

191
24



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

**ASPECTO SOCIOJURIDICO DE LOS
TRABAJADORES EVENTUALES
ANTE EL I.M.S.S.**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

Rosa María Rodríguez Vivas



Ciudad Universitaria

1989

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE GENERAL

" ASPECTO SOCIO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES ANTE EL I. N. S. S. "

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1.- LA COLONIA: LOS GREMIOS.	1
1.2.- LA REVOLUCION: LA HUELGA DE CANANEA Y DE RIO BLANCO, Y EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO	3
1.3.- LA CONSTITUCION DE 1917.- NACIMIENTO DEL ARTICULO 123	12
CAPITULO II	
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	
2.1.- EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES ENTRE TRA BAJADORES Y PATRONES	20
2.2.- EL CONCEPTO DE JUSTICIA SOCIAL	23
2.3.- EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL.	26
2.4.- LA LIBERTAD, LA IGUALDAD, LA DIGNIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	29

CAPITULO III

LOS TRABAJADORES EVENTUALES

3.1.- DEFINICION	33
3.2.- DIFERENCIACION	36
3.3.- REGULACION JURIDICA	40
3.4.- REGULACION SOCIAL	43

CAPITULO IV

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

4.1.- IDEA, RAZON Y CARACTERES DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	47
4.2.- EL PRINCIPIO DE LA DURACION INDETERMINADA EN EL TRABAJO	67
4.3.- LOS TRABAJADORES DE PLANTA Y LOS TRABAJADORES EVENTUALES	71
4.4.- LA SUSTITUCION PATRONAL	76

CAPITULO V

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

5.1.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	85
5.2.- LEY DEL I. V. S. S.	86

5.3.- RECLAMAMIENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS	103
5.4.- INSTRUCTIVO PARA LA APLICACION DEL REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS	111
5.5.- INSTRUCTIVO PARA LA APLICACION DEL REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION	122
CONCLUSIONES	128
BIBLIOGRAFIA	133

I N T R O D U C C I O N .

El presente trabajo tiene por objeto el estudio de la aplicación de la Seguridad Social a los trabajadores eventuales.

Tomando en consideración las irregularidades que se presentan en la aplicación de la Seguridad Social a éstos trabajadores, que juegan un papel particularmente importante en el crecimiento de la economía mexicana, significando aproximadamente el 45% de la población económicamente activa.

"Actualmente la Seguridad Social es un derecho. El derecho de la Seguridad Social podemos definirlo como una disciplina autónoma del derecho social en donde se integran los esfuerzos del Estado y los particulares y de los Estados entre sí, a fin de organizar su actuación al logro del mayor bienestar social integral y la felicidad de unos y de otros, en un orden de justicia social y dignidad humana." (1)

La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección del salario o medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

(1) González Díaz Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Primera Edición. Editorial Textos Universitarios. México, D.F. págs. 60 y 61.

Es decir, dicha seguridad comprende todas las actividades relacionadas con las medidas higiénicas y profilácticas - que tiendan a evitar las infecciones y los contagios, así como la prestación de atención médica, la protección del salario o sueldo, la creación de centros vacacionales y una gran variedad de actividades tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida de los asegurados y de sus beneficiarios, en las condiciones marcadas por la ley de la materia.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.1.- LA COLONIA: LOS GREMIOS.

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger al indio de América. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo, como son las relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya etcétera. — Las Leyes de Indias son, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada, pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse.

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, —

quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

En la colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

El Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anahuac a sugerencia del jefe de las tropas liberadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, pueden ser prohibidos a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

1.2.- LA REVOLUCION: LA HUELGA DE CANANEA Y DE RIO BLANCO, EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.

La situación social, económica y política de fines del siglo XIX y la primera década del XX originó la Revolución Mexicana. Los campesinos no eran dueños de las tierras que trabajaban y sufrían una vida llena de injusticias, pues los propietarios en lugar de explotar la tierra, explotaban al hombre. Los obreros carecían de derechos e intolerables condiciones de trabajo pesaban sobre ellos. Las desigualdades entre las clases sociales eran cada vez más profundas. La Constitución de 1857 había cedido su vigencia a la dictadura de un hombre y el pueblo de México, por alcanzar la democracia y la justicia, espujo las armas en lo que puede llamarse la primera revolución social del siglo XX.

El Resultado de esa lucha fue la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, que si recogió lo mejor de la tradición nacional, consigna en su texto la primera declaración de los derechos sociales de la historia.

El primero de julio de 1906, los dirigentes del Partido Liberal Mexicano lanzaron desde el destierro, un Programa en el que expusieron no sólo propósitos de reformas políticas, sino también sociales y económicas. México vivía el principio de hondas inquietudes que habrían de aflorar en breve violen-

-tamente, en busca de nuevas formas de vida más justas.

El descontento contra el gobierno del general Díaz iba en aumento. Mas fueron las elecciones de 1910, donde el dictador se reeligió, y sobre todo el hecho de que para la vicepresidencia se hubiera impuesto a Ramón Corral, lo que encendió los ánimos.

El partido antireeleccionista halló a un hombre, convencido de la causa que defendía, que con entusiasmo iba a enfrentarse a un régimen que había cumplido su destino histórico y a poco sucumbiría. Francisco I. Madero, comprendió a su pesar que sólo la guerra le ofrecía la posibilidad de concluir con la dictadura. Por eso el 5 de octubre de 1910 suscribió el Plan de San Luis Potosí, que señalaba el 20 de noviembre como la fecha que había de marcar el inicio del movimiento revolucionario. El 16 Aquiles Serdán en Puebla, daba comienzo al movimiento que a poco había de cundir por todo el país. El 25 de mayo de 1911 el presidente Díaz presentó su renuncia, y abandonó para siempre el territorio nacional. Madero y con él la primera etapa de la revolución, habían triunfado. El lema "Sufragio Efectivo. No Reelección" resumió los ideales maderistas. Terminada la dictadura, el pueblo podría elegir a sus gobernantes.

Francisco I. Madero asumió la presidencia de la Repúbli-

ca; más sus enemigos crecían y la tragedia se avecinaba. Traicionado por Victoriano Huerta, murió asesinado. El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador de ese Estado, Venustiano Carranza, desconocieron al gobierno del general Huerta, y el pueblo, indignado por los crímenes cometidos, hubo de lanzarse de nuevo a la lucha.

La revolución, bajo el mando de Carranza, tomó el nombre de constitucionalista, porque pretendía implantar en el país la vigencia de la Carta de 1857, que la dictadura de Huerta estaba violando. El Plan de Guadalupe resumió los propósitos del nuevo movimiento armado. La idea de reimplantar la Constitución de 1857 llegada la paz, fue perdiendo vigencia. Los hombres combatían en aras del ideal de una vida distinta: el trabajador para no volver a las tristes condiciones a que lo condenaba un trabajo inhumano; el campesino en pro de labrar tierras que fueran suyas. Ambos amaban la libertad y la justicia, y aunque no supieran expresar sus ideales, luchaban y morían por ellos.

La huelga de Cananea.

En Cananea, Estado de Sonora, la "Cananea Consolidated - Copper Co.", que explotaba los valiosos yacimientos de cobre, había hecho ya insostenible la situación de los mineros. Las minas eran cada vez más húmedas y profundas, pero no se mejoraba la aereación artificial, ni el sistema de bombeo del agua. Los mineros trabajaban casi en la obscuridad, con un calor insostenible y entre el agua, diez horas consecutivas. Todos los jefes, hasta el modesto capataz, eran norteamericanos, y tenían sueldos varias veces superiores al del obrero mexicano mejor pagado.

En 1906 la situación era insostenible, y para colmo, los capataces norteamericanos, saturados de un espíritu de superioridad, se solazaban en insultar y molestar al máximo a los mineros mexicanos. Estos, lograron unirse estrechamente y pedir a la empresa la destitución de los capataces sadistas, con condiciones más higiénicas para el trabajador y el mismo salario que se pagaba a los norteamericanos por igual trabajo.

La empresa respondió que "por medida de precedente" no podía remover a ninguno de sus empleados por petición de los trabajadores, y en cuanto al salario, no lo igualaba, porque no se podía comparar un trabajador mexicano con uno norteamericano ... y el que no quisiera continuar trabajando, que podía retirarse.

En el mes de junio, los trabajadores mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruyó la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fabricas para que decretarón un paro general; acudieron entonces los trabajadores al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno no tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. - Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipará a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los trabajadores consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

La huelga de Río Blanco.

La huelga de Río Blanco, tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los — trabajadores.

"La cronología de los sucesos de Río Blanco corresponde a los siguientes hechos:

a) Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del magonista José Heirra.

b) Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales, típico-dirigente mediatizado.

c) Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por — los propietarios de fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del "Centro Industrial Mexicano", como organismo — de defensa patronal, al que después adhieren los dueños de — las demás fábricas.

d) Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición, a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las —

fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

e) Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas, de la misma zona.

f) Somatimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, general Porfirio Díaz.

g) Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.

h) Laudo de Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, que es entregado por éste a los obreros, por conducto de sus representantes -entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente del "Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco" y cuyo laudo favorece totalmente el interés patronal. En él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.

i) Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el Teatro "Gorostiza", donde son informados por José Morales. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.

j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero. Mitin enfrente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque al almacén de Víctor García, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de García, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

k) La represión bestial a cargo del ejército." (2)

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

(2) De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1986. págs. 311 y 312.

El Partido Liberal Mexicano.

El día 10. 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 en 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 campesina y trabajadora, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de 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 14 años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario 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 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; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

1.3.- LA CONSTITUCION DE 1917.- NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 - CONSTITUCIONAL.

La Constitución de 1857 no se ajustaba a las nuevas re--
formas porque la vida había superado algunos de sus principios
básicos y el derecho debe normar la existencia real de los --
hombres. Así, con sagaz visión del presente y del futuro, fue
surgiendo entre los principales jefes carrancistas la idea de
convocar a un Congreso Constituyente que reformara la Ley Su--
prema, y la pusiera acorde con el nuevo México que de la revo
lución estaba surgiendo.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, -
el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al --
Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a eleccio--
nes para un Congreso Constituyente.

El 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a elecciones
para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de -
verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 10. -
de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones pre--
paratorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya,
Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las
credenciales de los presuntos diputados, en función de Cole--

gio Electoral. El día 10. de diciembre, Venustiano Carranza - inauguraba las sesiones del Congreso.

La Constitución Mexicana de 1917 es la primera del mundo en declarar y proteger lo que después se han llamado garan---tías sociales, o sea, el derecho que tienen todos los hombres para llevar una existencia digna y el deber del Estado de ase---gurar que así sea. Mientras las garantías individuales exigen al Estado una actitud de respeto para las libertades humanas, las garantías sociales, por el contrario, imponen a los gober---nantes la obligación de asegurar el bienestar de todas las ---clases integrantes de la comunidad.

La Constitución que nos rige no fue obra de un solo hom---bre. Debe a Venustiano Carranza el haber puesto la victoria - que le otorgaron las armas, al servicio del derecho, y el per---mitir que libremente la asamblea discutiera y modificara el - proyecto que él suscribió.

Pero en el fondo la Constitución fue el resultado de los esfuerzos, de las luchas y de los pesares del pueblo mexicano, de miles de hombres anónimos que generosamente vivieron los - azares de una cruel guerra, con la esperanza de construir una patria mejor.

El Nacimiento del Artículo 103.

En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 50. del Proyecto.- El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en el -- que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario."

Al ser sometido a discusión el dictamen se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así, el de

bate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

En la misma sesión inicial, tomó la palabra Manjarrez. - Habló de la diferencia entre revolución política y revolución social. Mencionó que, en un principio se había peleado sólo - por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las - fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, - los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la ley sonorense que creó la Cámara de Trabajo. Y pidió que se dictara, no un sólo artículo, "sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna", que hiciera - más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjugación de la preocupación social de Jara y de - Múgica, éste como miembro de la Comisión; de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjarrez, al sugerir la forma, - se concibió nuestro artículo 123. Después Gracidas, con su en - cendida defensa del sindicalismo, de la participación de uti - lidades y del derecho de huelga; Gravioto, "renovador y anar - quista", al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Matividad - Macías, al abogar por el contenido preciso del artículo pro - puesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparó por instrucciones de Carranza, y proponer que Pastor - Rounix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, -

hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Mógica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5o. y se preparara un -- nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro en fa-- vor de los trabajadores.

La propuesta de Macías, fue aceptada. De inmediato se in-- tegró una comisión redactora, sus presidida por Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del primer jefe estaba, además, integro da por Victorio E. Gómez, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Guanaca, liberado por la revolu--- ción de la prisión de San Juan de Ulúa, Luis Manuel Rojas, -- presidente del Congreso, Dionisio Zavala, Rafael de Los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Participo también en -- los trabajos el general y licenciado José I. Lugo, de la Di-- rección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, según se señaló en la Exposición de Motivos que la Comisión hizo del Proyecto.

El Proyecto fue terminado el 13 de enero. Además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de --- otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo, le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a la Comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al -- trabajo económico, y a instancias de Mógica, se extendieron -- sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modifi-- car las finalidades de la ptoicia legislación laboral.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5o. como el del artículo 123. El primero fue modificado a instancias de Macías y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen de la Comisión y, de inmediato, empezó la discusión.

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida.— El mismo día, por la noche, se reunió con la presencia de — 152 diputados. Continué la discusión sobre algunos puntos. Múgica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto — por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razón de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la Constitución, con los patrones, sus familiares o intermediarios. Se rechazó una proposición de Gracidas para que se incluyera en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Al sugerir el secretario se votaran, aisladamente, el artículo 5o., el capítulo de trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia — como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

CAPITULO II

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Para realizar el análisis jurídico de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo Mexicano, materia de este capítulo, debemos de tomar en consideración el contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiera el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Así mismo, destacar que los "principios generales del Derecho" son los que constituyen las bases de un sistema jurídico determinado; los que forman su base fundamental, las líneas directrices o conformadoras de las leyes existentes.

Nuestra Suprema Corte de Justicia los ha definido como las "verdades jurídicas notorias, indiscutibles, de carácter General, como su mismo nombre lo indica, elaboradas o selec--

- rianadas por la ciencia del Derecho, de tal manera que el juez pueda dar la solución que el mismo legislador hubiera -- pronunciado si hubiere estado presente, o habría establecido si hubiera previsto el caso, siendo condición de los aludidos principios que no desarmonicen o estén en contradicción con -- el conjunto de normas legales cuyas lagunas u omisiones han -- de llenar." (3)

Tales principios no están formulados expresamente, no -- aparecen en ningún Código, se obtienen por inducción, estudian -- do el contenido de las diversas leyes que forman el ordenamien -- to jurídico.

(3) Ejecutoria visible en la página 2641 del tomo IV del Se-- manario Judicial de la Federación (citado por García M^áy -- nez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 31a.- Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1980. página: 384.)

2.1.- EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

Uno de los principios más importantes de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, es aquel que establece como fin de las normas de trabajo el "equilibrio" en las relaciones entre trabajadores y patrones. Por lo que considero de suma importancia definir la palabra "equilibrio" la que de acuerdo con Juan Palomar de Miguel; significa "contrapeso, contrarresto, armonía entre cosas diversas", o bien, "ecuanimidad, mesura, sensatez en los actos y juicios." (4)

De dicho principio se deriva una de las figuras jurídicas de mayor relevancia en el Derecho Laboral, la relación de trabajo, que nace en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio. Y como lo menciona el artículo 20 de la Ley de la materia, podemos entender por ésta, "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

El citado precepto también nos indica que el "Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

(4) Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Naya Ediciones, S. de R. L., México 7, D. F. 1981. página: 533.

Como se afirmó anteriormente la relación laboral, se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo que puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral. En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón. (Artículo 21 Ley Federal del Trabajo).

La duración de la relación laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa. (Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo)

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

De la relación laboral individual o colectiva, surgen de rechos y obligaciones. Las obligaciones de ambas partes crean recíprocos derechos para exigir su cumplimiento, lo cual se encuentra estipulado y regido por la ley laboral.

Se distinguen dos sujetos en la relación laboral: Trabajador y patrón.

- a) Trabajador: Siempre será una persona física.
 - Esa persona física a de prestar un servicio a otra persona física o moral.
 - El servicio a de ser personal y subordinado.

- b) Patrón: "Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (Art. 10 párrafo primero de la Ley Fed. del Trabajo)

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón. Siendo la clase trabajadora la parte más débil en la relación obrero-patronal, el derecho laboral se ha preocupado por apoyarla y protegerla, asegurando la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador y a su familia una existencia decorosa. Ya que todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo salvo que hubiere una causa justa para privarle de él.

2.2.- EL CONCEPTO DE JUSTICIA SOCIAL.

Al desarrollar este tema considero conveniente ofrecer una definición del concepto "justicia" en términos generales. El cual de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española significa: "Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece. Atributo de Dios por el cual arregla todas las cosas en número, peso y medida. Una de las cuatro virtudes — cardinales, que consiste en arreglarse a la suprema justicia y voluntad de Dios. Derecho, razón, equidad. Conjunto de todas las virtudes, que constituye bueno al que las tiene. Lo que debe hacerse según derecho o razón." (5)

Más aún, Juan Palomar de Miguel, agrega, la justicia: — "Commutativa es la que regula la proporción o igualdad que debe existir entre las cosas, cuando se dan o cambian unas con otras; la distributiva, la que regula la proporción con que deben distribuirse los castigos y las recompensas; la social, la que tiene por finalidad proteger a las clases económicamente débiles ayudándoles a elevar su nivel de vida y de cultura." (6)

- (5) Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Real Academia Española. Madrid. ESPASA-CALPE, S. A. 1975. pág. 901.
- (6) Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. — MAYO Ediciones, S. de R. L., México 7, D.F. 1961. — pág. 766.

También es importante señalar que el concepto de "Justicia Social", es muy difícil de manejar debido a la amplitud - de su significado. Ya que lo mismo se encuentra dentro de una tesis social de la Iglesia Católica; en una concepción socialista como puede ser la de Toynbee; como fundamento social de un Estado fascista o como ideario de una tendencia socializante, en una estructura burguesa. Por este motivo, son muchos - los documentos en los que podemos encontrar su significado, - pero no siempre será en forma satisfactoria y sí muchas veces contradictoria con otras versiones, por ejemplo:

Mario de la Cueva, precisa, el concepto al afirmar que - "La idea de Justicia Social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa." (7)

La Iglesia Católica gusta de hacer referencia a la Justicia Social. Pío X, en Cuadragésimo Anno afirma que "esta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios" y Juan XXIII, en Mater et Magistra puntualiza que "en cambio se consideran Supremos de estas actividades y de estas instituciones la justicia y la caridad social...".

(7) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, - 1985. Tomo I. pag. 137.

Arnold Toynbee, el conocido economista inglés, señala — que el concepto de justicia social varía de acuerdo con el — tiempo que se tenga para hacer la revolución social. "Si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, vivienda y ropa. Si la situación no es tan grave, la justicia social significa la reforma de la estructura económica y educacional para todos". (8)

La idea de la justicia social preside constantemente todas las instituciones de la Legislación Laboral. A través de ambas se pretende proteger la relación de trabajo y bismul—brar así el concepto de trabajo como un derecho y un deber, — partiendo de la base que éste se encuentra constitucionalmente protegido, así como también, goza de la tutela de la Ley — Federal del Trabajo; pero sin perder de vista que el ser humano por el sólo hecho de serlo tiene diversas necesidades de — un nivel superior como son la libertad, la igualdad, la digni—dad y la salud, pues sólo así será capaz de desarrollar las — actividades que se le encomienda.

(8) De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1936. Tomo I. pag. 75.

2.3.- EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL.

El hombre sobrevive y progresa mediante su propio trabajo, garantizar que pueda libremente escoger su medio de sustento o la actividad que le acomode no estando prohibidos por ley y evitar que sea, salvo por sentencia judicial, privado del producto de su trabajo, constituyen sin duda, los propósitos fundamentales del artículo 5o. constitucional.

Pero también es importante destacar que en su texto consagra una de las garantías de libertad, "La libertad de trabajo", la cual tiene como única limitación el respeto a la libertad de los demás.

La materia que trata el artículo 5o. de nuestra Carta Magna es de tal importancia que al discutirse su texto en el Constituyente de 1917, se desprendió de él, como título especial y autónomo, el artículo 123, uno de los máximos logros de la revolución mexicana.

Actualmente el principio que nos ocupa está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 Constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." y en el artículo 3o. de la Ley laboral que determina: "El trabajo es un derecho y un deber sociales..."

De acuerdo con Mario de la Cueva: "La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad, útil y honesta, y el hombre a su vez tiene derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana."

"El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la posibilidad de desarrollar sus aptitudes."

"La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a éste el desarrollo de sus actividades." (9)

"En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí -

(9) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa, S. A., Tomo I págs. 108 y 109.

mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador." (10)

" Dentro de la misma línea programática del artículo 2o., en el artículo 3o. de la Ley Laboral se recoge un viejo anhelo del derecho del trabajo, y aun cuando parece discutible, en la situación actual de nuestra sociedad que el derecho al trabajo sea una realidad, al menos se empieza a dar forma a esa que es, sin duda, una meta: garantizar a todos los hombres -- que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente."(11)

- (10) Ruscomano Mozart, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. U.N.A.M., 1981. pág: 9
- (11) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986. Tomo I.
página 77.

2.4.- LA LIBERTAD, LA IGUALDAD, LA DIGNIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

El derecho laboral, tiene entre sus fines la obtención y conservación de la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores. El artículo 30. de la ley señala que el trabajo: "No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

El principio de la libertad de trabajo, tiene su más clara expresión en el artículo 40. de la ley que dispone que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos", el cual, transcribe, palabras más o menos, del artículo 50. Constitucional, en él se encuentra plasmado que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud.

Este principio de libertad, alcanza una expresión más concreta en el artículo 40 de la ley el cual señala que "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año", y se complementa con lo dispuesto en el artículo 134, fracción III, de acuerdo con el cual -

los trabajadores tienen la obligación de "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al -- trabajo". De ello se entiende que fuera de sus obligaciones -- específicas no habrá tal subordinación.

Entre el principio de Libertad y el de Igualdad hay una vinculación estrecha, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

"El principio fundamental en la legislación y en la doctrina ... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo ... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo. ..." (12)

En el artículo 123 constitucional, inciso "A", párrafo - VII, se dice que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". El artículo 86 de la ley laboral recoge el mismo principio al asentar

(12) Russonano Mozart, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. U.N.A.M. 1981. pág: 9

que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual". Y por su parte el artículo 30. de la ley precisa que "no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores -- por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social".

Este hermoso principio tiene, sin embargo, un límite serio, que se acentúa a nivel constitucional, en nuestro país: la diferencia, al menos en orden a la preferencia e inclusive, a la posibilidad de realizar determinado tipo de actividades, en razón de la nacionalidad y aún de la manera como ésta se adquiere. En el artículo 32 constitucional se limita, en favor de los mexicanos por nacimiento, el derecho de pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, o para ser capitán, piloto, patrón, maquinista, mecánico o, en general -- tripulante de barco o aeronave mexicana; para ser capitán o -- práctico de puerto, comandante de aeródromo o agente aduanal. La preferencia en favor de los mexicanos respecto de los extranjeros para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, -- queda consagrada en el artículo 154 de la ley y en el artículo 70. se determina que sólo podrá haber hasta un diez por -- ciento de trabajadores extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos y profesionales.

La garantía de la salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, también son fines del derecho laboral. La previsión y la seguridad sociales han tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos generales y profesionales. En el artículo 90, segundo párrafo, se dice, que "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

"Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y libre desarrollo de su personalidad." (13)

(13) Lic. Guerrero, Ecuatorio. Manual de Derecho del Trabajo.
Decimoquinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1986.
pág. 563

CAPITULO III

LOS TRABAJADORES EVENTUALES.

3.1.- Definición.

Para poder comprender el significado del concepto de trabajo eventual, debemos de precisar primero el concepto de trabajo de planta.

Los artículos 26, III y 28 de la Ley de la materia de -- 1931 se ocuparon de los trabajos accidentales o temporales, -- que no excedieran de sesenta días, para los que no se recue-- ría forma escrita. Se trataba de los trabajos eventuales, una excepción más al trabajo de tiempo indeterminado. Frente a -- ellos estaba el trabajo de planta. La práctica aportó otro ti po de actividades llamadas trabajos de temporada.

En una brillante ejecutoria, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936) -- fijó el sentido de los conceptos trabajo de planta y eventual:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser

consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, — constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios."

Sigue la tesis del Máximo Tribunal de la Nación: "... la doctrina precisó los conceptos: a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación; b) La doctrina marcó — una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte; c) Los trabajos even-

-tuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas; d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos (puede consultarse como típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970): en él se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica."(14)

Conforme a esta tesis puede decirse que los trabajos se dividen en trabajos de planta y eventuales. Los de planta pueden ser de planta continuos, a los que frecuentemente se les denomina trabajos de planta permanentes, y trabajos de planta de temporada.

(14) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
Tomo I. págs. 225 y 226.

3.2.- Diferenciación.

"El término trabajo de planta fue recogido en el artículo 158 de la Ley, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de la igualdad de tratamiento — para todos los trabajadores; así, a ejemplo la regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la — de los trabajadores continuos. Claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: el período de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica — también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de su salario después de seis de trabajo."

"La nueva concepción de la Ley se manifestó en el campo

de los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, primeramente, porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales, y en segundo lugar, porque el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores, y en tercer término, y éste es el cambio fundamental, consecuencia de los dos postulados anteriores, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo, y si no se hace el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado." (15)

La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.

De esta manera puede intentarse una clasificación del trabajo, en atención a la naturaleza de las funciones que se desempeñan:

(15) Idem. pp. 226 y 227

1.- DE CONFIANZA.- Artículo 9 de la Ley Fed. del Trab.,- funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, y

2.- DE BASE.- Por exclusión, el trabajo que no es de confianza.

Por su duración, la relación de trabajo puede ser:

a) DE PLANTA O DE TIEMPO INDETERMINADO.- Es el trabajo - que constituye la actividad normal o necesaria y permanente - de la empresa o establecimiento. Puede hacerse esta subdivisión: de planta continuos o permanentes y de planta de temporada o cíclicos (Artículo 35 de la Ley Fed. del Trab.).

b) DE TIEMPO DETERMINADO.- Debe especificarse en el contrato la razón del tiempo fijo, cuando lo exija la duración - del trabajo que se va a realizar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y en los demás casos previstos por la Ley de la materia (Artículo 37 Ley Fed del - Trabajo).

c) DE OBRA DETERMINADA.- Cuando lo exija el trabajo que se va a realizar, por ejemplo la construcción de un edificio de tres niveles (Art. 36 L.F.T.). En estas relaciones como en

las de tiempo determinado, 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 (Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo).

d) PARA LA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO.- Este tipo de relaciones se puede dar en la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas (Art. 38 Ley Fed. del Trabajo).

e) EVENTUALES.- Es el que no reúne las características del trabajo de planta, ni de las relaciones señaladas anteriormente; es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales. Los llamados trabajos eventuales pasaron a la ley como relaciones laborales de tiempo y obra determinados, y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que se realiza.

3.3.- Regulación Jurídica.

El fundamento legal del Derecho Mexicano del Trabajo, lo encontramos, en la Constitución de 1917 y en su reglamento, - la Ley Federal del Trabajo. Sin dejar de tomar en consideración lo establecido por el artículo 17 de la Ley Laboral.

El Derecho del Trabajo es el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía. Por esto el derecho del trabajo debe de proteger el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico y que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de la prestación del trabajo, porque éste no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen, que bien pudo haber sido un contrato escrito, verbal o tácito.

"La Comisión (redactora del proyecto de ley) pasó una vez más sobre esta observación: si en el derecho civil la voluntad de los contratantes es el elemento primario y fundamental, al extremo de que según el artículo 2224 del Código Civil, la falta de consentimiento, esto es, la ausencia de la voluntad para realizar el acto, produce su inexistencia, esa doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues si -

se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el artículo quinto de la Carta Magna, y en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se mira el problema desde el ángulo del patrón, las relaciones de trabajo pueden formarse sin y aún en contra de su voluntad, así como también que para la aplicación del estatuto laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo."(16)

El derecho del trabajo representa los derechos mínimos de la clase trabajadora y de sus miembros. La fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional establece — que "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:..." y enumera cláusulas que implicarían renuncia a los derechos mínimos de los — trabajadores: una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo; un salario que no sea remunerador; retención del salario por concepto de multa, etc. Cosa igual hace el artículo quinto de la Ley al señalar "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no pro-

(16) Ibidem., págs. 207 y 208.

-ducirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:..." y reitera y amplía el contenido de la fracción XXVII antes mencionada.

El artículo 56 de la Ley Laboral plasmó definitivamente esta doctrina: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin que pueda establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."

Dentro de esta tesis laboral que consiste en la posibilidad de incrementar los derechos de los trabajadores y nunca en disminuirlos se encuentra en el artículo 394 de la Ley de la materia: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."

De esta manera puede afirmarse que el derecho del trabajo es un estatuto inconcluso, en una complementación y transformación permanentes. Corresponde a su esencia seguir el curso de las exigencias y los anhelos humanos y de los cambios sociales.

3.4.- Regulación Social.

"La incertidumbre en el presente y aún más en el futuro del hombre que vive de su trabajo, aunada a las carencias económicas para hacer frente a la adversidad, dieron nacimiento a la idea de la seguridad social, cuya esencia consiste en el deber de la sociedad y de la economía, fundado en el principio de la solidaridad de los hombres y de los pueblos, de satisfacer la necesidad humana desde la concepción del ser hasta su muerte, proporcionando los recursos adecuados para su nacimiento, su subsistencia, su educación y su capacitación - Para el trabajo y un ingreso que le permita conducir una existencia decorosa."

"El derecho del trabajo y el de la seguridad social constituyen uno de los aspectos más dramáticos de la lucha por libertad y dignificación del trabajo y por la garantía a todos los hombres de condiciones que les permitan elevarse sobre la vida meramente material, a fin de contemplar y colaborar en la creación de los bienes y valores más altos de la civilización y de la cultura... El derecho del trabajo y el de la seguridad social tienen como meta la justicia social, cuya esencia consiste en la garantía de la salud, la vida, la libertad y la dignidad del hombre... Los dos estatutos poseen el mismo fundamento y la misma finalidad, que es la persona humana...."

El derecho del trabajo y el de la seguridad social afirman — los nuevos derechos del hombre, paralelos a los proclamados — en las declaraciones de los derechos individuales... La Seguridad social debe merecer especial consideración en los planes nacionales de desenvolvimiento, por su condición de instrumento económico social fundamental y debe extenderse a toda la población necesitada en el menor espacio de tiempo posible."

"La seguridad social implica: garantizar que cada ser humano contará con los medios suficientes para satisfacer sus necesidades en un nivel adecuado a su dignidad... Permitir el disfrute de los bienes materiales, morales, culturales y sociales que la civilización ha creado para beneficio del hombre... Establecer las condiciones necesarias para que cada persona y cada pueblo pueda vivir sin temor, sin amenazas y sin recelos... Permitir que cada hombre pueda perfeccionar su propia capacidad, el rendimiento de sus esfuerzos y la utilidad de sus tareas, para obtener un sano bienestar en beneficio de su familia, de su comunidad y de su nación... Advertir que la prosperidad debe ser indivisible y comúnmente compartida como un único medio de vigorizar la democracia política, — la democracia económica y el disfrute de la seguridad social."(17)

(17) De la Gueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ta. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986. Tomo II. págs. 44 y 46.

La Legislación Social es una materia viva, en evolución continua, que se transforma con el desarrollo de la civilización y de la situación económica.

Sin embargo, los muy nobles fines de la Seguridad Social se enfrentan a dificultades particulares en los diversos países o Estados cuya economía, cultura o recursos médicos no — han alcanzado un desarrollo suficiente, ya que todo esto marcha conjuntamente con el progreso social.

Pero aún así, la legislación actual, es el resultado de esfuerzos múltiples y constituye a su vez una línea de partida hacia nuevos progresos.

CAPITULO IV

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

La Estabilidad en el Trabajo, tema materia de este capítulo es de importancia trascendental ya que es uno de los problemas de mayor relevancia en el Derecho Laboral a nivel nacional debido a la crisis económica que estamos viviendo y al gran número de desempleados que existen en el país.

Por lo que es importante su estudio para el buen desarrollo de cualquier economía nacional. Ya que tratar de asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores es uno de los fines del Derecho del Trabajo Mexicano. Y así mismo, garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

4.1.- IDEA, RAZON Y CARACTERES DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Mario de la Cueva considera que " La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de --- 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siguiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera..." Y continúa diciendo " La estabilidad en el trabajo es un principio - que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."

" La estabilidad en el trabajo es un principio creador - de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; -- conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas."

" La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo,

porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró ansiosamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus - dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro." (18)

" La estabilidad en el empleo debe entenderse como el de recho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, -- sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exi ja: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, -- salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por -- obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, pue- de expresarse la misma idea señalando que el patrón, por re- -- gla general, no puede dar por terminada la relación laboral -- caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de -- subsistir hasta su terminación natural." (19)

(18) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, - 1985. Pág.: 219.

(19) De Buen E., Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986. Tomo I. Pág.: 573.

La idea de la estabilidad en el trabajo se desprende del artículo 123 constitucional, en especial de sus fracciones — XXI y XXII que a la letra dicen:

"XXI.— Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, — se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa — fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

"XXII.— El patrono que despida a un obrero sin causa — justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará — obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La — Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, — cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patro-

- no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los pa
los tratamientos provengan de dependientes o familiares que -
obren con el consentimiento o tolerancia de él."

La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto más
elevado en el problema de la disolución de las relaciones de
trabajo, porque es ahí donde entra en juego la voluntad del pa
trón. La distinción entre la estabilidad absoluta y relativa
se refiere precisamente al grado de libertad que se concede -
al patrón para disolver la relación.

" Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al pa
trono, de manera total, la facultad de disolver una relación
de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente
se permite la disolución por causa justificada que deberá pro
barse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de -
inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad rela
tiva cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a di
solver la relación de trabajo por un acto unilateral de su vo
luntad mediante el pago de una indemnización." (20)

Buquerio Guerrero manifiesta que " Es indudable que nues
tra Legislación de Trabajo desde su origen consideró como pri
mordial la celebración del contrato por tiempo indefinido, -
pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra deter
minada, a los casos específicamente señalados o en los que -

(20) De la Gueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
Tomo I. Pág: 221.

fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia - del contrato".

"Nuestra Ley, además, desde el principio, consignó la - estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto - sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las par- tes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo". (21)

La estabilidad en el trabajo: "Es el derecho del trabaja dor de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad -- del empresario, mientras no exista causa relevante que justifi que su despido." (22)

(21) Lic. Ecuquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoquinta Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1986. pág.: 117.

(22) Mozart Víctor Russomano. La estabilidad del Trabajador en la Empresa. U. N. A. M. pág.: 12.

La estabilidad en el trabajo produce el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo y en tanto no ocurra una causa justificada para su separación.

Sin embargo, muchas veces es imposible continuar con la relación laboral, ya por causas en que intervenga la voluntad de una o ambas partes, ya por circunstancias ajenas a esa voluntad o por una combinación de uno y otro supuesto. Por lo que es importante distinguir entre la rescisión en el sentido anotado en el artículo 46 en relación con el 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo y 53 del citado ordenamiento que a la letra dicen:

"Artículo 46 Ley Fed. del Trabajo.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

"Artículo 47 Ley Fed. del Trabajo.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador -- capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa

de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días - de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preven-

tivas o a seguir los procedimientos indicados accidentes o enfermedades;

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, pronuncio

nando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

"Artículo 51 de la Ley Fed. del Trabajo.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

"Artículo 53 de la Ley Fed. del Trabajo.-Son causas de -
terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término
o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,
37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad mani--
fiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del -
trabajo;y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434."

Por lo anteriormente expuesto considero importante desta-
car el significado del término rescisión. El cual de acuerdo
con el ilustre maestro Mario de la Cueva, se puede definir co-
mo "La disolución de las relaciones de trabajo, decretada por
uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus --
obligaciones." (23)

(23) De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Traba-
jo. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1985.
Tomo I. pág.: 241

Sin embargo, no debemos olvidar que existen causas de -- rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son dis tintas, por lo que no es adecuado hablar solo de rescisión.-- Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla que existe un despido y en cambio si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de retiro. Estos conceptos son utilizados por el artículo 123 fracción XXII de la Constitución. No siendo así con la Ley de la materia que -- emplea únicamente el término rescisión para significar despido o retiro.

Para Méster de Buen L., el despido " es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". Y a su vez considera que el retiro "... constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, -- por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en -- una conducta patronal, cierta o supuesta de violación a las -- normas de la convivencia laboral." (24)

(24) De Buen L., Méster. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983. Quinta Edición. págs.: 76 y 110.

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar el trabajo, a que rehuse ministrarle éste; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

El despido no implica la extinción de la relación laboral legalmente, pues está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto no sucede se suspende la relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, — con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo (pago de salarios vencidos, respeto del derecho de antigüedad, etc.). Esto es en caso de que el trabajador haya ejercitado la acción de cumplimiento del contrato, pues si ejercitó la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

Las causas del despido no están comprendidas en un solo artículo, están contempladas en varios preceptos porque algunas de ellas prevén, situaciones especiales y reciben un trato también especial (como son las contenidas en los artículos 185, 206, 244, 264, 291 y 303 de la Ley Federal del Trabajo). Sin embargo, el artículo 47 del mismo ordenamiento legal contiene algunas de las causas de despido más importantes.

La acción del cumplimiento del contrato o reinstalación tiene varias excepciones que se traducen en el pago de una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 49 y 50 de la Ley laboral, y conforme a lo dispuesto por el artículo 123, fracción XXII constitucional " La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

Por lo tanto, el patrón podrá oponerse a la reinstalación de un trabajador, mediante el pago de una indemnización, solo cuando dicho trabajador se encuentre en los supuestos — marcados por el artículo 49 de la ley de la materia. Por lo cual el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra — situado en alguno de esos supuestos, cuya enumeración en el — número anteriormente citado es limitativa y debe aplicarse — en sentido restrictivo para evitar violaciones por parte de — los patronos.

De acuerdo con el artículo 49 de la Ley de la materia, - los trabajadores que se encuentran dentro de la excepción a - la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización son los siguientes:

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

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El pago de la indemnización a los trabajadores que se encuentran dentro de la excepción a la obligación anteriormente enunciada se realiza en los términos del artículo 50 del

mismo ordenamiento, y consistirá:

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

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

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

Paralela al ejercicio de una de estas acciones se encuentra la de los salarios vencidos, o caídos. Esta acción es el derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión (Artículo 48 segundo párrafo de la Ley de la materia).

Cuando un trabajador se retira de su trabajo por haberse configurado una de las causas de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos en el artículo 50 de la Ley Laboral, que supone dos hipótesis: que la relación de trabajo sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

El artículo 52 de la Ley de la materia establece que "el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas de retiro." Esta acorde con el artículo 517 que en su fracción II establece que las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo prescriben en un mes.

Por lo anteriormente expuesto, el trabajador dentro del plazo de un mes contado a partir del día en que tuvo conocimiento de la causa de rescisión imputable al patrón podrá presentar su demanda ante los tribunales del trabajo, e igualmente el plazo de prescripción se computa desde esa fecha hasta el término de un mes (treinta días).

El distinguido maestro Mario de la Cueva, establece que " La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". (25)

Como ya quedo asentado las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley laboral. Pero debemos destacar — que existe una excepción a la hipótesis planteada en la fracción IV del artículo anteriormente citado y es la consignada en el precepto número 54 de la Ley Federal del Trabajo, el — cual dispone que " ... si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes".

Señalando así mismo el artículo 55 de la Ley de la materia que " Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los — derechos consignados en el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo."

(25) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1985. Tomo I. página: 242.

El maestro Mario de la Cueva, señala que " si se comparan las dos instituciones (la rescisión y la terminación de las relaciones laborales) se observará que su diferencia, salvo el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica." La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución. (26)

4.2.- EL PRINCIPIO DE LA DURACION INDETERMINADA EN EL TRABAJO.

El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás - contratos de trabajo reconocidos por la Ley laboral. Lo anterior se encuentra establecido por el artículo 35 de la Ley de la materia que señala que " Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado".

El Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, establece los casos de excepción a la obligación de reinstalar al trabajador mediante indemnización. Estas limitaciones son en perjuicio del trabajador.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para evitar incurrir en el supuesto del artículo 32 de la Ley Laboral en el sentido de que " El incumplimiento de las normas de trabajo - por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona", por otro lado el artículo 40 de la Ley Fed.

del Trabajo, dispone que " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

El trabajador puede, unilateralmente, dar por terminada la relación laboral. Un caso puede ser el de la renuncia. --- Otra posibilidad es que el trabajador, sin justificación, deje de asistir o realizar sus labores aun cuando en este caso el patrón pueda rescindir la relación laboral por más de 3 --- faltas injustificadas al trabajo, en un período de treinta --- días.

Partiendo de la regla general de que la duración de toda relación laboral es por tiempo indeterminado, salvo pacto en contrario, en caso de conflicto sobre su duración, el patrón tiene la carga de la prueba para demostrar que la relación la boral es temporal.

El patrón, unilateralmente, no puede establecer la temporalidad de la relación laboral, pues existe disposición de la Ley en el sentido de que dicha temporalidad depende de la naturaleza del servicio, según lo establecen los artículos 36 y 37 de la Ley de la materia.

Si el trabajador se encuentra en el supuesto del artículo 39 de la Ley Fed. del Trabajo y se ha dado por terminada su -

relación laboral por haber fenecido el plazo estipulado en el contrato, no obstante subsistir la materia del trabajo, la acción que debe ejercitar es la de prórroga del contrato por el tiempo que perdura la materia del trabajo, y no la acción resultante del despido injustificado. Es decir, un trabajador - que ejercita la acción de cumplimiento de contrato por tiempo determinado, debe ejercitar conjuntamente la acción de prórroga del mismo.

Los artículos 36 al 38 de la Ley Laboral, se encuentran dedicados a las excepciones a la regla de la relación por --- tiempo indeterminado a saber:

A) La relación de trabajo para obra determinada. La recoge el artículo 36 de la Ley Fed. del Trabajo el cual señala: " El señalamiento de una obra determinada puede únicamente es tipularse cuando lo exija su naturaleza."

B) La relación de trabajo por tiempo determinado: El artículo 37 de la Ley Fed. del Trabajo comprende tres hipótesis: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente es tipularse en los casos siguientes:

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

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

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

C) La relación de trabajo para la explotación y restauración de minas: el artículo 38 de la Ley de la materia se ocupa de la explotación de minas que carezcan de minerales costegables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, y permite que las relaciones de trabajo sean por tiempo u obra determinado o por una modalidad propia de estos trabajos, que es la inversión de capital determinado.

4.3.- LOS TRABAJADORES DE PLANTA Y LOS TRABAJADORES EVENTUALES.

Para continuar con el análisis jurídico de los trabajadores de planta y los trabajadores eventuales debemos de destacar el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas.

Para lo cual, de acuerdo con el artículo 117 de la Ley - Federal del Trabajo " Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los - Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

Entendiéndose por Salario para estos efectos, la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se considerarán como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 - de la Ley Laboral, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. Y en los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año. (Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo)

Conforme al artículo 127 de la Ley de la materia: El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste - al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;

III.- El monto de la participación de los trabajadores - al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV.- Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V.- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

La participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones — que deban pagarse a los trabajadores. Así mismo, las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes. (Artículos 129 y 130 de la Ley Federal del Trabajo)

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo - por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera --- otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (Artículo 84 de la Ley Laboral)

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley de la Materia. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario - por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. (Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo)

De acuerdo al artículo 89 de la Ley Laboral " Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario --

7.

diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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

4.4.- SUSTITUCION PATRONAL.

El término substitución patronal expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo.

De acuerdo con el maestro Mario de La Cueva, podemos definir el concepto substitución patronal diciendo que " es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, substituto le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo"(27)

Al respecto el artículo 41 de la Ley de la materia expresa: "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las -- obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón." Y en su segundo párrafo continua diciendo que " El término de seis meses a que se

(27) Idem. pág. 229

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación manifestó en - relación con este tema:

SUBSTITUCION PATRONAL EN CASO DE TRANSMISION PARCIAL DE LA EMPRESA.- La substitución patronal opera no sólo cuando se transmite la totalidad de la entidad jurídico-económica que - constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores, que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que tam- - bién opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempe- ñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.

Amparo directo 7742/81.- Francisco Rodríguez Huesca y - otros.- 11 de agosto de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María del Rosario Mota - Cienfuegos. (28)

(28) Idem. pág.: 699.

PATRON, SUSTITUCION DE. SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUSTITUTO SIGUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE.- De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, - de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución a los trabajadores; de manera -- que si tal aviso no se produce, el sustituto sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de - los mencionados seis meses. Ejecutoria: Informe 1975, 2a. parte, 4a. Sala, p. 65. Amparo directo 3232/74. Federico Sánchez Rivera y otro. 10 de marzo de 1975. U. (29)

(29) Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo. Tomo I
2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
página: 102

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Es importante destacar algunas jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación — con el tema materia de este capítulo, como son las siguientes:

"CONTRATO LABORAL. Carácter indefinido del.— La Cuarta — Sala también ha sostenido, aceptando la doctrina que ostenta el Derecho Mexicano del Trabajo, que es regla general la permanencia y carácter indefinido del contrato de trabajo (Amps. Dtos. 1003/52, 2071/52, 713/59, 3273/62 y 4536/63) pero también ha aceptado que la contratación temporal está legalmente permitida, conforme a los artículos 25, 35, 39 y 40 de la Ley Laboral justificándose que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estima en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato. Por ello la simple identidad de los trabajos extraordinarios con los permanentes y ordinarios no puede servir de base para estimar procedente el reconocimiento de determinada categoría que se reclama, ya que los primeros pueden obedecer a incremento ocasional de actividades o a otras circunstancias.

Amparo directo 2415/61.—Quejoso: Aurelio Pérez.—Fallado el 28 de octubre de 1964.—Mtro. Yáñez.—Srio. Lic. Ríos.—5 votos.

80

"CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO. Requisitos que deben -
contener los.- El criterio de la 4ta. Sala de la Suprema Cor-
te de Justicia relativo a que se debe estipular expresamente
el motivo por el que se limita el término de contratación, pa-
ra que el obrero conozca esta circunstancia ha sido modifica-
do para establecer que no es necesario que en los contratos -
de trabajo por tiempo determinado se indique el motivo de su
duración limitada, ya que el artículo 25 de la Ley Laboral, -
al señalar los requisitos que debe llenar el contrato escrito,
no se refiere al indicado, por lo que basta con expresar que
la duración del propio contrato se limitará a un lapso deter-
minado, lo que permite al trabajador conocer esa circunstancia
pudiendo probarse en el juicio los motivos de la limitación -
del plazo de vigencia de la contratación."

Amparo directo 3260/60/2a.-Fallado el 12 de marzo de 1964.
Mtro. Yáñez Ruiz.-Srio. Lic. Pérez Miravete.

"CONTRATO DE TRABAJO. Debe probarse el.- No es exacto --
que en todo caso exista la presunción de la existencia del con-
trato de trabajo, sino que se requiere para ello la prueba de
que una persona preste a otra un servicio personal (artículo
21 de la Ley Laboral); de modo que si el demandado niega la -
calidad de patrón que se le atribuye y el actor no demuestra

la relación laboral, procede absolver al primero."

Amparo directo 74/64.-Quejoso: María Trinidad Trejo.-Pallado el 14 de octubre de 1964.-Mtra. Salmerón de Tamayo.Srio. Lic. Sandoval.- 5 votos.

" CONTRATO DE TRABAJO. Elementos del.- Según reiterada - opinión de la Cuarta Sala, todo contrato de trabajo se caracteriza por la concurrencia en el servicio de las condiciones de dirección, dependencia y retribución conforme al artículo 20 de la Ley Laboral; de tal modo que si la parte demandada - reconoce que la parte actora le prestó servicios con determinada calidad, servicios que lo "acreditó" con una suma de dinero, con ello se configuran los referidos elementos de todo contrato laboral, por tanto, si no obstante lo anterior, la - junta estima que no se acreditó la relación laboral, el laudo que así lo estime es violatorio de garantías." (30)

Amparo directo 7220/62.- Quejoso: Carmen Becerril.- Mtro. Padilla.- Srio.-Lic. Reyes Robles.- 5 votos.

(30) Salinas Suárez del Real, Mario. Práctica Laboral Forense. Doctrina, Formularios y Jurisprudencia. 1a. Edición.1960 Gardenas Editor y Distribuidor. págs.: 311, 314, 315, - 316.

" CONTRATO DE TRABAJO.- El trabajador debe demostrar su existencia cuando reconoce haber celebrado uno de naturaleza diferente." Amparo Directo 5553/67.

" CONTRATO DE TRABAJO. DEBEN PRECISARSE LOS HECHOS QUE / MOTIVAN LA RESOLUCION DEL.- Deben precisarse los hechos en que se funda la separación del trabajador". Amparo Directo 1690/65.

" CONTRATO DE TRABAJO. TERMINACION VOLUNTARIA.- Es lícito dar por terminado un Contrato de Trabajo si la transacción — respectiva no está viciada en la voluntad y no contraviene lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional." Amparo Directo 5652/56. (31)

" DESPIDO INJUSTIFICADO.- Basta con que el patrono impida por cualquier medio, que el trabajador ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la Ley de la materia; sin que se requiera que el asalariado — sea despedido materialmente."Apendice: Informe 1981. 2a. Parte. 4a. Sala. Página 42. (32)

(31) Pallares, Eduardo. Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. — México, 1976. págs. 27, 28, 29 y 32.

(32) J. Arroyo Trujillo. Jurisprudencia Mexicana. 1917-1971. 1a. Edición 1964. Tomo II. Cardenas Editor y Distribuidor. página: 1955.

CAPÍTULO V

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL ARTICULO 130 CONSTITUCIONAL.

Para realizar el estudio de este Capítulo considero conveniente ofrecer una definición de la Seguridad Social, que - en su más amplio significado, " representa el conjunto de esfuerzos encaminados a proteger la vida y los bienes de subsistencia, substituyendo conscientemente la responsabilidad individual por la responsabilidad colectiva, mediante las acciones de toda la ciudadanía coordinadas a través de sus estructuras gubernamentales". (33)

Así mismo, es importante destacar que La Seguridad Social se ha formado al margen del Derecho del Trabajo. Sin embargo, los dos ordenamientos marchan paralelos, más aún, se complementan el uno al otro.

Ahora bien, en la lucha del hombre con la adversidad, todos hemos aprendido a medir con exactitud nuestra impotencia y a buscar en el apoyo y la solidaridad de los seres que nos rodean, los medios para conjurar los peligros comunes. El hombre aislado, sin la ayuda de sus semejantes, ha sido siempre incapaz de sostener esa lucha y vencer.

(33) Guzmán Orozco, Benigno. Seguridad Social. Secretaría de la Presidencia. Primera Edición. Complejo Editorial Mexicano S.A. de C.V., México D. F. 1976. págs. 37 y 38.

Actualmente, " la Seguridad Social es un servicio público". Tiene como objeto la satisfacción de un interés general, con fines desinteresados. Para la institución que la lleva a cabo, significa ejercer una autoridad sobre los individuos, - en particular sobre aquéllos que deben respetar las obligaciones imuestas por la ley de la materia. Las instituciones perciben cuotas o impuestos obligatorios. Al ejercer autoridad - sobre los individuos y al recaudar cuotas obligatorias, las - instituciones constituyen una descentralización del poder público, en la medida en que reciben poderes que superan los medios de que disponen las instituciones de derecho privado.

5.1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

En el Congreso de 1917 se aprobó el artículo 123 constitucional, que como es sabido, constituye un legítimo orgullo para México, ya que fue en nuestra patria el primer país en el mundo entero que incluyó en su texto constitucional disposiciones para regular las relaciones obrero - patronales.

Encontramos en dicho precepto constitucional una de las más evidentes realizaciones del movimiento revolucionario de 1910, porque consagra los principios fundamentales que garantizan a la clase trabajadora los mínimos económicos y de seguridad social.

El artículo anteriormente citado se encuentra dividido en dos incisos, el A y el B: En el inciso "A" del artículo en cuestión ampara al titular, de una manera general, de todo Contrato de Trabajo. Mientras que el inciso "B", sólo regula las relaciones de los servidores del Estado y los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito, ya que actualmente ya no existen los Territorios Federales. A falta de disposición expresa se debe aplicar el inciso "A" del artículo 123 constitucional.

5.2.- LEY DEL I.M.S.S.

Dentro del artículo 123 constitucional se incluyó la ---
fracción XXIX, que actualmente dice:

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

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo las cuales - registrarán:

Fracción XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalides, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y campesinos, - no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Entre tanto, en 1921, se elaboró un proyecto de Ley del Seguro Social, que nunca se promulgó, en 1929 se formuló una iniciativa de Ley para obligar a los patrones y a los trabajadores a depositar en una institución bancaria cantidades equivalentes del 2 al 5% del salario mensual para constituir un fondo en beneficio de los trabajadores. Desde 1932, en que el Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para que expidiera la Ley del Seguro Social Obligatorio, hasta 1942 hubo una gran actividad en este sentido en los organismos oficiales; pero no fue sino hasta 1943 que se expidió la Ley del Seguro Social durante el régimen del General Avila Camacho.

En la Exposición de Motivos de la Ley antes citada se sostiene que siendo el salario la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y la de sus familiares todo hecho que implica pérdida o disminución del mismo causa a todos ellos perjuicios trascendentales.

Por ello aunque no existe una forma que impida de modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, si se puede proteger el salario que coloca a la economía familiar a cubierto de las disminuciones que sufre como resultado de las contingencias de la vida del trabajador, siendo ese medio

el Seguro Social que, al proteger el salario, aminora las penalidades en los casos de incapacidad, de vejez u orfandad y auxilia a la trabajadora y a la esposa del trabajador en el caso de la maternidad. Agrega esta exposición que el Seguro Social desde el amplio punto de vista de los intereses de la sociedad tiende a evitar que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la población nacional.

El régimen del Seguro Social no es susceptible de aplicarse de un modo general o indeterminado a todos los individuos de la sociedad, sino que solamente abarca a las personas que perciben un sueldo o salario; los lineamientos del sistema se formulan tomando en cuenta las necesidades y la condición general del asalariado, o sea que no considera el riesgo particular de cada persona que se asegura, sino que atiende a las condiciones económicas del sector social que trata de asegurar.

Por otra parte se estimó que la protección impartida por el Seguro Social, entraña una función de interés público y por ello no puede ser encomendada a empresas privadas sino que compete al Estado intervenir, ya que quien sufre a la postre los riesgos de la pérdida de capacidad de trabajo de los trabajadores, es la colectividad entera. Se sostuvo que el Es

-tado tiene la obligación de proteger la salud y la vida de los individuos que no cuentan con recursos para resguardarlos por sí mismos, ni tienen la preparación suficiente para prevenir las contingencias del futuro.

Se reconoció que el ahorro dentro de la clase trabajadora era un tanto ilusorio, sobre todo en aquellos trabajadores con salarios más bajos y que la asistencia pública, como método para contrarrestar las consecuencias de los riesgos, resulta insuficiente.

Otro principio aceptado fue el de que el Seguro Social deberá establecerse con carácter de obligatorio, para garantizar la estabilidad y la permanencia del sistema y para extenderlo a la mayor cantidad de personas, porque se reconoció -- que la posición del Estado debería ser tutelar en cuestiones de primordial interés público, logrando, además, que resulte imposible el hecho de que la falta de previsión y la falta de pago de primas, como ocurre en los seguros privados, ocasiona la pérdida de los derechos del asegurado.

Debemos destacar que en un principio fundamental dentro de nuestro régimen de seguridad social es el de la solidaridad, o sea que se contempla a los patronos como integrantes -- de una clase y a los trabajadores formando parte de un sector

determinado, sin destacar características individuales de un patrón o de un trabajador de tal modo que quizá el patrón pague primas por riesgos profesionales que nunca ocurran en su empresa; pero sí en otras negociaciones y que un obrero que cotice por enfermedades naturales que no sufran él ni su familia, pero sí otros obreros, o sea que se trata de crear una conciencia colectiva de ayuda recíproca.

En marzo de 1973 se expidió una nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor el 10. de abril de este año y fue reformada el 31 de diciembre de 1974.

Es conveniente señalar algunas de sus características -- más importantes que, en cierto modo, vino a cambiar, ampliando los conceptos que se sostuvieron en la Legislación de 1943.

Se fija ahora como finalidades de la Seguridad Social según el artículo 2o. de la Ley antes citada, "garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."

También se pretende ahora, según la Ley que estudiamos, que el Seguro Social contribuya a la regularización del estado civil de los asegurados, lo cual es muy conveniente en be-

neficio de los propios cónyuges y de sus hijos así como la su peración de la vida en el hogar a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos con los que cuenta cada familia.

Se reconoce en la Ley del Seguro Social que la seguridad social puede impartirse por organismos muy diversos, aunque se acepta que el Seguro Social, es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, como lo establecen los artículos 3 y 4 de dicha Ley, que a la letra dicen:

"Artículo 3.- La provisión de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia."

"Artículo 4.- El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos."

Inicialmente el aspecto más importante era el seguro obligatorio pero en la nueva Ley se da gran relevancia al seguro voluntario, se extiende el régimen de la seguridad so-

-cial a personas no ligadas a otro por vínculo laboral, o sea que podrán ser sujetos del Seguro profesionistas, comerciantes y, en general, todos los integrantes de la sociedad. Como lo podemos constatar con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley de la materia que señala:

Artículo 6o.- El Seguro Social comprende:

I.- El Régimen Obligatorio y

II.- El Régimen Voluntario.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos. Así mismo, los asegurados y sus beneficiarios, para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que ésta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma o en sus reglamentos. Dichas prestaciones son inembargables. Sólo en el caso de obligaciones alimenticias a su cargo, pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones y subsidios, hasta el cincuenta por ciento de su monto (Arts.: 7, 9, 10 de la Ley del Seguro Social).

Con fundamento en la solidaridad social, el régimen del Seguro Social, además de otorgar las prestaciones inherentes a sus finalidades, proporciona servicios sociales de beneficio colectivo, que se encuentran establecidos en el Título — Cuarto de dicha Ley y que no se pueden encuadrar en los cuatro seguros descritos por el artículo 11 de la misma Ley; tales como la medicina preventiva, el mejoramiento de la alimentación y de la vivienda, la educación higiénica y sanitaria, centros vacacionales, el adiestramiento técnico y capacitación para el Trabajo y, en general, desarrollo de la cultura mediante el fomento del Teatro y de las Bellas Artes, para — lograr el mejoramiento integral de la colectividad.

Los servicios sociales tienen por objeto beneficiar a — cualquier individuo sin importar si está o no afiliado al Instituto; generalmente se realizan a través de campañas de sanidad nacional, en colaboración con otras instituciones que se encargan de proteger la salud de los mexicanos.

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley del Seguro Social vigente el régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I.- Riesgos de Trabajo;
- II.- Enfermedades y maternidad;

III.- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte: y

IV.- Guarderías para hijos de aseguradas.

Dentro del régimen obligatorio, quedó comprendida toda - persona que se encuentra vinculada a otra por una relación - de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos; así como los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administración obreras o mixtas; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, así como los trabajadores independientes urbanos y rurales. Encontrándose exceptuados de - pertenecer a este régimen los trabajadores que laboren al servicio burocrático o con organismos descentralizados que, de acuerdo con el artículo 10. Fracción II de la Ley del ISSSTE, - se encuentran incorporados a este instituto, para que el se - encargue de proporcionar la seguridad social (Artículo 12 y - 13 de la Ley del Seguro Social).

La organización y administración del Seguro Social, está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad propia denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, -

El cual cuenta con un patrimonio también propio que ha consolidado mediante las cuotas aportadas por los patrones, los trabajadores mismos y la contribución del Estado. Cabe destacar que se trata de un organismo de naturaleza tripartita, cuyo órgano supremo, la Asamblea General, está integrado por un número igual de representantes del Ejecutivo Federal, de las organizaciones patronales y de las organizaciones de trabajadores, y que del mismo modo se integran el Consejo Técnico — que será el representante legal y el administrador del Instituto y su Comisión de Vigilancia (Artículos 5o., 247, 252 y 254 de la Ley del Seguro Social).

Conforme al artículo 19 de la Ley del Seguro Social los patrones están obligados a:

I.— Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen esta Ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días;

II.—Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se señale invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente Ley y sus regla—

mentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III.- Enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obreropatronales;

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos;

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias — que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

V bis.- En tratándose de patronos que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, en la inteligencia de que deberán cubrir las cuotas obreropatronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento de su parte de las obligaciones previstas en -

Las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a los servicios sociales de beneficio colectivo previstos en el Capítulo Único del Título Cuarto de esta Ley.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, -- III, y V bis, no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar este hecho a satisfacción del Instituto; y

VI.- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Así mismo, los trabajadores tienen derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones, ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido (Artículo 21 de la Ley del Seguro Social).

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabaja-

-dor por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los instrumentos de trabajo; el ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales; las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas; la alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas; los premios de asistencia; y los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio esté pactado en forma de tiempo fijo. (Artículo 32 de la Ley del Seguro Social.).

Los asegurados quedarán inscritos con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a diez veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo regional respectivo salvo que, si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana, o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el Reglamento establecerá las bases y forma de cotización y las modalidades conforme a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas (Arts.: 33 y 35 fracción III de la Ley del Seguro Social.).

Las reglas conforme las cuales se determinará el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará son: El bimestre será el periodo de pago de cuotas. El número de semanas que comprenda cada uno de los bimestres, será determinado por el Instituto anualmente; se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente, para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes; y cuando por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana, o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el artículo 10 del Reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del Seguro Social establecerá las bases y forma de cotización y las modalidades contempladas a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas. (Artículo 35 de la Ley del Seguro Social)

Para determinar el salario base de cotización, se estará a lo establecido por el artículo 36 de la Ley antes mencionada, que a la letra dice:

I.- Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

II.- Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el año calendario anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda; y

III.- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y elementos variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

Sin embargo, es importante destacar que corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo. (artículo 42 de la Ley del Seguro Social)

Así mismo, el patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, podrá retener las cuotas que a éstos les corresponda cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro estimaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a —

sus trabajadores y deberá enterarlas al Instituto en los términos señalados por la Ley de la materia y sus reglamentos.--- (Artículo 44 de la Ley del Seguro Social)

El pago de las cuotas obrero-patronales será por bimestres vencidos a más tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. - Los patrones y demás sujetos obligados, efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El entero provisional de que se trate, será el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior. Tratándose de iniciación de actividades, la obligación de efectuar el entero de pagos provisionales se diferirá al bimestre siguiente a aquél dentro del cual se haya dado dicho supuesto. Los capitales constitutivos deberán pagarse al Instituto en un término no mayor de quince días contados a partir de aquel día en que se haya hecho la notificación del monto de los mismos. (Artículo 45 de la Ley del Seguro Social)

Quando no se enteren las cuotas, los enteros provisionales o los capitales constitutivos dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir

de la fecha en que los créditos se hicieron exigibles, los re-
cargos moratorios correspondientes en los términos del Código
Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que -
procedan. El Instituto podrá conceder prórroga para el pago -
de los créditos derivados de cuotas o de capitales constituti-
vos. Durante los plazos concedidos se causarán recargos con-
forme a lo establecido para este supuesto en el propio Código
Fiscal de la Federación. (Artículo 46 de la Ley de la materia)

5.3.- REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS.

En el artículo 2o. transitorio del Decreto que modificó la Ley del Seguro Social, de 30 de diciembre de 1959, queda prevista la expedición del Reglamento para la incorporación de los trabajadores Temporales y Eventuales. Y es hasta el veinticuatro del mes de junio de 1960, cuando Adolfo López Mateos, entonces Presidente de México, expide el Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos. Ya que hasta entonces no había sido posible incluir entre la población amparada por el Seguro Social a aquellos elementos cuyo trabajo se interrumpe y prosigue repetidamente, debido a los problemas que planteaba el no poder obtener cotizaciones permanentes que fueran la garantía económica de las prestaciones que otorga la Ley de la materia.

Así en virtud de los estudios técnicos realizados, de las experiencias adquiridas y del dictamen del Instituto Mexicano del Seguro Social a través del H. Consejo Técnico del mismo, se estima que deben inscribirse los Trabajadores Temporales y Eventuales en el Régimen del Seguro Social Obligatorio, de acuerdo con los términos del artículo 6o. de la Ley en cuestión, siendo necesario precisar, al efecto las características propias de tales trabajadores, pues con ella se evi-

—ta cualquiera indebida interpretación. Y a su vez, se excluye del aseguramiento, de una manera expresa, a quienes trabajen menos de doce días ininterrumpidos o menos de treinta interrumpidos, siempre que sea para el mismo patrón y dentro de un bimestre debido a que no es administrativamente posible — realizarlo en casos de periodos tan cortos de trabajo.

Así mismo manifiesta dicho Reglamento en su artículo 13, que éste no será aplicable a los trabajadores temporales o — eventuales que empleen los particulares en labores que demanden composturas o arreglos de la casa que habiten.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, y con el artículo 69. de la Ley del Seguro Social y de acuerdo con las modalidades contenidas en el Reglamento en estudio, se establece el Seguro Social Obligatorio para los trabajadores eventuales y temporales urbanos. De igual forma, las disposiciones de la ley de la materia y de sus reglamentos serán aplicables a los trabajadores a que se refiere el presente ordenamiento con las modalidades que el mismo establezca. (Artículo 10. y 20. del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos)

En base al artículo 20. del Reglamento antes citado, el Seguro Social para los trabajadores eventuales y temporales urbanos comprende las siguientes ramas:

- I.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- II.- Enfermedades no profesionales y maternidad.
- III.- Invalidez, vejez y muerte.
- IV.- Cesantía en edad avanzada.

Para los efectos del presente Reglamento son trabajadores temporales o eventuales aquéllos que en virtud de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, laboren en una empresa, sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ello o siéndolo porque las realizan con carácter accidental.

Los trabajadores eventuales o temporales estarán sujetos al Seguro Social Obligatorio siempre que hayan prestado servicios durante doce días hábiles o más en forma ininterrumpida o treinta días interrumpidos en un bimestre para un sólo patrón. (Artículo 30. del Reglamento en cuestión)

Los patrones que celebren contratos de trabajo eventuales o temporales en los términos del artículo 30. del presente Reglamento estarán obligados a inscribir a los trabajadores que tengan este carácter en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de un plazo que no exceda de cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiere hecho la contratación, si ésta abarcare un tiempo de doce días hábiles o mayor. Ahora bien, en el caso de que el periodo inferior a doce días se prolongare, la inscripción se hará dentro de los dos días siguientes a aquél en que se hubieren completado los doce días mencionados anteriormente. Y en el caso de prestación de servicios interrumpidos, la inscripción se hará dentro de los dos días siguientes a aquél en que se hubieren completado los treinta de servicio. (Artículo 40. del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos)

También es importante destacar, que los patrones que contraten trabajadores eventuales o temporales estarán obligados

a llevar por separado listas de raya de dichos trabajadores y a conservarlas durante los cinco años siguientes a las fechas de las mismas. Dichas listas deberán contener, de acuerdo con el artículo 8o. del Reglamento multicitado, los datos que en seguida se enumeran:

- a) Nombre del patrón y número de su registro en el Instituto.
- b) Lapso que abarque la lista de raya.
- c) Nombres de los trabajadores y números de registro que les haya asignado el Instituto.
- d) Número de días trabajados, salarios percibidos y deducciones efectuadas por cuotas obreras para el Seguro Social.
- e) Firma o huella digital de los trabajadores.

Así mismo, de acuerdo con el artículo 9o. del Reglamento ya mencionado el patrón está obligado a enterar al Instituto las cuotas que conforme a este Decreto y a la Ley del Seguro Social, corresponde cubrir a él y a sus trabajadores eventuales y temporales, pudiendo descontar el importe de las aportaciones obreras al efectuar el pago del salario respectivo. — Cuando no lo haga así oportunamente, sólo le podrá descontar a lo sumo cuatro cotizaciones semanales, quedando las restantes, en su caso, a cargo del patrón: Si el contrato de trabajo hubiere terminado y al pagar al trabajador, el patrón no le hiciere los descuentos que le corresponden, quedarán a car

—ro del propio patrón las cotizaciones que hubiere omitido —
—descortar. Cuando los trabajadores laboren para el mismo pa-
—trón, tiempo menor de una semana, después de transcurridos —
—los doce días hábiles, o los treinta interrumpidos a que se —
—refiere el artículo 30. del citado Reglamento, el documento —
—deberá hacerse en la forma establecida por el Reglamento de —
—Pago de Cuotas.

El importe de las cuotas a cargo de los patrones y de —
—los trabajadores se sujetarán a las tablas de los artículos —
—63 y 94 de la Ley del Seguro Social, para los ramos de Enfer-
—medades no profesionales y maternidad y de Invalidez, vejez,—
—cedantía y muerte, respectivamente. Por lo que se refiere al
seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
el importe de las cuotas se ajustará a la clase y grado de —
—riesgo, fijada por el Instituto a la empresa. La base para el
cálculo de las cuotas, será el salario diario del trabajador.
Cuando la retribución en dinero sea estipulada por semana, se
dividirá entre siete para determinar el grupo al que pertene-
ce el asegurado. Trátandose de trabajadores para la obra o —
—precio alzado o destajo, el patrón declarará el salario proba-
ble, pero en las liquidaciones respectivas y para el descu-
nto de la cuota obrera, se tomará en cuenta el salario realmen-
te devengado. Sin embargo, corresponde al patrón pagar la cuo-
ta señalada para los trabajadores que sólo perciban el sala-
rio mínimo. (Artículo 10 del Reglamento en cuestión)

Quando un trabajador que hubiese estado inscrito como temporal o eventual, deba ser dado de alta como sujeto al régimen ordinario de la ley de la materia, el patrón estará obligado a comunicar el cambio al Instituto. El trabajador estará obligado a devolver al Instituto por conducto del patrón, la tarjeta que acreditaba su aseguramiento como trabajador temporal o eventual, a fin de que se proceda a darla de baja como temporal o eventual y de alta en el régimen ordinario de la Ley. El aviso deberá proporcionarse al Instituto en un plazo de cinco días hábiles. (Artículo 11 del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos)

En los casos en que un trabajador temporal o eventual, sea inscrito dentro del régimen ordinario del aseguramiento o viceversa, este hecho no afectará en manera alguna el reconocimiento de sus cotizaciones semanales, cualquiera que sea el carácter con el cual las haya cubierto. Sin embargo, para los efectos del otorgamiento de las prestaciones que procedan, se considerará al trabajador ya sea como sujeto al régimen ordinario de la ley en cuestión o como temporal o eventual, de acuerdo con el mayor número de cotizaciones que hubiera cubierto con uno o con otro carácter. (Artículo 12 del Reglamento anteriormente citado.)

Las disposiciones establecidas en el capítulo V de la Ley del Seguro Social, son aplicables a los trabajadores temporales o eventuales asegurados conforme a este Reglamento, con la siguiente excepción:

Los trabajadores que al inscribirse por primera vez en el Seguro Social tuvieren 50 años ó más de edad, para tener derecho a la pensión por vejez, según los artículos 71 y 72 de la Ley de la materia, al cumplir 65 ó 60 años de edad respectivamente, deberán justificar al Instituto tener acreditadas cuando menos 360 semanas de cotización, en el concepto de que las pensiones respectivas se otorgarán en la proporción que corresponda actuarialmente. En ningún caso estas pensiones serán inferiores a los mínimos establecidos por la Ley -- multicitada(Artículo 14 del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos).

5.4.- INSTRUCTIVO PARA LA APLICACION DEL REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS.

El Instructivo anteriormente anotado trata de simplificar y resumir las disposiciones contenidas en el Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos, para tal efecto dicho Instructivo se divide en VII apartados, a saber:

I.- De Explicaciones Previas.- En el cual se determina la aplicación exclusiva de el Reglamento antes mencionado para los trabajadores temporales y eventuales urbanos, y nos dice que debemos entender por " Trabajadores Urbanos" a aquellas personas vinculadas a otras en virtud de un contrato de trabajo, cuando el mismo no se refiere a los trabajos habituales de una explotación agrícola, ganadera, forestal o mixta.

Asi mismo, de acuerdo con el artículo 3o. del Reglamento en cuestión, nos dice, que "son trabajadores temporales o eventuales aquellos que, en virtud de un contrato de trabajo, sea verbal o escrito, laboren en una empresa, sin que sus actividades constituyan una necesidad permanente en ella, o siéndolo porque las realizan con carácter accidental".

II.- Condiciones para el Aseguramiento de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

Según el Reglamento, nos indica el Instructivo en estudio que son dos las situaciones que se pueden dar de acuerdo a las condiciones que debe reunir un trabajador para su aseguramiento como eventual o temporal, las que se determinan tomando en cuenta, en la fecha de su contratación:

A.- Que el trabajador no hubiere estado inscrito con anterioridad en el régimen del Seguro Social. En esta situación, las condiciones se establecen por los artículos 3o. y 4o. del Reglamento citado anteriormente.

a) Condiciones del artículo 3o.: Que el trabajador haya prestado sus servicios al mismo patrón en un bimestre, un mínimo de doce días hábiles en forma ininterrumpida o treinta días interrumpidos.

Para este efecto, se considera como bimestre el periodo de 60 días, contados a partir de la iniciación de la prestación de los servicios.

b) Condiciones del artículo 4o.: Que al comenzar a prestar sus servicios, el trabajador sea contratado por doce días hábiles o más, en forma ininterrumpida.

B) Que el trabajador ya hubiere estado inscrito en el régimen del Seguro Social. En esta situación, la condición se establece por el artículo 20. del Reglamento en cuestión, en el sentido de que debe considerarse al trabajador obligado al seguro, a partir de la fecha de su contratación.

Cuando un trabajador eventual o temporal haya sido inscrito por primera vez en el seguro social por haber cumplido los doce días hábiles ininterrumpidos o los treinta interrumpidos a que se refiere el 2o. párrafo del artículo 20. del Reglamento mencionado, no será necesario, al reingresar con el mismo patrón, o al ingresar con otro patrón, cumplir con estos plazos para ser asegurado a partir del primer día de su contratación.

Tratándose de trabajadores inscritos anteriormente en el régimen del seguro social ordinario, no es necesario cumplir con los requisitos del 2o. párrafo del artículo 30. del Reglamento para ser también sujeto a aseguramiento a partir del primer día de su contratación. En consecuencia, en ambos casos es aplicable el artículo 60. del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

III.- Fecha de Iniciación del Aseguramiento.

Para los trabajadores comprendidos en la situación A-a:

a) A partir del decimosegundo día de servicios ininte---
rrumpidos, o

b) A partir del trigésimo día de servicios interrumpidos.

Para los trabajadores comprendidos en la situación A-b:

a) Si la contratación hubiere abarcado un tiempo de doce días hábiles o mayor de forma ininterrumpida, o treinta o más en forma interrumpida (primer párrafo del artículo 4o. del Reg. en cuestión), a partir del primer día de servicios.

b) Si la contratación fuese hecha por un tiempo menor a doce días hábiles o mayor (segundo párrafo del artículo 4o.) hasta alcanzar doce o más días hábiles a partir del decimosegundo día hábil de servicios.

c) Si por la contratación hubiere cumplido el trabaja---
dor treinta días de servicios interrumpidos, a partir del tri
gésimo día (artículo 6o.), a partir del primer día de servicio.

3.- Para los trabajadores comprendidos en la situación B, esto es, cuando el trabajador inscrito (primer párrafo del artículo 6o. del Reg. del Seg. Obligatorio de los Trabajadores temporales y Eventuales Urbanos.), a partir del primer día -- de servicios.

IV.- Disposiciones Generales.- Este apartado consta de 3 incisos:

Primero.- Los avisos previstos en el Reglamento antes citado y las liquidaciones para el pago de cuotas que deben presentar los patronos al Instituto, se harán en formas especiales que éste les proporcionará gratuitamente.

Segundo.- Para la aplicación del Reglamento multicitado a los patronos a los trabajadores que se dedican a la industria de la construcción, el Instituto expedirá un instructivo especial, en el que se considerarán las características que presenta esa industria.

Tercero.- Igualmente, para facilitar la aplicación del Reglamento, el Instituto podrá considerar las peculiaridades que los trabajadores temporales y eventuales presenten en los contratos colectivos de trabajo.

V.- De la Filialción.- Primero.- De los patrones. Los patrones que ocupen trabajadores temporales o eventuales están obligados a inscribirse en el Instituto, utilizando las formas especiales que éste les proporcione gratuitamente. La inscripción de los patrones se hará en la forma siguiente:

a) Los patrones ya inscritos en el régimen ordinario, que además contraten los servicios de trabajadores temporales o eventuales, deberán inscribirse también en este último régimen, dentro de los dos días hábiles siguientes a la iniciación de actividades con dichos trabajadores. El Instituto asignará el mismo número de registro patronal, agregándole una característica distintiva.

b) Los patrones que únicamente utilicen los servicios de trabajadores temporales o eventuales deberán inscribirse dentro de los dos días hábiles siguientes a la iniciación de las actividades con dichos trabajadores; el Instituto les asignará un número de inscripción formado de la misma manera que el que les hubiere correspondido en el régimen ordinario, agregándole una característica distintiva.

c) Cuando los patrones, a los que se refiere el párrafo b, contraten posteriormente trabajadores del régimen ordinario deberán comunicarlo al Instituto, inscribiéndose e inscribién

do a estos trabajadores en dicho régimen.

Como consecuencia de lo anterior, los patrones que simultáneamente utilicen los servicios de trabajadores en el régimen ordinario y en el régimen de temporales y eventuales, tendrán dos números de registro; uno en cuanto hace a sus relaciones con los trabajadores asegurados en el régimen ordinario - y otro - con características especiales- en cuanto hace a sus relaciones con los trabajadores temporales o eventuales, debiendo utilizar el número de registro correspondiente en la tramitación que realice en el Instituto, según se trate de uno u otro tipo de trabajadores.

Segundo.- De los Trabajadores.

INSCRIPCION.

1.- Los patrones tienen la obligación de inscribir en el Instituto a los trabajadores temporales o eventuales sujetos de seguro, que estén a su servicio, en los tres casos siguientes:

a) A los trabajadores a que se refiere el segundo párrafo del artículo 3o. del Reglamento en cuestión, dentro de los doce días hábiles de servicio ininterrumpido o los treinta --

días de servicios interrumpidos.

b) A los trabajadores a que se refiere el artículo 40. — del Reglamento anteriormente citado, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la contratación, si ésta abarca un tiempo inicial de doce días hábiles de servicios o mayor ininterrumpidos, o de treinta días o mayor, interrumpidos. Si la contratación inicial fuere inferior a doce días hábiles ininterrumpidos o treinta interrumpidos, y se prolongare, dentro de los dos días hábiles siguientes al cumplimiento de uno u otro plazo.

c) A los trabajadores a que se refiere el artículo 40. — del Reglamento en cuestión, dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de contratación.

En los tres casos anteriores se utilizará indistintamente la forma de Aviso de Inspección.

d) El número de afiliación de los trabajadores temporales y eventuales, se formará de igual manera que el asignado a los trabajadores sujetos al régimen ordinario de la Ley de la materia, agregándole una característica distintiva.

PRORROGA

2.- Conforme al artículo 7o. del Reglamento suscitado, los patrones están obligados, a comunicar al Instituto las prórrogas del tiempo de duración del contrato de trabajo, dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha en que la prórroga se inicie, utilizando la forma de Aviso de Prórroga.

SEPARACION

3.- Los patrones tienen la obligación de comunicar al Instituto la separación del trabajador, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que aquélla haya ocurrido, - utilizando la misma forma de Aviso de Baja para los dos casos siguientes:

a) Al realizarse la separación del trabajador, según lo dispuesto por el artículo 7o. del Reglamento antes mencionado.

b) Por cambio de régimen del seguro a que se refiere el artículo 11 del Reglamento anteriormente citado. En esta situación, los patrones presentarán simultáneamente al Instituto, el aviso de inscripción del trabajador, en el régimen ordinario.

VI.- De la Determinación y Pago de las Cuotas Obrero-Patronales.- Aquí se manifiesta que la obligación de enterar -- las cuotas obrero-patronales la cumplirá el patrón presentando al Instituto la liquidación bimestral de pago de cuotas, -- dentro de los plazos y periodos establecidos por la Ley del -- Seguro Social y en el Reglamento para el Pago de Cuotas y Contribuciones del Régimen del Seguro Social, utilizando las -- formas establecidas que para el efecto se le proporcionan gratuitamente.

Debiendo formular la liquidación bimestral con base en -- las listas de raya, únicamente éstas deberán comprender a los trabajadores temporales y eventuales urbanos, como lo establece el artículo 80. del Reglamento del Seguro Social de estos trabajadores. Las listas de raya deben contener los datos señalados en el artículo mencionado.

Así mismo, el importe de las cuotas obrero-patronales a enterar, se ajustará a lo dispuesto por el artículo 10 del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

VII.- De las Disposiciones Transitorias.I.- Inscripción general de los trabajadores.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo segundo transitorio del reglamento, los traba-

trabajadores temporales y eventuales deberán ser inscritos, en la primera inscripción general, dentro del plazo comprendido en el 1o. y el 30 de agosto de 1960, considerándose para la determinación de la fecha de la iniciación de su aseguramiento, las situaciones siguientes:

a) Para los trabajadores temporales y eventuales que al 1o. de agosto de 1960 hubieran reunido las condiciones, establecidas en los artículos 3o., 4o., o 6o. del Reglamento, el aseguramiento se contará a partir del 1o. de agosto.

b) Para los trabajadores temporales y eventuales que en el transcurso del mes de agosto reúnan las condiciones establecidas en los artículos 3o., 4o. o 6o. del Reglamento, el aseguramiento se contará a partir del 1o. de agosto.

2.- Inscripción de los patronos. Los patronos que ocupen trabajadores temporales o eventuales en las condiciones señaladas en los párrafos anteriores, deberán inscribirse simultáneamente a la inscripción de sus trabajadores.

5.5.- INSTRUCTIVO PARA LA APLICACION DEL REGLAMENTO DEL SEGURO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EVENTUALES URBANOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

El Instructivo anteriormente citado manifiesta que el Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos de la Industria de la Construcción comprende a los — trabajadores temporales y eventuales que ejecuten trabajos de construcción y mantenimiento de viviendas, edificios, fraccionamientos, urbanizaciones, caminos, carreteras, vías férreas, plantas termo e hidroeléctricas, sistemas de grande y pequeña irrigación, obras portuarias y demás obras de construcción en general, así como en los trabajos de adaptación, reparación, demolición y actividades similares; con la excepción que establece el artículo 13 del Reglamento aludido.

Así mismo, los trabajadores de tipo permanente, ocupados en la industria de la construcción, quedan comprendidos dentro de las disposiciones y reglamentos de la Ley del Seguro Social.

Por lo tanto, considerando las características que presenta la industria de la construcción, para los efectos de la aplicación del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos, las obligaciones que

dicho reglamento señala a los patronos, quedarán a cargo de:

- a) Los propietarios de obras particulares que contraten directamente con los trabajadores.
- b) Los contratistas y subcontratistas de obras particulares.
- c) Los titulares de contratos de obras federales, estatales, municipales y de juntas, organismos descentralizados y de empresas de participación estatal, que contraten directamente a los trabajadores.
- d) Los contratistas y subcontratistas de las obras citadas en el inciso c) anterior.

Es importante destacar, que para el cumplimiento de las obligaciones patronales que el reglamento anteriormente citado establece, los propietarios, titulares y contratistas deben comunicar al Instituto los datos que éste requiera sobre los contratistas y subcontratistas que utilicen en alguno o algunas de las actividades de las obras. La comunicación se hará en los formularios que se les proporcionen gratuitamente y que tendrán, entre otros datos, los siguientes:

- a) Nombre del contratista o subcontratista.
- b) Domicilio oficial.
- c) Número de cédula de empadronamiento de Ingresos Municipales.

- d) Número de registro patronal en el seguro social.
- e) Número de inscripción como miembro de la cámara industrial y comercial a la que pertenezca.

Cuando los propietarios, titulares o contratistas no comuniquen los datos requeridos en los plazos que adelante se establecen, sobre sus contratistas o subcontratistas, serán responsables de las obligaciones derivadas del aseguramiento de los trabajadores que éstos ocupen, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas por la Ley del Seguro Social. Igual responsabilidad existirá cuando los contratistas o subcontratistas no sean personas físicas o morales legalmente establecidas.

Por otro lado, los patronos que ocupen trabajadores temporales o eventuales están obligados a inscribirse en el Instituto, utilizando las formas especiales que éste les proporciona gratuitamente.

a) Los patronos ya inscritos en el régimen ordinario, que además contraten los servicios de trabajadores temporales o eventuales, deberán inscribirse también en este último régimen, dentro de los dos días hábiles siguientes a la iniciación de actividades de dichos trabajadores. De igual plazo disponen los propietarios, y contratistas para comunicar al Instituto los datos relativos a sus contratistas y subcontratistas.

Los patrones están obligados a inscribir a los trabajadores a su servicio, comprendidos en los artículos 3o., 4o., y 6o. del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales, cuando no hubieren sido inscritos con anterioridad en el régimen de estos trabajadores, -- utilizando los formularios que para el efecto proporcione el Instituto. Cuando los trabajadores ya hubieren sido inscritos en el régimen de temporales y eventuales, el ingreso con cargo al nuevo patrón, se considerará comunicado al Instituto, mediante la entrega al propio Instituto, dentro de los tres días siguientes a la terminación del periodo que comprende, -- de una copia de las listas semanales de raya que el patrón -- esta obligado a llevar, en los términos del artículo 8o. del Reglamento en cuestión.

La lista de raya deberá contener una columna destinada a anotar la fecha de ingreso del trabajador, cuando ocurra dentro de la semana que corresponda a dicha lista. Así mismo, los patrones podrán presentar, los martes de cada semana, una relación de aquellos trabajadores sujetos a aseguramiento, por -- los que no están obligados a presentar avisos especiales de -- inscripción, que hubieren ingresado a su servicio en esa misma semana. En los casos de primer ingreso al seguro social, -- el Instituto enviará al domicilio del trabajador, la tarjeta de afiliación correspondiente, comunicándole la clínica a la

que se le adscribe.

Los patronos tienen la obligación de comunicar al Instituto la separación de sus trabajadores, a través de la lista de raya, anotando la fecha en que ocurra, en una columna destinada para este fin, cuando esa fecha esté comprendida dentro del lapso a que corresponde la lista de raya.

La obligación de enterar al Instituto las cuotas obrero-patronales la cumplirá cada patrón presentando la liquidación bimestral correspondiente, en los plazos y periodos establecidos en la Ley y en el Reglamento para el Pago de Cuotas y Contribuciones del Régimen del Seguro Social, utilizando los formularios especiales que para el efecto se les proporcionan gratuitamente. La liquidación bimestral deberá elaborarse con base en las listas de raya de que habla el artículo 8 del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos; incluyendo los siguientes datos sobre cada trabajador; número de afiliación, nombre completo, número de días de salario del bimestre, importe de los salarios devengados en el bimestre, número de semanas de cotización cubiertas y grupos de salario de cotización.

El número de semanas se obtendrá dividiendo el número de días de salario entre siete, considerando una semana más cuando el residuo sea mayor de dos. El grupo de salario de cotiza

-ción se obtendrá utilizando la tabla para la determinación -
del grupo de salario de cotización.

CONCLUSIONES

1.- En la lucha del hombre con la adversidad, todos hemos aprendido a medir con exactitud nuestra impotencia y a buscar en el apoyo y la solidaridad de los seres que nos rodean, los medios para conjurar los peligros comunes. El hombre aislado, sin la ayuda de sus semejantes, ha sido siempre incapaz de sostener esa lucha y vencer. Por lo que, la organización de la Seguridad Social aspira a liberar al hombre de esta sensación de inseguridad y de miedo, garantizando el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

2.- La historia de la Seguridad Social es una transferencia progresiva de la responsabilidad o de la protección social de los individuos, a personas o grupos más fuertes y con una especialización gradual en la función de protección social. - La familia siempre toma el resto de la responsabilidad, ya que al hombre le corresponde en primer lugar, procurarse una existencia segura.

3.- La Seguridad Social es una necesidad colectiva, cuya satisfacción incumbe al Estado, mediante la organización de -

- servicios públicos educados. Ya que la Seguridad Social es un servicio público, que tiene por objeto la satisfacción de un interés general, con fines desinteresados. Para la institución que la lleva a cabo, significa ejercer una autoridad - sobre los individuos, en particular sobre aquéllos que deben respetar las obligaciones impuestas por la Ley de la materia. Las instituciones perciben cuotas o impuestos obligatorios. - Al ejercer autoridad sobre los individuos y al recaudar cuotas obligatorias, las instituciones constituyen una descentralización del poder público, en la medida en que reciben poderes que superan los medios de que disponen las instituciones de derecho privado.

4.- El establecimiento del régimen de Seguridad Social - que trate de garantizar los medios de existencia o de organizar el servicio de atención médica, se enfrenta a dificultades particulares en cada país o Estado cuya economía o recursos médicos no han alcanzado un desarrollo suficiente. Entre ellos podemos mencionar la expansión de la población aunada a una migración desordenada de elementos inestables y sin formación profesional, hacia las ciudades que cuentan ya con una creciente población.

5.- Debido a dicha inestabilidad y nula preparación profesional, estos elementos no encuentran un trabajo estable y

men remunerado, en el mejor de los casos, ya que muchas veces no logran encontrar empleo, aumentando considerablemente el desempleo, privando de ganancias económicas al trabajador, provocando una baja mayor en su nivel de vida y el de las personas que tiene a su cargo. Cuando el desempleo persiste, puede quebrantar la moral de las personas afectadas, influir en su salud y sus aptitudes.

6.- Estos trabajadores en su gran mayoría se suman a los trabajadores eventuales de la industria de la construcción y debido a la temporalidad del trabajo de éstos, se facilita todo abuso por parte de los empresarios poco deseosos de apegarlos a las obligaciones que se derivan de la adhesión al Seguro Social, principalmente bajo la forma de cotizaciones. Sin embargo esta actitud de los empresarios se ve favorecida por la actitud frecuentemente negativa de los trabajadores.

7.- Los trabajadores principalmente los emigrantes temporales, se interesan sobre todo en encontrar un empleo y no aspiran más que a la forma monetaria de su salario, considerando la pertenencia a la Seguridad Social, por una parte como un obstáculo a su ingreso al trabajo, y por otra como una seria disminución de su salario.

8.- Aún los trabajadores inscritos en el Seguro Social -

son poco afines a utilizar sus servicios, llegan hasta considerarlos inútiles, por el hecho de que por una parte están mal - informados en lo que respecta a su funcionamiento y por otra se sienten perplejos ante las formalidades a cumplir, debido a su bajo nivel educacional que no hace sino agravar esta actitud negativa.

9.- La mayor dificultad para el buen funcionamiento del Seguro Social, es sin duda, el marcado burocratismo existente en dicha institución, así como la ineficacia del control administrativo. Pero también es cierto que en esta institución -- hay muchos elementos valiosos.

10.- La industria de la construcción es considerada como el refugio, preferido de los obreros migratorios. Siendo una etapa transitoria antes de que los obreros migratorios se integren a otras actividades industriales. Esto es consecuencia de la oferta ilimitada de trabajo.

11.- Trabajadores y patrones están vinculados por una -- relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador ante el patrón. Siendo la clase trabajadora la --- parte más débil en la relación obrero patronal, el derecho - laboral se ha preocupado por guardarla y protegerla, asegurando la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador

y a su familia una existencia decorosa. Ya que todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo salvo que hubiere una causa justa para privarle de él.

BIBLIOGRAFIA

- CONZUELA DIAZ, LOMBARDO FRANCISCO. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. 1a. Edición. Editorial Textos - Universitarios. México, D. F.
- DE BUEN L., NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. 6a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.
- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.
- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 10a. Edición. Editorial Porrúa S. A. México, 1985.
- ROSDORNO ROJANT, VICTOR. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. U. N. A. M., 1981.
- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 15a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.
- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 4ta. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.
- RESCHEMS SICHES, LUIS. Tratado General de Sociología. 19a. Edición, reimpresión de la tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1982.

- GABAZOS FLORES, RAFAEL. 35 Lecciones de Derecho Laboral. -
Editorial Trillas. México.
- TEMA SICK, RAFAEL - ITALO HUGO. Derecho de la Seguridad So-
cial. Editorial FAG.
- GERMIDIS, DIMITRI. El Trabajo y las Relaciones Laborales en -
la Industria de la Construcción. 1974. Colegio de Méxi-
co.
- TRUJEDA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría In-
tegral. 6a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1981.
- DR BUEN L., HECTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II. 5a. Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- DAVALOS MORALES, JOSE. Derecho del Trabajo. Tomo I. 2a. Edi-
ción. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
- NETTER, F. La Seguridad Social y sus Principios. Serie de Ma-
nuales Básicos y Estudios.
- DE FERRARI, FRANCISCO. Los Principios de la Seguridad Social.
2a. Edición. Ediciones Decolma Buenos Aires, 1972.
- AZUARA FERNIZ, BERNARDO. Sociología. 4ta. Edición. Editorial -
Porrúa, S. A. México, 1980.

- GUZMAN CROCCO, RAFAEL. Seguridad Social. Secretaria de la -
Presidencia. 1a. Edición. Complejo Editorial Mexicano S.A.
de C.V. México, D.F. 1976.
- ARREDONDO HERRAZO, BENJAMIN. Historia de la Revolución Méxi-
cana. 5a. Edición. México.
- SALINAS SUAREZ DEL REAL, MANIO. Práctica Laboral Forense. Dog-
trina, Formularios y Jurisprudencia. 1a. Edición. Carde-
nas Editor y Distribuidor. 1969
- PAGOMAR DE MIGUEL, JUAN. Diccionario para Juristas. MAYO Edi-
ciones, S. de R. L. México, D. F. 1981.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la
Lengua Española. Madrid. ESPAÑA- GALT, S. A. 1975.
- PALLARES, EDUARDO. Jurisprudencia de la Suprema Corte en Mate-
ria Laboral. 2a. Edición. Editorial Ferría, S.A. México,
1976.
- ARROYO TRUJILLO, J. Jurisprudencia Mexicana 1917-1971. Tomo II
1a. Edición. 1984 Cardenas Editor y Distribuidor.

LEGISLACION CONSULTADA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 82a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editores Mexicanos Unidos, S. A. 1987.

LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS. 44a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1988.