin cautela, del prestador del servicio. La prueba es, pues, de gran utilidad no sólo para poder observar desde el punto de vista técnico, moral y disciplinario al trabajador, sino como guía para la equitativa medida de la retribución, que debe ser proporcional a

la capacidad". Oportunamente nos referiremos a la naturaleza jurídica del periodo de prueba, cuando lo estudiemos a la luz de nuestras disposiciones legales.

Consideramos que es suficiente lo anterior para darnos una idea de las doctrinas extranjeras sobre esta materia. Vamos a ocuparnos ahora de la doctrina nacional para ir orientando nuestro criterio en las conclusiones finales que hayamos de obtener.

El señor licenciado J. Jesús Castorena, en su *Tratado de Derecho Obrero*, adopta un sistema peculiar, pues parte de la diferencia que existe entre el contrato de obra y el contrato de trabajo propiamente tal, para hablar de situaciones intermedias, entre las que probablemente cabrían las que son materia de nuestro estudio.

En el contrato de obra, de naturaleza civil, se conviene con una persona la ejecución de un trabajo, por ejemplo, con un carpintero, la confección de una mesa y se fija el precio alzado para la misma. El licenciado Castorena, insiste en que en este caso el objeto del contrato es la obra, no el trabajo por realizar y, de esta misma manera, distingue los dos tipos de contratación. Sobre la idea de que la complejidad mayor en la prestación de los servicios, lleva a buscar las relaciones permanentes de trabajo, encauza su tesis para llegar a fijar los elementos del contrato de trabajo.

Las relaciones permanentes son las que constituyen, en su concepto, el origen del contrato de trabajo propiamente hablando. Acepta, sin embargo, como dijimos antes, situaciones intermedias y menciona como ejemplo los trabajos de la construcción. Aunque realmente se trata de ejecutar una obra, las proporciones del objeto contratado llevan a fijar un salario, a jornal o a destajo; pero la relación no es la de carácter civil, como en el contrato de obra, sino propiamente la que corresponde a un contrato de trabajo.

Luis Muñoz, en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, solamente dice que el Legislador está interesado en la prórroga lógica y justa del contrato de trabajo, porque también lo está en la permanencia de la relación laboral; que en lo que se refiere a la terminación del contrato de trabajo, la Corte ha dicho que sólo puede darse por terminado con causa justificada; que el contrato de trabajo para obra determinada concluye con la ejecución de ésta, pero el encargo por el mismo patrono, al mismo trabajador, de otra obra, da origen a un contrato por tiempo indeterminado. No parece correcta esta tesis. En otra parte de su obra considera que los trabajadores que realizan trabajos accidentales o temporales son llamados eventuales o de temporada. Por estos últimos se entiende aquellos que se prestan en ciertas épocas del año por requerirlos así la empresa que los precisa, de suerte que ésta queda obligada a utilizar en cada temporada a los mismos trabajadores, esto es, la prestación de los servicios constituye una necesidad permanente, aunque no continua, de la empresa.

Otro autor mexicano considera que nuestra legislación, superando lo dispuesto en leyes extranjeras, fija la norma general de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, pues si, so pretexto de un respeto absoluto a la libertad contractual, se dejara a las partes la posibilidad de celebrar contratos a plazo, ello podría aprovecharse por el patrón para desvirtuar la esencia de continuidad del contrato de trabajo, mediante diversos contratos a plazo; e instituciones como la jubilación, serían nugatorias pues el patrón no celebraría nuevo contrato a plazo cuando el tiempo de servicios del trabajador se acercara al periodo necesario para su jubilación. Entonces, el contrato de trabajo que no sea por tiempo indefinido, debe considerarse como excepción, ella es: el contrato para la ejecución de obra determinada. Como ejemplo clásico se cita la construcción de una casa, en que no se trata en que el obrero labora bajo la dirección y dependencia del constructor; pero concluye la relación contractual con la terminación de la obra para la que se había contratado.

El contrato de trabajo a tiempo determinado tiene su explicación por la naturaleza misma de los trabajos que van a realizarse, no debiendo olvidar que en este caso, aun vencido el término del contrato a tiempo fijo, si subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, deberá prorrogarse el contrato.

El contrato para la explotación de minas es un caso específico, con las modalidades que ya dejamos señaladas y seguramente obedece a que se trata de ganancias aleatorias, pues como es sabido en la explotación de esta clase de recursos no renovables, las obras de cateo o de exploración requieren la inversión de fuertes capitales y puede suceder que al concluir tales obras no se haya encontrado una veta explotable y que los fondos se hayan agotado por lo que sería absurdo y antieconómico mantener las consecuencias de una relación de trabajo por tiempo indefinido, cuando ya no existía, ni materia para el trabajo, ni dinero disponible para seguir laborando.

Los trabajos de temporada se caracterizan en que sólo en ciertas épocas del año se requiere su realización, como la zafra del azúcar, balnearios en las playas, periodos de conciertos, etc. Aunque la contratación a primera vista pudiera parecer que es temporal, como una especie de obra determinada, no resulta adecuada esa solución, porque cada año, en las mismas fechas, más o menos, se presenta el trabajo y entonces, dentro del criterio de que el contrato de trabajo en México tiende a ser por tiempo indefinido, como antes dijimos, se ha aceptado que tales contratos, llamados de temporada, son por tiempo indefinido, aunque no se labore durante todo el año de calendario. El patrón debe anunciar públicamente que va a empezar la temporada y tiene obligación de recibir a los mismos trabajadores que contrató en el pasado, a menos que no se presenten dentro del plazo que para tal efecto se les fije.

A continuación citaremos tesis de jurisprudencia y algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relacionadas con el tema que nos ocupa y que aparecen en el *Semanario Judicial* de la Federación:

“CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por una causa distinta, también lo es que si la parte determinada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyó, y si no lo hizo, al fallar una Junta en su contra no violó sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de una obra determinada objeto del contrato.”

5ª Época. Tomo LXII. Pág. 1982. Chavero Cándido y Coags.

Tomo LXI. Pág. 3318. Sinclair Pierce Oil Co.

Tomo XLI. Pág. 5852. Sinclair Pierce Oil Co.

Tomo XLII. Pág. 1411. Sinclair Pierce Oil Co.

Tomo XLI. Pág.. 3852. Sinclair Pierce Oil Co.

“CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL, DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACIÓN. De conformidad con los artículos 24, fracción II, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerite, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo Ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo

de él el derecho del trabajador a continuar en el servicio mientras subsistan las causas que dieron origen a la contratación.”

6ª Época, 5ª Parte, vol. LXXXVI, pág. 17. A. D. Petróleos Mexicanos.

Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, pág. 17, A. D. 4787/63. Petróleos Mexicanos.

Unanimidad de 5 votos.

Vol. LXXXV, pág. 12. A. D. 1172/62. Petróleos Mexicanos.

Unanimidad de 5 votos.

Vol. LXXXVIII, pág. 12. A. D. 2415/61. Aurelio Pérez Díaz y Coags.

Unanimidad de 5 votos.

Vol. LXXXIX, pág. 12. A. D. 4620/62. Juan Antonio y David Ferral

Amaro. Unanimidad de 4 votos.

Estas tesis jurisprudenciales aparecen en el Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1985 del *Semanario Judicial* de la Federación. Cuarta Sala.

“TRABAJO, CONTRATOS DE, POR TIEMPO INDEFINIDO. La Ley Federal del Trabajo establece, en sus artículos 24 y 39, que es norma general que el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo que por la naturaleza del servicio que se va a prestar o por referirse a la realización de una obra determinada, se limite a cierto tiempo, pero aún así, cuando las causas que le dieron origen y la materia del trabajo subsistan, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias, de lo que se deduce que una vez designado el trabajador para un cargo, sin estipularse en el contrato respectivo que lo fue por determinado tiempo o con motivo de una obra determinada, en los casos en que esto es legalmente posible, tiene derecho a permanecer indefinidamente en él y corresponde al patrón probar, en caso dado, que tuvo motivo fundado para descenderlo de categoría o para rescindir el contrato.”
Martínez Cabañas, César, tomo CVIII, pág. 2626.

Tratando de obtener algunas conclusiones de los textos legales, doctrina y jurisprudencia antes mencionados, consideramos que en realidad puede establecerse una amplia clasificación de los contratos de trabajo, en relación con su duración, que abarcaría dos ramas fundamentales: el contrato por tiempo indefinido, que es la regla general, y el contrato por obra determinada en el que podrían agruparse las diversas formas de contratación que hemos venido analizando y en las que existe la nota común, característica, de que se trata de labores sólo desempeñadas mientras subsiste la obra por realizar, como desahogar el recargo de trabajo existente, el arreglo de alguna descompostura, etc. La intención del Legislador mexicano para establecer como normal el que los contratos de trabajo fueran por tiempo indefinido, parece evidente con los textos de los artículos 39 y 35 de la Ley. En el primero se establece que aun el contrato por tiempo fijo se prorrogará mientras subsistan las causas que le dieron origen; en el segundo, se determina que el contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Los tratadistas nacionales y extranjeros se inclinan también por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y a su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace para labra su propio porvenir, con tanta mayor razón, si en la evolución de la contratación colectiva del trabajo, el tiempo de servicios va siendo un elemento básico para regular mejores prestaciones de trabajo.

El patrón, por otra parte, necesita individuos que conozcan no sólo la especialidad técnica en el trabajo, sino las peculiaridades de cada empresa y no le conviene estar sufriendo altibajos de ingresos y retiros de trabajadores más o menos eficientes. Algunos patronos temen la celebración de contratos por tiempo indefinido, pues la liga que se forma resulta casi indestructible. En nuestro

concepto, éstas son deficiencias creadas por el abuso de la tendencia obrerista de algunas autoridades y por la falta de responsabilidad en los dirigentes sindicales. Al hombre que trabaja honestamente debe considerársele salvaguardado de los vaivenes del futuro y en la aplicación de la Ley debe convenirse que el patrono necesita cierta ductilidad para despedir a trabajadores ineficientes, inescrupulosos o impuntuales.

Los contratos colectivos por ningún motivo deben amparar al elemento malo del gremio de trabajadores, pues entonces se vuelven arma de opresión ya no sólo para el patrón, sino para el trabajador mismo y, en último análisis, para la sociedad, que resiente en cada momento las deficiencias en la organización del trabajo. Los contratos para obra determinada son también naturales, pues existen actividades que no perduran, sino que se circunscriben a la ejecución de una obra. El caso tradicionalmente típico es la construcción de una casa para su dueño. Como éste, existen una serie de ejemplos que sería prolijo enumerar.

Nada impediría la celebración de contratos a plazo o a tiempo fijo, si no existiera la posibilidad del abuso patronal para desvirtuar un contrato por tiempo indefinido con una serie de contratos a plazo. Entonces el contrato a tiempo fijo se prorroga en razón de la perduración de la obra para realizar, o sea, que queda sujeto a la terminación de la misma.

El contrato para la inversión de capital determinado también se liga estrechamente con la cuantía de dinero disponible, o sea que, en último análisis, aquí la obra determinada se limita no por la terminación de ella, sino por la conclusión del capital para realizarla. Además, este tipo de contratos se restringe al caso de labores para la explotación de minas que carezcan de reservas minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. El contrato de trabajo a precio alzado ya hemos visto que en nada se diferencia del de obra determinada, salvo que el salario se conviene por el total y no por día.

Los trabajos accidentales y temporales son pequeñas obras determinadas: composturas de máquinas que se requieren en el servicio, exceso de labores en un momento dado, etc. Ya vimos que el señor doctor Mario de la Cueva los describe como aquellos en que falta alguna de las dos características del trabajo de esta última la que denota que se trata sólo de una obra que va a concluir en un plazo perentorio y de ahí que bien pueden clasificarse como contratos de trabajo para obra determinada. No deben confundirse estos trabajos que se requieren de manera eventual, con aquellos de mantenimiento normal y periódico, para los que se requiere, generalmente, contratar trabajadores de planta.

Quizá resulta muy sutil la distinción entre contrato de trabajo y accidental y para trabajo eventual. La distinción que hace Cabanellas, en su *Tratado de Derecho Laboral*, parece correcta dentro de un campo meramente especulativo; pero ni la Ley establece en realidad distingo entre trabajos accidentales o temporales, ni la práctica exhibe ningún problema al respecto.

Se ocurre considerar en qué situación quedarán los trabajadores sustitutos o transitorios que se contratan sólo mientras dura la ausencia de otro trabajador. Desde luego que no se trata de ninguno de los tipos de contrato que hemos analizado o, a lo más, podría caber dentro de los llamados temporales. La duración del contrato se limita a la ausencia transitoria del trabajador al que sustituye. No puede, en consecuencia, tratarse de un contrato por tiempo indefinido. En otras palabras, las labores que se han encomendado a este sustituto son las que corresponden al trabajador X durante el tiempo de su ausencia, por lo que consideramos que deben aplicarse las mismas disposiciones que hemos analizado para los contratos de obra determinada.

Falta tan sólo estudiar los contratos de temporada, que no aparecen regulados expresamente en la Ley. Sus características son realmente peculiares,

pues se trata de labores que normalmente se ejecutan sólo durante ciertas épocas del año por razón de la naturaleza de aquéllas. No puede decirse que se trata de una obra determinada, pues entonces habría la repetición de la misma obra en la misma estación de cada año y esto es lo que ocurre en el trabajo por tiempo indefinido, solamente que aquí la obra se repite todos los días. Parece, pues, que sí es correcta la tesis de nuestros tratadistas, que equiparan este contrato al celebrado por tiempo indefinido, sólo que en forma espaciada, o sea, en las épocas en que se requiere.

Nos falta hablar, por último, del llamado contrato de prueba. Ya hemos visto que la doctrina se inclina por la conveniencia de que exista; también hemos encontrado algún vestigio del mismo en algunos de los proyectos que antecedieron a la Ley Federal del Trabajo. Las ejecutorias de la Suprema Corte no aceptan la terminología del periodo de prueba; pero, de hecho, permiten su existencia, dándole el apoyo legal que se consideró oportuno.

Desde la vigencia de la Ley anterior se ha pretendido por algunos sostener el fundamento del periodo de prueba en diversos preceptos de aquel ordenamiento que mencionaremos en relación con sus correlativos de la nueva Ley. Se decía que la fracción 2ª del artículo 126 de la Ley anterior establece que el contrato de trabajo termina por las causas estipuladas expresamente en él por lo que si en el contrato se señalaba un periodo de un mes para que el trabajador demostrara su competencia y si esto no ocurría, el patrón tenía el derecho de dar por terminado el contrato antes de que expirara ese plazo. No encontramos en la Ley actual precepto análogo pero conviene que señalemos la objeción que se presentó contra aquella interpretación. Se dijo que según el criterio sostenido forzosamente debía constar en el contrato de trabajo escrito la cláusula que autorizara el periodo de prueba, por lo que si faltaba tal cláusula no podía haber dicho periodo. Por otra parte eso nos llevaría a que si en el contrato se estipulaban

periodos de 6, 9 o más meses serían aplicables con evidente perjuicio del trabajador.

Otros tratadistas pretendieron apoyar el periodo de prueba en la fracción 9ª del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, o sea aquella en que se establece que el contrato de trabajo terminará por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa. En la Ley actual aparece el artículo 53 que en su fracción 4ª señala como causas de terminación de las relaciones de trabajo la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Desde luego que esta situación no está limitada al término de un mes, pues en cualquier momento en que se presente, dentro de los extremos que se han sido señalados, podrá el patrón dar por terminado el contrato. Luego, no puede ser la base para un periodo de prueba de treinta días. Por otra parte, esta fracción prevé una causa distinta, pues si la analizamos observaremos que se refiere, en primer término, a la incapacidad física o mental, o sea una imposibilidad para ejecutar el trabajo. Después, al referirse a la inhabilidad manifiesta del trabajador, señala que ésta sea tan grave que haga imposible el cumplimiento del contrato. No es esto lo que prevé el periodo de prueba. Sería absurdo que en cada caso en que se despide a un trabajador dentro de los treinta días por su incompetencia, hubiera de demostrarse que es tan grave el caso que de no despedirlo se vuelve imposible el cumplimiento del contrato. Consideramos que esta fracción se reserva para casos que, como ya se dijo, existen dentro de cualquier tiempo en una negociación y revisten las características de gravedad que hemos apuntado.

En la nueva Ley Federal del Trabajo se contiene una disposición que expresamente se refiere al periodo de prueba al indicar que cuando el patrón cumpla la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que

corresponde el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un *periodo de prueba* no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga.

Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar el puesto.

El periodo de prueba, como lo reconocen tratadistas extranjeros y nacionales se justifica como contrapartida de la cláusula de exclusión por admisión, como una facultad del empresario para rechazar al trabajador que resulte incompetente.

3.1 JORNADA DE TRABAJO.

Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material. (13)

(13).- GUERRERO, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 2000, Págs. 123-127.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el Artículo 123 de la Constitución; pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, en la jornada que más adelante comentamos, ha dado margen a que se hable también de la jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos colectivos de trabajo. Fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales, mensuales, etc.

Uno de los requisitos formales que exige la Ley y que debe aparecer en el contrato de trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es necesario, efectivamente, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero a prestar su fuerza de trabajo, cada día, al segundo y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda.

Dos intereses se ponen en juego a este respecto: por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiempo de labor, pues aunque un individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor incesante, aparentemente sin cansancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuye el periodo de vida útil. También debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que éstas se efectúan.

Por otra parte, existe el interés propio de cierta clase de actividades, que requieren, ya sea labores limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien incesantemente durante las veinticuatro horas del día.

Tomando en cuenta estos dos intereses, las leyes de los diversos países o las convenciones internacionales han regulado la jornada de trabajo. Nuestra Ley comienza por distinguir el trabajo diurno del nocturno recurriendo, por necesidad, aun horario más o menos arbitrario. Diurna es la jornada comprendida entre las seis y las veinte horas, y nocturna la contenida de las veinte a las seis horas (Art. 60).

Hay, sin embargo, labores que se desempeñan abarcando parte de los dos horarios y entonces la Ley llama mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que esta última sea menor de tres horas y media, pues si el periodo laborado después de las veinte horas es de tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna (Art. 60).

Las diferencias anteriores son importantes porque no todas las jornadas pueden abarcar el mismo número de horas sino que por los motivos antes expuestos, la jornada máxima diurna ha sido limitada a ocho horas; la nocturna a siete horas y la mixta a siete horas y media. En la Constitución, Artículo 123, es donde se han fijado esos límites máximos de ocho horas y de siete para las jornadas diurna y nocturna, respectivamente.

Precisamente por esa terminante disposición Constitucional, se ha suscitado un conflicto en el que, sin llegar a declararse inconstitucional el artículo 69 de la Ley del Trabajo anterior, se pudo apreciar la divergencia entre el escueto mandato Constitucional y la realidad imperante en México. Efectivamente, según dicho artículo 69, los trabajadores, de acuerdo con su patrón, podían repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Varios sindicatos lograron obtener descanso por todo el sábado o durante la tarde de ese día, repartiendo la jornada de lunes a viernes en periodos de más de ocho horas, sin pasar de nueve y media horas diarias.

Una empresa descentralizada, sin parar mientes en las disposiciones sobre la jornada de doce y catorce horas durante ciertos días de la semana, a cambio de varios días del descanso para completar la semana. Los obreros afectados, pasado algún tiempo, demandaron a la empresa sobrepago de trabajo extraordinario de todas las ocasiones en que la jornada excedió de ocho horas, así como la fijación de una jornada legal.

La Suprema Corte dio la razón a los trabajadores y el impacto económico resentido por la empresa debe haber sido de consideración. Conviene tener presente la experiencia ocurrida para no exponerse a desagradables consecuencias, al aceptar jornadas superiores a los límites fijados por la Ley.

En la nueva Ley Federal del Trabajo se reprodujo, como ya lo dijimos, el mandato según el cual los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas del trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Para efectuar ese reparto naturalmente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que, generalmente, estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores.

Las jornadas legales se refieren a trabajo efectivo, salvo el caso del periodo destinado para el almuerzo que estableció, para el D. F., el decreto publicado en el *Diario Oficial* de la Federación el 16 de mayo de 1944, expedido por el presidente Ávila Camacho, como legislación de emergencia y después aceptado por el Congreso de la Unión como legislación ordinaria. En la Ley actual se contiene el artículo 63 que dispone para el caso de jornada continua de trabajo, se conceda al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Este precepto fue objetado por los grupos empresariales alegando que se reducía la jornada de trabajo a 45 horas, lo que significaba un 6% en el costo de la nómina. Desde un punto de vista económico la objeción no parece fundada; y el hecho de que solamente exista esa suspensión tratándose de jornada continua, permite que en todas las empresas con jornada discontinua no se registre dicho caso. Por otra parte, como ya lo hicimos notar, en el D. F., desde 1944 se viene aplicando ese sistema, creando una discriminación injustificada respecto de las empresas establecidas fuera del mencionado D. F. Por ello no encontramos objetable la reforma, ya que, por otra parte, los estudios científicos sobre la fatiga en el trabajo indican la conveniencia de un descanso que permita a los trabajadores no disminuir el ritmo de la producción-

Además, existe otro precepto importante relativo a que, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante sus horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente le será computado como efectivo de la jornada de trabajo. Entendemos que, “lugar donde presta sus servicios” es el local donde se labora: oficina, taller, etc., y no todo el “centro de trabajo”.

El artículo 64 sólo se explica cuando, por razón del mismo trabajo no es posible desatenderlo como ocurre con el fogonero que debe vigilar su caldera, el velador, el operador de ciertas máquinas, etc.

En el Distrito Federal, durante los años de la última guerra mundial, se presentó la necesidad de ahorrar materiales como hule para llantas para los vehículos, así como algunas refacciones que importaban en el país. Entonces el Gobierno estableció como obligatoria, salvo contadas excepciones, la jornada continua de trabajo y señaló media hora se considerara como trabajo efectivo dentro de la jornada, según antes lo indicamos. Este sistema de trabajo ha perdurado después de que concluyó la guerra, pues aunque fue muy atacado indicando que destruía viejas costumbres mexicanas de tomar los alimentos del

mediodía, en unión de toda la familia, y de no tener en la noche, el crecimiento desmedido de la ciudad de México y la dispersión de las zonas residenciales, obligarían a los trabajadores a perder mucho tiempo en transportación, si tuvieran una jornada discontinua.

Por otra parte, y éste es un factor nocivo, muchos trabajadores además del trabajo diurno que desempeñan, han buscado trabajos en la tarde que ahora no quieren abandonar. Esto último se critica desde un punto de vista social, porque causa fatiga en el hombre, contra los deseos que inspiraron a nuestros legisladores al limitar la jornada, y se hace competencia desleal a otros trabajadores que pueden ingresar al ejército de los sin empleo, ya que el trabajador que tiene su jornada diurna percibe el salario correspondiente a sus necesidades y el que se le paga por la jornada vespertina es un complemento que puede ser menor, al que obtendría otro trabajador que sólo se empleara en la tarde.

Nuestra Ley no ha previsto dos casos que existen de hecho y que se han resuelto desentendiéndose un tanto de lo estipulado en aquélla. Nos referimos al trabajo que por naturaleza debe ser continuo y al conocido como de mera presencia. Existen labores como el desagüe de las minas o la generación de fuerza eléctrica en que indispensable que se labore durante las veinticuatro horas del día. Si se pusieran tres turnos de empleados quedaría sin cubrir una hora y media cada día, pues la jornada nocturna es de siete horas y la mixta es de siete horas y media. Se han intentado diversas soluciones: una de ellas consistente en cubrir esa hora y media con tiempo extraordinario, sin limitación de días a la semana, sino constantemente.

Esta práctica contraría el texto de la fracción XI del Artículo 123 Constitucional y el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, como más adelante veremos, pues estos preceptos no permiten que diariamente, y sin interrupción, se

trabaje en tiempo extraordinario, aunque el patrón cubra salario doble al obrero durante esos lapsos de tiempo. Se despierta, además, en los trabajadores, la ambición de laborar ese tiempo extra para ganar más dinero y entonces se establece, a petición de ellos mismos, una rotación de turnos para que, a cada uno, corresponda media hora de tiempo extraordinario.

Otra solución es establecer cuatro turnos de seis horas cada uno. En tal caso el salario tendría que ser proporcional al menor tiempo laborado. Esto crea inconformidad en los trabajadores, que pueden solicitar trabajar dos turnos, cada uno tratado como jornada de trabajo diferente, según lo ha estudiado y autorizado la Suprema Corte.

3.2 TIEMPO EXTRA.

Por razón de método nos ha parecido pertinente dividir la exposición en cuatro partes fundamentales: Empezaremos por dilucidar el concepto meramente legal de la jornada extraordinaria de trabajo, después trataremos de estudiar la jurisprudencia que sobre esta materia existe, para en seguida ver la doctrina relativa y dejar para el último, el aspecto práctico, o sea, algunos de los problemas que en el trabajo diario se presentan en esta importante materia. (14)

La cuestión que estudiamos tiene una inmediata y directa relación con la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, o sea, con la jornada máxima, pues para comprender precisamente el carácter del tiempo extraordinario, es necesario referirse a aquél que exceda del tiempo normal u ordinario. Por este motivo nos veremos obligados en algunas ocasiones a hacer mención de las disposiciones o doctrinas aplicables en materia de jornada ordinaria de trabajo.

(14).- GUERRERO, Euquerio.- *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México 2000, Págs. 129-132.

Desde el punto de vista legal, nuestra primera referencia se enfoca hacia la ley fundamental del país, que en su Artículo 123 consagra los principios que el Congreso Constituyente estimó como fundamentales para la organización del trabajo en México.

La fracción XI del Artículo 123 Constitucional, define el trabajo extraordinario sobre el cual dice: “Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más del fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años, no serán admitidos en esta clase de trabajos.”

Incorporados estos principios a nuestro Código Máximo, la reglamentación que debía hacerse en la Ley Federal del Trabajo tuvo numerosas vicisitudes antes de que quedara redactado el artículo 66 de la propia ley, tal como lo encontramos. Efectivamente, los Estados de la República expidieron diversas leyes sobre trabajo, que sería muy largo estudiar, por lo cual sólo vamos a referirnos a los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo que aún nos rige.

En el año de 1925 la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, formuló una minuta de proyecto de ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, en el cual, después de estudiar la jornada ordinaria de trabajo con un límite de ocho horas diarias para la diurna y de siete para la nocturna o mixta, estatuyó en el artículo 66: “Cuando por circunstancias extraordinarias el patrón tenga imprescindible necesidad de que todos o algunos de sus trabajadores presten sus servicios después de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo, los trabajadores podrán aceptarlo libremente; pero ambas partes, bajo su responsabilidad, se sujetarán a las siguientes reglas: 1ª La prolongación de la jornada, que motive el trabajo extraordinario, en ningún caso podrá ser mayor de

tres horas diarias ni podrá excederse de tres días consecutivos. 2ª Cuando el trabajo extraordinario tenga que ejecutarse por más de tres días el patrono lo hará del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, previa la investigación que haga, dentro de las 48 horas siguientes, declare si es de autorizarse o no, que se siga prolongando la jornada ordinaria, en las condiciones que se estipulan en la fracción anterior.

Mientras no le sea notificado al patrón el laudo de la Junta, los trabajadores podrán seguir prestando sus servicios extraordinarios, si así lo estiman conveniente. 3ª El tiempo que empleen los trabajadores en el trabajo extraordinario a que se refiere el presente artículo solamente podrán aceptar ejecutarlo los hombres mayores de 16 años.” Íntegramente fue aprobado este artículo por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores, según dictamen de 1º de diciembre de 1925, pero no llegó a tener fuerza de ley.

En la convención Obrero-Patronal que tuvo sus sesiones del 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928, se estudió el proyecto de código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación y entonces la cuestión del tiempo extraordinario fue regulada en distinta forma, pues el artículo estatuyó: “Sólo en casos excepcionales podrá un obrero trabajar más de 48 horas por semana, teniendo derecho de percibir por las horas extraordinarias un suplemento de 100% del salario fijado para las ordinarias.” La convención no hizo a este artículo otra observación que la de que el suplemento adicional al salario fuera de 50% del importe del mismo y no de un 100%.

En 1929 el señor licenciado Emilio Portes Gil, Presidente de la República, formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, que en su artículo 102 establecía la misma redacción que en el precepto constitucional vigente. En la Exposición de Motivos de este proyecto, no encontramos ninguna cuestión especial que se refiera al trabajo extraordinario.

En 1931, en el Proyecto de Ley Federal del Trabajo, que se transformó en Ley, encontramos el artículo 74 con la siguiente redacción: “Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo, será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.”

Entre el texto constitucional y el precepto que acabamos de citar, encontramos diferencias de forma y de fondo, ya que la Constitución se refiere a “circunstancias extraordinarias”, en tanto que la ley se refiere a “circunstancias especiales”; además, modifica la ley el precepto constitucional al permitir el trabajo extraordinario solamente por tres veces en una semana en lugar de tres veces consecutivas, que equivalen a cinco días de la semana.

Sin querer anticipar conclusiones que dejaremos para el final, conviene hacer notar que, dentro de una interpretación meramente legalista, tanto la Constitución como la Ley se refieren a una necesidad de ampliar la jornada, desde el momento que hablan de “circunstancias por las que deban aumentarse las horas de jornada”. La Constitución limita más las circunstancias a que alude, al calificarlas de “extraordinarias”, en tanto que la Ley solamente se refiere a circunstancias “especiales”, y entre lo extraordinario y lo especial hay una gran diferencia, siendo más amplio el último precepto que el primero. Esta limitación a circunstancias de tipo específico se explica precisamente por haber fijado ya una jornada máxima de trabajo, pues de nada serviría haber establecido siete u ocho horas de trabajo, si se permitiera de modo permanente e indefinido aumentar esa jornada a diez, doce o más horas de trabajo. La disposición, pues, es de carácter excepcional a la regla general que señala la jornada ordinaria.

Como disposición de excepción debemos aplicar las reglas de interpretación propias de esa clase de preceptos, lo que nos lleva a tener un criterio estricto y limitado al caso materia de la excepción, sin poder darle mayores alcances, ni aun por analogía o mayoría de razón, que los que tiene en sí la propia disposición.

Aun cuando las disposiciones legales que antes mencionamos son de naturaleza contradictoria, el empleo del verbo “deber”, indica su carácter imperativo y esto, cuando menos a primera vista, puede llevarnos a la conclusión de que ese imperativo lo es tanto para el patrón como para los trabajadores.

En contrario podría invocarse la iniciativa de Ley de 1925 que claramente establece la voluntariedad para el trabajador de aceptar el tiempo extraordinario, la naturaleza proteccionista de la legislación laboral y, por lo mismo la inconsecuencia de que se pretendiera obligar al trabajador a ejecutar labores por una jornada mayor de aquella que científicamente se ha determinado como racional para no desgastar en exceso sus energías, y ante esta diversidad de puntos de vista, es necesario ocurrir a la jurisprudencia y a la doctrina para encontrar una solución que jurídicamente sea la más acertada.

3.3 DESCANSOS LEGALES.

Los principios religiosos y las conclusiones higiénico-sociales han coincidido, en este punto, para sostener que a la semana debe descansar un día y que éste debe ser, preferentemente, el domingo. El mundo cristiano siempre ha celebrado el domingo y ya en la época moderna se ha tenido que respetar una costumbre arraigadísima, sosteniendo al mismo tiempo, que para preservar la salud del trabajador es necesario que después de seis días de labor, descanse

uno, y que éste sea de preferencia el domingo (Arts. 69 y 71 de la Ley). Naturalmente que no es posible evitar cierta clase de trabajos, y desde luego los de tipo continuo, durante los domingos, debiéndose a ello que el Legislador establezca que de preferencia el día de descanso sea el domingo, pero que en los casos señalados, el obrero deberá descansar en otro día de la semana (Art. 71).
(15)

Durante algún tiempo se discutió si el patrón debería cubrir el salario del séptimo día o simplemente permitir al trabajador que no laborara, pero estas discusiones desaparecieron después de que, al reformarse la Ley en 1936, se dispuso en el artículo 78 que “por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro”.

Diversos problemas pueden suscitarse con respecto al pago del séptimo día, bien porque el obrero sólo tenga que laborar dos o tres días de la semana, por ejemplo, o bien porque falte a sus labores hasta cinco días en una semana.

Para solucionar éstos casos se ha recurrido a un sistema matemático, dividiendo el día de descanso entre los seis que le anteceden, y entonces se resuelve que por cada día trabajado el trabajador tiene derecho al salario de ese día y a un sexto más. Así, pues, si el trabajador labora los seis días de la semana, automáticamente adquiere el derecho a seis sextos del salario diario por el séptimo día, o lo que es lo mismo, un día de salario completo. Conviene tener presentes, a este respecto, las observaciones que haremos en el capítulo dedicado al salario, sobre todos los elementos que lo integran, pues la Ley especifica que el séptimo día se cubre con “salario íntegro”.

(15).- GUERRERO, Euquerio.- *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México 2000, Págs. 141 y 142.

En el caso de salario a destajo se ha seguido la regla sugerida por el Departamento de Trabajo, hoy Sria. del Trabajo y Previsión Social, por medio de su Departamento Jurídico, desde 1936, en el sentido de que “para pagar el día de descanso respecto de los trabajadores a destajo, debe aumentar la raya de la semana un 16.66 por ciento de la misma.”

Naturalmente que cuando el trabajador obtiene un permiso con goce de salario, o cuando al faltar por riesgo no profesional, el patrón ha convenido en pagarle su salario, repercute esta concesión en el pago del séptimo día. En caso de riesgo profesional el pago se deduce como una consecuencia de la Ley. En los periodos de vacaciones las soluciones suelen ser diversas, según la forma en que deban computarse. Más adelante nos ocuparemos de este asunto.

En la nueva Ley Federal del Trabajo además de considerar el séptimo día y la posibilidad de señalar un día de descanso dentro de la semana, cuando se deba laborar en domingo, se establece una prima adicional de un 25%, por lo menos, para el salario que corresponda al domingo, respecto del salario pagado en los otros días de la semana. También se dispone que cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiere trabajado o sobre el que hubiere percibido de cada patrón. Esta redacción nos parece confusa pues si un trabajador labora la jornada completa con un patrón para el pago del salario no importa que haya trabajado otra jornada con otro patrón. Quizá la única interpretación sería la de que el trabajo fue dentro de la misma jornada para varios patrones, lo que no es común. Pensamos que el sistema aritmético al que antes nos referimos es preferible para cumplir, prácticamente, con el precepto legal.

Aparece también otra sanción que sería para el caso de que el trabajador labore en sus días de descanso, pues se ordena que en este caso se pague un salario triple, lo que también nos parece ajeno a la realidad. Hubiera sido preferible que se substituyera el día de descanso acordado, por otro, dentro de la semana siguiente, lo cual respondía a la finalidad que tiene el descanso del séptimo día, pues lo que se pretende es que recupere sus fuerzas el obrero y no que se enriquezca.

3.4 DÍAS FESTIVOS.

La conmemoración de determinados acontecimientos ha llevado a los legisladores a declarar ciertos días como de fiesta nacional, en los que es obligatorio el descanso. En la nueva Ley Federal del Trabajo se aumentan los días de descanso a nueve, lo que, económicamente, significa mayores erogaciones no muy adecuadas en la etapa de desarrollo económico en que nos encontramos. Con la nueva disposición legal se establecen como días de descanso obligatorio los siguientes: (16)

1. El 1º de enero;
2. El 5 de febrero;
3. El 21 de marzo;
4. El 1º de mayo;
5. El 16 de septiembre;
6. el 20 de noviembre;
7. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

(16).- GUERRERO, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 2000, Págs. 142-144.

8. El 25 de diciembre; y
9. El que determinen las Leyes Federal y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

De acuerdo con el párrafo anterior las elecciones ordinarias deberán celebrarse el primer miércoles de septiembre del año que corresponda, que será considerado no laborable, para elegir:

1. Diputados federales, cada tres años;
2. Senadores de la República, la mitad de los integrantes de la Cámara, cada tres años;
3. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos; cada seis años.

Disposición que se establece en el artículo 74, fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, así como en el artículo 29 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional. (Publicada en el *Diario Oficial* de la Federación de 22 de diciembre de 1987.)

Es obvio que en estos días los trabajadores deben recibir su salario íntegro y así lo ha resuelto, además, la Jurisprudencia de la Suprema Corte (Tomos XXXVIII y XLIV, resumida en el Apéndice al *Semanario Judicial* de la Federación, año de 1955, pág. 1783). La razón es lógica pues no sería justo que en tales celebraciones se privara al obrero y a su familia del ingreso normal.

La Ley contempla el problema relativo a los casos en que es necesario que determinado número de trabajadores presten sus servicios en un día festivo. Dispone que las partes celebren un convenio al respecto y que si ello no fuera posible el caso se resuelva por la Junta de Conciliación Permanente o en su

defecto la de Conciliación y Arbitraje. No nos parece adecuada la solución legal pues implica el problema un trámite ante las Juntas de Conciliación.

En los términos del convenio respectivo los trabajadores deberán laborar, percibiendo un salario triple. Se ha suscitado problema cuando un día festivo coincide con el séptimo día, pues los obreros han pretendido que el patrón les pague salario doble; uno por el día festivo y otro por el séptimo día. Esto resulta inmoral y a pesar de ello ya se ha introducido en diversos contratos colectivos. Decimos que es inmoral, porque la finalidad de declarar esos días como festivos, como ante lo indicamos, no es dar una oportunidad de lucro para el obrero, sino despertar sus sentimientos más elevados y estimularlo para que celebre acontecimientos importantes.

3.5 VACACIONES.

Puede mencionarse como documento legal, de carácter universal más importante, que propugna la prestación de vacaciones pagadas, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en su artículo 24 (10 de diciembre de 1948). (17)

Fue en Austria donde primero apareció esta prestación en la Legislación de 1910. Después de la guerra de 1914, se extendió a otros países y así la vemos en 1921 en la Legislación rusa y en 1927 en la Legislación italiana. Francia la incorporó oficialmente en 1936 y México la incluyó en nuestra Ley Federal del Trabajo desde 1931. Nuestra Constitución nada dispuso al respecto.

(17).- GUERRERO, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 2000, Págs. 158-162

En algunos Estados del país se reglamentó esta materia como ocurrió en Durango, Guanajuato, Oaxaca y otros, desde los años de 1922, 1924 y 1926, concediendo vacaciones pagadas.

Las vacaciones anuales consisten en un periodo anual de descanso para el trabajador con goce de salario. Se ha considerado que el descanso semanal no es suficiente para que el trabajador recupere sus fuerzas perdidas, sino que es conveniente y necesario que una vez al año disfrute de varios días de reposo en que, alejado del ambiente del centro de trabajo y de ser posible trasladándose a otros lugares, mental y físicamente se tonifique y vuelva con mayores bríos al desempeño de su labor habitual. Es lógico que para obtener esta finalidad sea necesario que las vacaciones sean pagadas (Art. 76), pues de otra manera no podría descansar el obrero, sino que por el contrario, pasaría un periodo de angustia.

Al amparo de estas ideas sobre vacaciones se ha impulsado otra industria, que cada día cobra mayor importancia, y es la del turismo, que es un factor de ingreso muy interesante en algunos países y que permite al hombre conocer su propio país y dilatar su visión mental conociendo a otros pueblos y a otros medios sociales, lo cual redundaría en beneficio de su trabajo y de su actividad más humana respecto de sus semejantes.

Nuestra Ley (Art.76) estipula lo siguiente: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a 12, por cada año y subsecuente de servicios”. “Después del 4º año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

El texto actual de la Ley otorga una ampliación al periodo de vacaciones que anteriormente se limitaba a doce días laborales, pues ahora un trabajador con 24 años de servicios tendrá derecho a 20 días de vacaciones. La modificación tiene un contenido esencialmente económico que puede influir en aumento de los costos; pero desde el punto de vista humano, consideramos que es razonable conceder periodos de vacaciones suficientes para que realmente exista una recuperación de las energías perdidas. Es conveniente que no olvidemos que en el caso de los menores, la Ley les concede un periodo de vacaciones de 18 días laborales.

En diversos contratos colectivos se ha reglamentado ampliamente en esta materia y se han aumentado los periodos de vacaciones. Además, se han adoptado diversos sistemas, respetando siempre los mínimos señalados por la Ley: se consideran periodos de vacaciones contando sólo los laborales o se toman periodos corridos del calendario. En el primer caso, como es el que establece el artículo 76, es obvio que no se incluyen los días festivos ni los séptimos días en el cómputo de las vacaciones, pues el precepto legal se refiere claramente a días laborales. En el caso de periodos corridos de calendario sí deberán considerarse esos días; pero siempre cuidando que el cálculo final no arroje, en el periodo de vacaciones considerando, menos días hábiles de los que señala la Ley.

Para el caso de los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año o sea que, en nuestro concepto debe hacerse una sencilla operación aritmética, relacionando el número total de días hábiles correspondientes a un año con los 6, 12, ó más días que correspondan según el artículo 76 y, por otra parte, los días que realmente laboró el trabajador para obtener el resultado, pero siempre teniendo en cuenta el mandato imperativo del multicitado artículo 76 de que “en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales el periodo de vacaciones.”

El Legislador permite que cuando un trabajador tiene derecho a vacaciones por más de seis días pueden distribuirse en varios periodos; pero siempre y cuando un periodo sea de seis días continuos, por lo menos.

Brun y Galland ya mencionados, señalan reglas generales como directrices en Francia, sobre esta materia. La primera se refiere a la duración legal de las vacaciones y que se calcula por mes laborado, a razón de un día y medio por cada mes, naturalmente que estando formado el periodo vacacional sólo de días laborales. La segunda regla se refiere a casos especiales en que se aumenta el periodo de vacaciones y que son: la corta edad del trabajador, el mayor tiempo de servicios, las cargas familiares existentes y los estatutos profesionales particulares. Los dos primeros casos y el último están tratados en nuestra Legislación, según lo vemos en el citado artículo 76 y el último en diversos ordenamientos como son las disposiciones relativas al trabajo aeronáutico, la Ley Federal del Trabajo de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y otros más. Por lo que ve a las cargas familiares, se mira en Francia, con sumo interés, la situación familiar en sus repercusiones sobre el derecho social, por ejemplo, el padre de familia (funcionario o agente de servicios públicos) tiene derecho a una vacación suplementaria de tres días que puede tomar, dentro de los quince días siguientes al nacimiento de cada hijo en su hogar.

La tercera regla se refiere a las ampliaciones del periodo de vacaciones, independientemente de la Ley, y en gran parte contenidas en los contratos colectivos de trabajo, como ocurre en nuestro medio, siendo de advertirse que entre nosotros apareció un nuevo elemento que consiste en la obligación patronal de pagar, además del salario durante vacaciones, una cantidad adicional por concepto de gastos. Los sindicatos argumentaron, para obtener esta prestación, que el trabajador en sus vacaciones, cuando sale a disfrutarlas a otra población distinta a la de su residencia, además de mantener algunos gastos fijos en su

domicilio, tiene que erogar los de viaje en hoteles, transportes, etc., por lo que no le es suficiente el salario de base.

Nuestra Ley solucionó también, en el artículo comentado, otro problema que aparece en la doctrina extranjera y que es el de resolver a quién corresponde señalar la fecha del año para que el obrero disfrute de sus vacaciones. El patrón, según nuestra Ley, debe dar al obrero una constancia de su antigüedad y de acuerdo con ella fijar el periodo de vacaciones que le corresponde disfrutar en el año de que se trate y la fecha en que deberá disfrutarlas.

En algunos contratos colectivos se establece el mutuo acuerdo de las partes, patrón y trabajador, para señalar las fechas en que el último goce de sus vacaciones y cuando hay varios trabajadores que elijan la misma fecha, se da preferencia al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

Se ha planteado también la cuestión de subsistir, a petición del trabajador, el periodo de vacaciones por el pago del importe de éstas por el patrón. Siempre consideramos que tal costumbre no era aconsejable porque desvirtuaba el propósito del Legislador de otorgar un descanso reparador de las energías del trabajador. Con la Ley actual ya no hay duda al respecto pues el artículo 79 expresamente dispone que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Esta disposición indudablemente se refiere a las vacaciones establecidas por la propia Ley, pero cuando se tiene derecho a periodos de vacaciones mucho más amplios que los legales, estimamos que sí es factible que, respetando el periodo que para cada caso señale la Ley, sea procedente al pago de los días excedentes, cuando así lo convengan ambas partes.

Otra innovación que aparece en la Ley es la concesión de una prima, no menor del 25%, sobre los salarios que les correspondan a los trabajadores

durante el periodo de vacaciones. Ya en párrafos anteriores comentamos esta prestación que ahora abarca no tan sólo a los trabajadores que la hayan establecido en sus contratos de trabajo, sino a todos los trabajadores en general. Por último debemos mencionar lo dispuesto en el artículo 81 que ordena conceder las vacaciones a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. No es muy acertado ese precepto porque obliga a disfrutar de vacaciones en un periodo de seis meses en lugar de considerar todo el año siguiente, como era la costumbre establecida y resultaba lógico para impedir la prescripción.

Cuando el trabajador es requerido para laborar, estando en su periodo de vacaciones, se ha considerado que esta interrupción produce el efecto de tener que reponer después al trabajador los días en que tuvo que laborar. En algunos contratos colectivos se ha estipulado, además, que el tiempo laborado se pague como si fuera extraordinario. Consideramos exagerado esto, pues o bien se le reponen al trabajador los días perdidos o bien, sin reponerlos, se le pagan a salario doble, pero siempre y cuando no se disminuyan los periodos de descanso efectivo que fija la Ley.

Por último, también puede enfermar el trabajador al estar disfrutando de sus vacaciones. Dada la finalidad de éstas y siempre y cuando el obrero justifique plenamente que tuvo que guardar cama o ser recluso en algún sanatorio, se impone la conclusión de que debe reponerle el patrón los días en que estuvo imposibilitado de disfrutar sus vacaciones.

PROPUESTA

ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DICE: CAPITULO IV

VACACIONES

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios”.

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

ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE DECIR:

CAPITULO IV

VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, según su antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

- **Un año: seis días.**
- **Dos años: ocho días.**
- **Tres años: diez días.**
- **Cuatro años: doce días.**
- **Cinco a nueve años: catorce días.**
- **Diez a catorce años: dieciséis días.**
- **Quince a diecinueve años: dieciocho días.**
- **Veinte a veinticuatro años: veinte días.**
- **Veinticinco a veintinueve años: veintidós días.**
- **Treinta años en adelante: veinticuatro días.**

CONCLUSIÓN

A través del análisis y conclusión del tema respectivo, se han estudiado los conceptos más significativos del Derecho Laboral, principios rectores de las Condiciones Generales de Trabajo.

En este caso de las Vacaciones, que mediante la Declaración Universal de los Derechos del Hombre quedó establecida en el artículo 24 en la Ley de 1948. Aunque nuestro País no fue el primero en adoptarlo, sino que fue extendiéndose a través de los años y en diferentes países del Continente Europeo.

Este concepto tan primordial y necesario, acontece a raíz de que a pesar de contar con periodos de descanso semanal no era suficiente para que el trabajador pudiera recuperar las fuerzas perdidas en el transcurso de una semana de labor. Que además deberían de gozar los trabajadores con contrato fijo, discontinuos o de temporada, es decir, indistintamente sin excluir la forma que fuere la prestación de trabajo.

Además es importante mencionar que el trabajador que disfruta de un periodo vacacional deberá percibir como derecho, el veinticinco por ciento sobre su salario, esto con la finalidad de que el trabajador tenga los recursos para poder disfrutar sus vacaciones.

En nuestras Ley Federal del Trabajo, se encuentra regulada las vacaciones en su artículo número 76.

BIBLIOGRAFÍA

- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio.- Legislación laboral.- 5edición, editorial trillas, México, 1986.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B.- Formulario de derecho del Trabajo.- Decimonovena edición.- editorial Esfinge.- México 1999.
- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS 1997.
- CRUZ GAMBOA, Alfredo de la.- Elementos Básicos De Derecho Laboral.- editorial Porrúa, México 2004.
- DE BUEN L., Néstor.- Derecho Procesal del Trabajo.- 2ª.- edición, editorial Porrúa, México, 1990.
- DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 9a. edición, editorial Porrúa, México, 1984.
- DE PINA, Rafael.- Diccionario de Derecho.- 13ª edición, editorial Porrúa, México.- 2004.
- DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto.- Ley de amparo comentada.- 5ª edición, editorial, ediciones jurídicas Alma, México 2003.
- FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO.- LIC. CLIMENT BELTRÁN, Juan B.
- GUERRERO, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 2000.
- MACCSICE SAADE, Luis.- Guía práctica de Derecho Procesal Laboral.- Edición 2000, Editorial OGS S.A DE C.V.

- TENA RAMIREZ, Felipe.- Derecho Constitucional Mexicano.- Editorial Porrúa.- México.- 1997.

LEGISLACIONES

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Séptima edición, editorial Olguín, México, 2006.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Actualizada.- editorial Delma.- 1ª edición, México 2005.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.- RAMIREZ FONSECA; Francisco.- 6ª. Edición.- editorial PAC, México 1987.