

301809  
21  
24.



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

**ESCUELA DE DERECHO**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**NECESIDAD DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE  
TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES  
EVENTUALES DE LA INDUSTRIA DE LA  
CONSTRUCCION.**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**JOSE ANTONIO MORA GONZALEZ**

PRIMERA REVISION: LIC. ADOLFO RUIZ SANCHEZ.  
SEGUNDA REVISION: LIC. JUAN MANUEL CARDENAS.

MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**A mis queridos padres  
con mi más profundo cariño  
y eterno agradecimiento.**

Gracias a quien nos permite disfrutar un nuevo día  
Gracias por que tenemos a la alegría y a la tristeza  
Por el placer de discernir y de elegir, porque en  
nosotros consiste y solo en nosotros encontrar los  
alicientes. Y sobre todo, por tener poco que  
pedir y tanto que agradecer.

Mi eterno agradecimiento a todas aquellas  
personas que con su amor me alentaron a seguir  
adelante, motivándome para no ceder, para aprender  
y valorar mis errores y saber levantarme con  
renovados ánimos contribuyendo de alguna u otra  
forma en el logro de una meta.

Gracias por la vida.  
Gracias a ti, como  
te llames señor.

**A mis maestros  
con respeto y cariño.**

*Toda cosa grande, majestuosa  
y bella en este mundo, nace y  
se forja en el interior del hombre  
gracias a una sola idea y a un  
solo sentimiento.*

# I N D I C E

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1.	Antecedentes que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo. ( Constitución de 1917 ).	2
1.1.1.	Porfirismo.	2
1.1.2.	Carranza.	7
1.2	Ley Federal del Trabajo de 1917.	13
1.3	Anteproyecto de 1968	15
1.4	Modificaciones 1970 y 1980	18

## CAPITULO II

### RELACION DE TRABAJO.

2.1	Trabajador.	22
2.2	Patrón	23

2.3	Conceptos generales de la relación de trabajo.	26
2.4	Contrato colectivo de trabajo.	35
2.5	Contrato individual de trabajo.	40

### CAPITULO III

#### MARCO HISTORICO

3.1	Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.	47
3.2	Ley Federal del Trabajo.	49
3.3	Ley del Seguro Social.	53
3.4	Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.	54
3.5	Código Internacional del Trabajo.	57

### CAPITULO IV

#### SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

4.1	El contrato de obra determinada y la Legislación Mexicana.	62
-----	--	----

4.2	Sujetos del contrato.	65
4.3	Subcontratación.	68
4.4	Duración de la relación de trabajo limitada a la terminación de la obra.	73
4.5	La terminación previa y expresa de la obra.	77
4.6	Tiempo de renuncias y formas de pago.	80
4.7	El contrato por obra determinada y sus diferencias con el contrato por tiempo determinado.	82
4.8	Protección sindical de los trabajadores de la industria de la construcción.	85
4.9	Los trabajadores de la construcción en el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social.	91
	Conclusiones.	95
	Bibliografía.	97
	Anexos.	



## INTRODUCCION

Sabiendo de la problemática que representa la violación de los derechos de los trabajadores eventuales de la construcción, los cuales se encuentran en clara desventaja ante los patronos, ya sea por ignorancia o por la pobreza en que se encuentran y muchas veces la negligencia de las autoridades correspondientes para hacer cumplir los derechos que tienen los trabajadores, y que sabiendo cuales son sus obligaciones, no se llevan a cabo.

El presente trabajo tiene por objeto primordial, tutelar el derecho del trabajador eventual para que se cumpla con las normas establecidas.

La Ley Federal del Trabajo busca el equilibrio de los medios de producción y el trabajo, sin embargo tiene que hacer valer los derechos de los trabajadores eventuales, por lo que consideramos oportuno analizar la situación jurídica de este sector de la población para establecer el marco jurídico con el cual en un futuro próximo se refleje su plena integración social y productiva.

Es de mencionarse que el método utilizado para la elaboración de este trabajo fue el de investigación jurídico-propositivo, toda vez que se cuestiona, el principio de igualdad así como los medios adecuados para la realización de los derechos de los trabajadores eventuales para efecto de su evaluación y adiciones legislativas.

Con el fin de estar en posibilidades de lograr lo antes mencionado, estimamos conveniente estructurar el presente trabajo en cuatro capítulos analizando en los primeros tres el marco jurídico de los hechos precedentes, para establecer en el cuarto el planteamiento de la propuesta.

En el primer capítulo, nos encausamos en los antecedentes históricos laborales de México.

En la segunda parte de nuestro trabajo nos enfocamos al estudio de la relación de trabajo para establecer de forma general la relación que se da entre patrones y trabajadores y en última instancia estudiamos su disolución.

Por otro lado, se establece en el capítulo tercero y cuarto lo relacionado a la situación jurídica actual de los trabajadores eventuales en las diferentes legislaciones que se contemplan.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1.1. Antecedentes que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo. ( Constitución de 1917 ).
  - 1.1.1. Porfirismo.
  - 1.1.2. Carranza.
- 1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 1.3 Anteproyecto de 1968
- 1.4 Modificaciones 1970 y 1980

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Sería muy interesante una exposición que arrancando de la Colonia llegara a la revolución de 1917; podrían aclararse muchas dudas y se pondría de manifiesto el esfuerzo de los virreyes y el del constituyente de 1917 en pro de las clases trabajadoras. Pero sería alargar demasiado este capítulo y el interés que nos mueve es exponer el derecho contemporáneo del trabajo.

#### **1.1.1 Porfirismo.**

Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía y particularmente de la comunicación y olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones cometidas en Yucatán y en Sonora. Los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo conocida como "Ley Vicente Villada" y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes.

Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional .

En el aspecto negativo del régimen de Porfirio Díaz podemos empezar por referirnos a la situación de los trabajadores, siguiendo para ello a John Kenneth Turner, autor de México Bárbaro, quien describe con mano maestra y, generalmente exponiendo su propia experiencia ,la amarguísima realidad social del porfirato.

En términos generales la obra de Turner nos presenta un panorama de la situación en que vivían los hombres de esta época, hace mención de los reyes del henequen, los cuales dominaban la política de su Estado y lo hacían a su favor . También nos describe como eran objeto de la explotación los trabajadores en relación con su régimen de trabajo el cual era por demás exagerado .

" A lo largo del porfirato las condiciones materiales existentes de los trabajadores mexicanos fueron de extrema miseria, como ya se ha descrito anteriormente. Todo ello conformaba el sistema básico de explotación y opresión además de la falta de organización." ( 1)

(1) Basurto Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850-1930) Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. México 1975 pp.50-56

En el ámbito laboral "la obligación del patrón se limitaba en el simple pago del salario sin mayores implicaciones". (2)

Las fórmulas de que se valía Porfirio Díaz para mantenerse en el poder no eran, solamente, de explotación a los trabajadores.

Por lo que toca al capital extranjero, Díaz hacía toda clase de concesiones a su favor, que eran generosamente correspondidas en su interés personal. Estas asociaciones con extranjeros formadas por Díaz han hecho internacional a su gobierno en cuanto a los apoyos que sostienen su sistema.

La seguridad de la intervención extranjera en su favor fue una de las armas poderosas que impidieron al pueblo mexicano hacer uso de las armas, para derrocar a su gobernante que se impuso por medio de las armas .

Es natural que un estado de cosas como el que se describe produjera, así fuera esporádicamente, situaciones de violencia. Así tenemos que las dos mas conocidas fueron las huelgas de Cananea, entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906. Y la huelga de Río Blanco en Orizaba, Veracruz, el 7 de enero de 1907.

(2) Ruiz Román, Eduardo. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero. 1911-1923. Ed. Era, México, 1978 pp. 13-23.

### Huelga de Cananea.

En el mineral de Cananea, Estado de Sonora. Al movimiento de Cananea se le atribuye una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo.

Es importante señalar que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera, de abajo hacia arriba, es decir, de la masa hacia quienes serán sus dirigentes sin que exista, previamente, un organismo aglutinante de los esfuerzos .

Desde el punto de vista político, constituye uno de los escollos más grandes que enfrentó el General Porfirio Díaz, y que puso de manifiesto las trampas políticas de su Secretario de Gobernación, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas.

La huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos con respecto de los que laboren en una determinada empresa. Esta fue la primera chispa que la revolución habría de utilizar para después hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

Huelga de Río Blanco.

La huelga de Río Blanco presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea, tuvieron más el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

Así como Cananea da lugar 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.

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la "jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge. pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales, indudablemente que esta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales." (3)

"Tenemos necesidad urgente de leyes que protejan al trabajador, estas leyes no vendrán hasta que los trabajadores no las hagan y los diputados obreros las sancionen en cumplimiento de su deber". (4)

(3) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Ed. Porrúa, tercera edición México. 1975. p. 9

(4) García Cantú, Gastón. El Socialismo en México. Ed. Siglo XXI. México. 1974 p.30



## 1.2 CARRANZA

El Congreso constituyente de Querétaro, la gran aventura constitucional fue iniciado por el primer jefe con el animo de reformar la constitución de 1857, sin, que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva, a pesar de que en el artículo 127 de la antigua constitución se estableció el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el congreso y de la mayoría simple de las legislaturas de los estados .

Carranza señaló que en su concepto ese procedimiento podría limitar la libertad soberana del pueblo, por otra parte adujo y con razón que la facultad constituyente podría ser ejercida por otros procedimientos.

Para la reforma de la constitución, Carranza promulgó el día 14 de septiembre de 1916 un decreto de reforma al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones 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 de primero de diciembre y con una duración máxima de dos meses . Las elecciones se llevaron a cabo en 18 de los 246 distritos electorales.

" No fueron ni podían ser muy democráticas, en muchos estados se realizó un simulacro de elecciones y los representantes locales fueron designados directamente. En otros, fueron una formalidad que incubía la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del estado y su secretario y estados mayores ...Así se integró el constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas tres venían del movimiento sindical y habían unos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, porque en el estado Zapatista ni siquiera simulacros de elecciones había podido realizarse."( 5)

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias 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 del Colegio Electoral.

En su discurso Carranza recordó su promesa anterior, ( convocar a elecciones para un congreso constituyente ) hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el sentido liberal de la constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del art. 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después "Todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores:

(5) De Buen L. Nestor cita, en Derecho del Trabajo, La Revolución interrumpida. México, 1972, pp. 225- 226

con la limitación el número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y para atender el cultivo de espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos, hábitos de cooperación para el logro común: para las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de funeral y vejez; con la fijación de salario mínimo bastante para satisfacer las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación. (6).

En la jornada del Congreso constituyente del 26 de diciembre de 1916 el brillante diputado Héctor Victoria hizo patente su inconformidad con la tesis sustentada en el proyecto de constitución presentado por Venustiano Carranza, en el sentido de que fuera el Congreso de la Unión el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo, según se sugería en la fracción X del artículo 73 de dicho proyecto. Dos fueron las razones principales en que apoyó Victoria su tesis: de un lado porque estimaba que con ello estaba violando la soberanía de los Estados y en segundo termino que las circunstancias económicas de cada estado eran diferentes.

(6) Diario de los Debates del Congreso Constituyente. 1916-1917, México. 1960 t.i.p.392

Como consecuencia de ello en el proyecto del artículo 123 elaborado por la Comisión presidida por Pastor Rouaix en el dictamen de la Comisión del Congreso en el preámbulo del art. 123 se estableció el derecho de las legislaturas de los estados y del Congreso de la Unión por lo que refiere al Distrito Federal para dictar leyes en materia del trabajo .

La medida, a juicio de Mario de la Cueva fue benéfica en razón de que "En aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República y resultaba mas sencillo y practico encomendar a los Estados la expedición de las leyes ya que era mas fácil conocer las necesidades de cada región que las de todo el país". (7)

De todas las leyes locales de aquella época las mas importantes por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del derecho del trabajo son: La Ley del Trabajo de Veracruz, promulgada por Cándido Aguilar y las de Yucatán.

La Ley del Trabajo de Veracruz, fué expedida el día 14 de febrero de 1918. Su campo de aplicación se limitó a no incluir a los trabajadores al servicio del Estado. La definición del Contrato de Trabajo que lo califica como;

(7) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. p. 129.

"aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección mediante el pago de una retribución pecuniaria," (8) constituye, sin duda alguna el antecedente de la que contiene el artículo 17 de la Ley de 1931.

Es necesario mencionar, que aunque el propósito de los autores de las normas constitucionales hubiera sido levantar su mirada visionaria hacia el futuro, estos no habrían podido crear las realidades del país, únicamente se limitaron a expresarlas .

En México, tiempo después de haber sido promulgada la Constitución de 1917, por la Asamblea Constituyente de Querétaro, a una distancia de 76 años, evocamos aquel momento histórico, en el que fueron defendidos con vehemencia y firmeza los postulados del valor supremo del trabajo. Nació ahí, la declaración de derechos sociales y con ello, nuestro artículo 123.

Al hacer referencia de posibilidades de estudio que la nueva disciplina ofrecía a sus seguidores, podemos ver el derecho obrero vivir, como una institución nacida espontáneamente en el seno de las relaciones sociales.

(8) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. p. 129.

El derecho del trabajo creció y consolidó su propia fisonomía proyectando una silueta claramente identificable en el campo de la ciencia jurídica.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo intentó eliminar las irritantes injusticias sociales, pero no fue posible, tampoco, se han podido alcanzar niveles de mejoría y bienestar, al que aspiraron los constituyentes.

Dentro del movimiento obrero, la etapa comprendida entre la puesta en vigor de la Constitución revolucionaria y el fin del periodo presidencial del General Abelardo L. Rodríguez es fundamental en cuanto a la determinación de las orientaciones burguesas que han constituido la esencia del movimiento obrero mexicano, y que aun subsisten, si bien con una precariedad que cada día se pone mas de manifiesto.

El período presidencial de Venustiano Carranza que después de las elecciones del 11 de mayo de 1917, se inicia el 1º de mayo del mismo año, para culminar, tragicamente en Tlaxcalatongo, el 21 de mayo de 1920, confirma la orientación anti obrerista del antiguo primer jefe.

En 1918 los obreros determinaron unirse por un pacto de solidaridad ya que no pensaban encontrar en su unión, una mayor fuerza frente al Estado y al capital. Como resultado de ello nació la C.R.O.M. ( Confederación Regional Obrera Revolucionaria ). fundada por el III Congreso Nacional obrero celebrado el 1º de mayo de 1918, cuyos fines se precisó, consistían en lograr una mejor

distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra .Se declaró apolítica, pero no antipolítica, y ofreció su ayuda al gobierno, con la advertencia de que, de no contar con el gobierno, los trabajadores resolverían, por si mismos sus propios problemas.

A la muerte de Carranza, el presidente interino Adolfo de la Huerta, con el consentimiento de Obregon y Calles, protege abiertamente la organización sindicalista de los trabajadores y auspicia el nacimiento de nuevas organizaciones sindicales.

## **1.2 La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.**

La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En la cual en su artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaban a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresada " El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a la buena fe, al uso o a la ley " (art. 33 Ley Federal del Trabajo) .

Aún cuando "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores." (art. 15 . Ley Federal del Trabajo ), se concedía al derecho común la categoría de fuente formal de nuestra disciplina, con lo que en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo.

Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido, el golpe a los civilistas fue duro, pero, no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intento determinar la presunción de existencia del contrato (Art. 18 Ley Federal del Trabajo ), entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento. A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores. Bastaba que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento, para que la carga de la prueba recayera al trabajador de la prestación del servicio.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931 y particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: sindicatos, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.



### 1.3 Anteproyecto de ley de 1968

En el anteproyecto se incluyó en el título segundo, "Relaciones individuales de trabajo", un capítulo intitolado periodo de prueba que en cuatro artículos (del 35 al 38, inclusive) estableció una fórmula más moderada de la que ahora consagra la ley en el art.51, fracción I, del anteproyecto.

Esta fórmula, que consagraba un derecho patrimonial irrestricto y con mayor amplitud en el caso en que los sometidos a prueba fueren trabajadores menores de dieciocho años, fue rechazada por las organizaciones obreras y no llegó a formar parte de la iniciativa, pese a las peticiones patronales en otro sentido.

Breña Garduño y Cavazos Flores afirman, a propósito del contrato de prueba que está prohibido, no así el período de prueba en los contratos. (9)

En rigor no hay disposición alguna que prohíba el contrato de prueba. Lo que ocurre es que toda relación de trabajo se presume por tiempo indeterminado (art. 35 L. F. T) salvo que se trate de un trabajo a tiempo fijo o por obra determinada, y en esa virtud la falta de reglamentación impide la aplicación de una fórmula diferente en la celebración del contrato.

(9) Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. COPARMEX México. t.l.p. 156

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Diaz Ordaz.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

En diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de trabajadores y patrones.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1º de mayo del mismo año.(10)

#### **1.4 Ley Federal del Trabajo de 1970**

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y de un patrón debe configurarse como un contrato.

(10) De Buen L. Nestor Derecho del Trabajo. Tomo I Ed. Porrúa. S. A. México 1989. p.119

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen.

Toma como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Distinto al criterio sostenido por la Ley de 1931 el ordenamiento en vigor sustituye la mención del contrato por la relación de trabajo, y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicio.

Esto representa un indudable avance, que obliga a modificar criterios sostenidos por las Juntas y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo establece el concepto de la relación y el contrato en materia laboral. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario .

Por otro lado, 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.

Así mismo la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos.

#### **1.4 Reforma Procesal de 1980**

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de noviembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis, se hicieron modificaciones al procedimiento de huelgas y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clases.

Las reformas tuvieron por objeto cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto que es un derecho de clase.

Ahora en la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional.

En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajador y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

" Imbuidos en este espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre los que destacan los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores."(11)

(11) Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo I Ed. Porrúa. S. A. México 1989. p.119

## CAPITULO II

### RELACION DE TRABAJO.

- 2.1 Trabajador.
- 2.2 Patrón
- 2.3 Conceptos generales de la relación de trabajo.
- 2.4 Contrato colectivo de trabajo.
- 2.5 Contrato individual de trabajo.

## CAPITULO II

### RELACIÓN DE TRABAJO

El concepto " relación de trabajo " surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña. Como dejara dicho el Doctor de la Cueva, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas por parte del trabajador pero no darse la relación de trabajo.

Resulta indudable que el contrato de trabajo se encuentra en situación especial frente a otras formas de contratación, porque independientemente de la presunción de que la prestación de un servicio implica una conformidad de voluntades, la diferencia estriba en que para su existencia no es preciso que dicha voluntad se manifieste en forma expresa ya que se producen efectos legales con el simple hecho de prestar el servicio del trabajo.

## 2.1 Trabajador

La relación laboral se establece entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la Ley en su artículo octavo al señalar que " persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Señala Manuel Alonso García " que la condición de trabajador no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato ". Con ello quiere significar que no se es trabajador por si mismo, sino en la medida que se participa como sujeto de una relación de trabajo, es decir, que no hay un status permanente de trabajador, la condición se adquiere con la celebración del contrato de trabajo.

En suma, la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida en la doctrina como el la legislación es el de trabajador. Por lo tanto, "cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe será trabajador, señala Sánchez Alvarado". (12)

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ( Art. 8 LFT )

( 12 ) Davalos. José. op cit. "Derecho del Trabajo I ". Porrúa. México. 1985. p. 93.



## 2.2 Patrón.

"Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

( Art. 10 LFT).

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones; Juan D Pozzo. " el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución." (Manual Teórico Práctico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1961,t.1,p.150).

Gide "quien disponiendo de un instrumento de producción-tierra o capital -demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado " (Cours d'Économie Politique, Paris, 1909, p. 670,cit.por Cabanellas,ob .cit..p.511).

Krotoschin "es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios "(Tratado práctico de derecho de trabajo, Buenos Aires, 1963, Vol. 1 pp.148-149). (13)

De lo anterior se desprende que la definición mas completa es la de Juan D Pozzo, con la única observación de que término "dependencia " resulta falso, por lo que preferimos eliminarlo.

(13) De Buen L. Nestor Derecho del Trabajo Tomo I Ed Porrúa S.A. México 1989 t.i. p 478.

Por lo cual se propone la siguiente definición: Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación de trabajo es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico. Sin embargo en esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas que el simple problema de la denominación del " acreedor del trabajo", como algunos autores le llaman v. gr.: Manuel Alonso García.

En la medida en que el patrón constituye un concepto jurídico, aún cuando la expresión usada puede tener también otras implicaciones, lo que nos interesa de este concepto en su doble condición de acreedor y deudor en la relación laboral, sin olvidar el problema fundamental planteado entre otros por Cesarino Junior, en el sentido de que " hoy se considera como empleador, no a la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es su clientela, el conjunto de bienes derechos y obligaciones que la constituyen y que por lo tanto con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa.

Alrededor del concepto de patrón, flotan una serie de conceptos. Así nuestra ley menciona a los "intermediarios" y habla además de otros sujetos que no teniendo el carácter de intermediarios se asimilan a estos en el caso de que carezcan de los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores.

La ley contiene una definición simple, pero razonable, del concepto patrón .

A la definición vigente podría hacerse una observación: se abstiene de destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario, de ello deriva que siendo correcto el concepto resulte insuficiente.

En suma la actual definición difiere substancialmente de la que se había incluido en la ley de 1931, ya que en esta se conceptualiza al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía:

" patrón es toda persona física o jurídica ( este término es más apropiado que el actual " moral" ) que emplee....." lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vinculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 que indican:

Artículo 21. se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

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

En todo caso el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo más no de la relación

laboral. A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones: acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino porque también son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

Finalmente, del concepto legal se toman los siguientes elementos: el patrón puede ser persona física o moral, y es quien recibe los servicios del trabajador.

### **2.3 Conceptos generales de la relación de trabajo.**

Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral los juristas tuvieron que encuadrar el ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores .

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban "contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más correcta pero, su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de autonomía de la

voluntad por que la ley tenia que proteger a la parte más débil de la relación contractual.

Posiblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron "relación de trabajo".

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, una de esas formas es el contrato .

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, es decir, que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral . Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, al presentarse esta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo un ordenamiento imperativo independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva no elimina, como frecuentemente se dice, la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Señala que bien puede ser el contrato u otro acto el que de origen a la relación laboral .

El derecho del trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En realidad casi siempre se da relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

Elementos de la relación de trabajo.

trabajador.

Subjetivos:

patrón

prestación de un trabajo personal subordinado

Objetivos:

y el pago de un salario.

Como se mencionó puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral. No obstante esto la ley habla del contrato y de la relación de trabajo .

La ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. ( art. 21 )

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal esta bajo la protección de la legislación laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario .

Esta presunción ha sido atacada por los empresarios para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas; el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil, el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento, el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales .

La ley trata de evitar que se burlen de los derechos de esos trabajadores .

La teoría de la relación de trabajo de Mario de la Cueva, afirma que no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello "estaría en contradicción con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión ...no es regular un cambio de

prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa." (14 )

Describe a la relación de trabajo como la "situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen. en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones, y formas de la Declaración de los derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato ley y de sus normas supletorias."(15 )

Así tenemos que los puntos fundamentales son:

El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado .

La prestación de trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.

(14) De la Cueva , Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a ed. Porrúa México. 1990 p. 185

(15) Op. cit



La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.

El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación por que esa función la cumplen, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios .

La relación laboral puede nacer de un contrato. " Pero el empleo del termino contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo...pues su única significación ...estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizar y asume la obligación de pagar el salario".(16)

(16) Op. cit. p. p. 191-192

El contrato es estático mientras que "la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica" (17). Esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las relaciones de trabajo, como lo señala el artículo 57 "cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que los justifiquen."

Mario de la Cueva pone de manifiesto que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual y que, en ocasiones, no existe en, rigor, una voluntad patronal para establecerla .

Así mismo en el hecho de que la relación laboral se transforma por imperativo de la ley, de los contratos colectivos, y de otros ordenamientos y en su afirmación de que independientemente del nombre que se le haya dado a un determinado convenio, si implica una relación subordinada de prestación de servicios, en todo caso se trata de una relación laboral.

(17) Op. cit. p193

Ahora bien es claramente contradictoria su afirmación en el sentido de que no puede calificarse de contrato al acto generador de la relación laboral, con su admisión de que algunas relaciones laborales pueden nacer de un contrato, p.e. las de los altos empleados, los domésticos, y los trabajadores de industria familiar. La relación laboral si puede nacer de un contrato.

(17) Op. cit. p193

No debe de olvidarse que en el derecho civil existen múltiples contratos que se estructuran, básicamente, sobre obligaciones de hacer. (prestación de servicios profesionales ).

Lo importante es reconocer que debe corresponder al derecho laboral, en forma exclusiva, la regulación de toda conducta humana que suponga una prestación de servicios remunerada (la expansión del derecho laboral ) e inclusive se menciona la crisis de la subordinación como elemento diferencial, pero aun esta lejos de aceptarse ese punto de vista .

Debe de entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada . Existe sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, es decir, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse " el trabajo contratado "

La disolución de las relaciones de trabajo pueden únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada, en ausencia de ella, el patrono que hubiese disuelto la relación "estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario ."( art. 48 L. F. T. )

La ley de 1931 dividió las causas justificadas de la disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación.

La rescisión es la disolución de la relación de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como la inferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación, así a ejemplo, la incapacidad física, o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso de mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Si se comparan las dos instituciones se observara que su diferencia, y volvemos a salvar 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 a la que concierne a las formas de operación cuanto a las consecuencias de la disolución.

Podemos afirmar ahora que la disolución de las relaciones de trabajo se aparta de las formas del derecho civil, pues en tanto en este ordenamiento puede únicamente obtenerse al través de un procedimiento judicial, en el derecho del trabajo opera provisionalmente por acto unilateral del trabajador o del patrono, a

reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error en que se hubiese incurrido.

Esta diferencia fue marcada por la Suprema Corte de Justicia en la ejecutoria de 25 de julio de 1936, Toca 2067/35/2a., José Lavalle Ramos(18).

#### **2.4 Contrato Colectivo de Trabajo.**

El término "contrato de trabajo" es relativamente reciente. Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias, condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocas, surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones aguinaldo, etc. no queda sujeta al libre acuerdo de las partes, que la existencia de normas irrenunciables así como las de aplicación forzosa hacen decrecer la idea del consentimiento y esta pierde sus caracteres fundamentales hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad de los contratos colectivos, que no presupone el consentimiento del patrón).

Afirma De la Cueva que el contrato colectivo nace en el derecho privado.

(18) Apud. De la Cueva Mario . op. cit. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.p.252.

Concretamente el Código civil holandés del 1 de febrero de 1909 lo reconoce y reglamenta .

En Francia los contratos colectivos aparecen antes de su regulación legal. Capitant y Cuhe señalan tres periodos al respecto, que van desde fines del siglo ultimo, hasta el 24 de junio de 1936 que es cuando se inicia este ultimo.

Alonso García afirma que desde antes de 1936 el convenio colectivo constituyó una de las fuentes normativas de las condiciones de trabajo.

Italia conoce también, al contrato colectivo, antes de regularlo legalmente, por lo que la ley de 1926 sólo confirma su existencia .

Existen diversos, importantes antecedentes del contrato colectivo de trabajo en el derecho mexicano. De la Cueva recuerda que al no estar prohibidas las libertades de coalición y de asociación profesional, su celebración siempre fue lícita .

El proceso de la Revolución trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos.

Tal vez el más importante es el presentado por Rafael Zubaran a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915, ya que contiene todo un capítulo relacionado al contrato colectivo de trabajo. Otros antecedentes nacionales se encuentran en la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar .

En el art. 123 constitucional, en su texto original, no se mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo, si bien podrían entenderse referidos en el promedio que señala que las leyes sobre el trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

Concepto de contrato colectivo de trabajo, "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Consideraciones:

- a) Se le atribuye la naturaleza de convenio .
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Su finalidad es establecer normas generales .
- d) Su campo de acción será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

De lo anterior se concluye;

- a) Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por si mismos, no están legitimados para celebrarlo.

b) Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

La segunda conclusión tiene una importancia especial si se toma en cuenta la definición del art. 16 respecto de la empresa "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y de establecimiento: "unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", necesariamente se advierte que hay patrones que no estarán obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, por no ser titulares de una empresa o de un establecimiento. Los sindicatos no son patrones de una empresa, sino organismos creados para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados.

La función equilibradora del contrato colectivo se pone de manifiesto en el art. 2 de nuestro derecho laboral, que establece que es un instrumento de coordinación entre las clases sociales. Esto se desprende de la afirmación que se hace en el sentido de que; las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Ese equilibrio puede alcanzarse de dos maneras: Primero por la acción del Estado, en los ordenes legislativo, jurisdiccional y administrativo; en segundo término, como resultado del juego de las fuerzas sociales y a través de los mecanismos legales.



En la fracción XVIII del art. 123 apartado "A" se señala que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Si se analiza el art. 450 se advertirá fácilmente que la huelga opera, o bien en relación a la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, o bien como instrumento para exigir el cumplimiento de ciertas obligaciones legales, específicamente las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el primer caso la huelga, como instrumento equilibrado, actualiza la acción de los trabajadores para hacer efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social; en el segundo, presta a los trabajadores un apoyo coactivo en relación a una prestación legal que intenta conseguir el equilibrio, es decir, la distribución de utilidades.

Con esto se puede concluir que: la existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un contrato colectivo de trabajo o que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía.

Esta función equilibrada del contrato colectivo es, tal vez, su más importante característica, donde hay equilibrio hay paz social .

### **2.5 Contrato Individual de trabajo.**

En el segundo párrafo del art. 20 establece: "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".

De esto se puede concluir:

a) Que no importara el nombre que se le de al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario .

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio .

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole.

Elementos esenciales del negocio jurídico, del cual el contrato individual de trabajo es una especie se integra con los siguientes elementos;

- a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos.
- b) Objeto posible .

Un lugar común en las relaciones de trabajo lo constituye el confundir la existencia del contrato, por su otorgamiento por escrito. Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestaran su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad lo que ocurre es que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es sólo un presupuesto de validez en el contrato individual de trabajo.

El objeto posible en el contrato de trabajo se expresa en dos direcciones: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario.

Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario .

Así mismo es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el trabajador y el patrón.

La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esa forma especial de contrato .

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 24 de la L. F. T. las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito cuando no exista contrato colectivo aplicable.

Como los contratos colectivos no abarcan todas las diversas cuestiones de carácter individual en lo que al trabajo y sus necesidades se refieren, siempre resulta conveniente, aunque exista el contrato colectivo de trabajo, que se celebre el Contrato Individual , a fin de señalar y concretar los aspectos y situaciones individuales no previstas en los contratos colectivos de trabajo, con lo que se evitarán además, posibles conflictos laborales entre el trabajador, su sindicato y el patrón. (19)

En los contratos individuales no pueden ser renunciados ninguno de los derechos establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, contratos ley, ni en la legislación, si se hacen esas estipulaciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o en la ley.

(19) Borrell Navarro Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4a ed. Ed. SISTA. S.A de C.V. México. 1994. p 160.

## CAPITULO III

### MARCO HISTORICO

- 3.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.2 Ley Federal del Trabajo.
- 3.3 Ley del Seguro Social.
- 3.4 Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.
- 3.5 Código Internacional del Trabajo.

## CAPITULO III

### MARCO JURÍDICO

En este capitulo hablaremos de la protección que disfruta el trabajador dentro de la legislación mexicana actual, en este capitulo empezaremos con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .

Y a la vez mencionaremos algunos de los principios rectores de la relación de trabajo como son; la libertad, igualdad, dignidad humana y legalidad.

#### **Libertad**

Los derechos humanos, en sus dos aspectos, derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo.

Los primeros son, para decirlo así, un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo.

La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro esta que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidas, pero su persona y su libertad son intocables.

Por lo tanto, la libertad se funda en la capacidad de la razón para conocer distintos bienes. Si gracias a la razón el hombre es libre, se comprende que su libertad crezca a medida que obre conforme a la razón.

### **Igualdad**

La Constitución mexicana establece el derecho de toda persona de disfrutar de las garantías que le otorga, mismas que no pueden limitarse ni suspenderse, salvo en los casos y condiciones estipuladas en su texto ( art. 1º )

La palabra garantías, debe entenderse como los derechos que tiene toda persona que habite o se encuentre en el territorio mexicano. De esta forma la constitución reconoce la igualdad de los hombres frente a la ley, y solamente en los casos y modalidades que la propia Constitución indica es posible que dichas garantías puedan verse limitadas. Es muy importante precisar que, para un mejor cumplimiento de la igualdad , es fundamental que las leyes otorguen un tratamiento objetivo y preciso a la sociedad.

Por otra parte, las dos ideas de libertad y de la igualdad marchan por el camino del derecho del trabajo como dos hermanas, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no flórese donde falta aquélla. La idea de la igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos, en los que imaginamos que los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, es la igualdad , como idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

Ya que el problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y de más graves conflictos.

### **Dignidad Humana**

La palabra dignidad (del latín dignitas-atis ) significa, entre otras cosas , excelencia , realce. Al hablarse de dignidad de la persona humana se quiere significar la excelencia que ésta posee en razón de su propia naturaleza.

Con base en la noción de dignidad de la persona humana fundada en la naturaleza racional y espiritual del hombre, se han hecho las diversas declaraciones de derecho humanos, La Declaración de los Derecho del Hombre, votada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, establece en su preámbulo, que " la libertad, la justicia y la paz en el mundo tiene por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana ". El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como la Convención Americana sobre Derechos Humanos hablan de que las personas deben ser tratadas " con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano".(20 )

(20) UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. "Diccionario jurídico mexicano". D-H. Editorial Porrúa, quinta edición, México, 1992, p. 1139.



Así tenemos que dentro de los artículos que garantizan la protección de los trabajadores son:

### **3.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.**

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

En lo referente a este primer párrafo, diremos que es una garantía en general que protege a todo tipo de trabajador, ya que como emana de la Constitución es de interés general por consiguiente, protege a todo trabajador comprendido o no, dentro de la Ley Federal del Trabajo .

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

Entre este párrafo y el primero hay mucha similitud, únicamente se hará una observación, ya que el trabajador de la industria de la construcción, por su precaria cultura no comprende el alcance de sus garantías, y por lo mismo, son

violadas frecuentemente, por ejemplo, cuando por inasistencias o faltas cometidas en el desempeño de su trabajo, según el criterio de algunos patrones, son acreedores a sanciones injustas.

El párrafo quinto establece " El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso..." En relación a este párrafo diremos que, en cuanto al trabajador de la industria de la construcción, el realizar su trabajo en lugares lejanos a la civilización ( selvas, ríos profundos, sierras), esta disposición legal queda sin efecto. puesto que al trasladarlos a estos lugares, no se les regresa a su lugar de origen, hasta que sea concluida la obra.

Ahora bien la garantía social más brillante que se haya dado a nivel nacional en este siglo, es sin duda alguna la que surgió de nuestra Revolución Mexicana, elaborada por nuestros celebres constituyentes de 1917, nos referimos al artículo 123 de nuestra Carta Magna, que versa acerca del trabajo y previsión social, no se transcribirá todo el artículo solamente diremos que, en el apartado "A", que es el que nos ocupa, se menciona: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley ".

Y dentro de la fracción XXIX se encuentran plasmadas las garantías del trabajo y previsión social, que debe de gozar todo tipo de trabajador, que se encuentre contemplado en la Ley Federal del Trabajo, pues como se ha resaltado

que por una u otra razón existen trabajadores que por necesidad o ignorancia no hacen valer sus garantías constitucionales.

### **3.2 Ley Federal del Trabajo**

Su marco legal en la Ley Federal del Trabajo, lo ubica en una posición de eventualidad, dada su característica especial en la industria de la construcción, por lo cual estableceremos los artículos que los protegen, hasta cierto grado.

En cuanto al contrato de trabajo, el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo establece: "Se entiende por relación, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

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

En este artículo observamos tres elementos esenciales para la existencia de una relación laboral, servicio personal, la remuneración por el servicio y el tercero que debe de ser subordinado.

El artículo 24 establece que debe de hacerse por escrito, el 26 establece de que la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados. Respecto a estos artículos, es claro que no es indispensable el contrato para entender que hay relación de trabajo, ya que con relación al trabajador de la industria de la construcción es muy usual este tipo de contratos verbales.

La Ley Federal del Trabajo, observa con respecto a la duración en la relación laboral, dentro de su artículo 35 que " Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o para tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Respecto de estos artículos diremos que, en este tipo de relación laboral,(para obra, para tiempo determinado o tiempo indeterminado) la duración del trabajo es circunstancial, ya que en ocasiones se termina por diferentes causas ;por haber terminado la obra, o por que no se desea tener al trabajador por más tiempo para que no genere más derechos y prestaciones.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8, 10 y 12 nos define al trabajador , patrón y al intermediario: el artículo 13 hace referencia al contratista, ya que son las personas jurídicamente vinculadas en la relación laboral del trabajador de la industria de la construcción, ahora bien diremos que el trabajador podría ser: el albañil, peón, yesero, pintor, carpintero, herrero, entre otros. Y como patrón diremos que son: la compañía constructora, representantes o el

ingeniero constructor o el arquitecto, intermediarios como los contratistas, que a su vez, le relegan, esa función al maestro albañil para contratar a los trabajadores.

De la jornada de trabajo el artículo 58 establece: " La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Por lo que se ha mencionado este trabajador debería gozar de lo establecido por los artículos 63 y 64 acerca de concederles media hora de descanso, y que cuando no pueda salir del centro de trabajo durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo en la jornada de trabajo. '

En cuanto al salario, los artículos del 82 al 85 establecen: " Salario es la retribución que debe de pagar el patrón por su trabajo. El salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El artículo 74 establece: " Son días de descanso obligatorio; el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada 6 años, 25 de diciembre, y los que determinen las leyes federales y locales electorales.

Estos días por derecho le correspondería gozar, aunque en la mayoría de las ocasiones, por circunstancias de premura, los obligan a trabajar sin pagarles como tiempos extraordinarios esos días laborados.

Conforme al artículo 87 párrafo primero, los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual de 15 días de salario. Aún en los casos en que no hayan cumplido el año o no estén trabajando, se les pagara parte proporcional . Pero como ya se ha mencionado , esto por lo general no se lleva a cabo, debido a que no se encuentra trabajando en esa época.

La terminación laboral del trabajador de la industria de la construcción se da por lo que establece el artículo 53 " Son causas de la terminación de la relación 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;
- IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta el trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y
- V Los casos a los que se refiere el artículo 434."

### 3.3 Ley del Seguro Social

Esta ley en sus primeros diez artículos nos da a saber respecto del alcance de la protección del trabajador en general, por el Instituto Mexicano del Seguro Social, nos especifica " La presente ley es de observancia en toda la República".

Tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La realización de la seguridad social debe de encontrarse a cargo de dependencias o entidades públicas federales y de organismos des centralizados.

Debe ser de carácter nacionalismo lo especifica la ley, pero sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos, éstos deben de estar a cargo de organismos públicos descentralizados como lo es con patrimonio propio al cual se denomina Instituto Mexicano del Seguro Social .( IMSS).

EL Seguro Social comprende dos regimenes: I) obligatorio (que es el que nos interesa ) y II ) voluntario.

El artículo 7 establece:

" El seguro social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones

en especie y dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos."

Los recursos que recibe el Instituto los convierte en servicios y prestaciones para sus derecho habientes. Las prestaciones en dinero cubren contingencias desde el punto de vista económico; las prestaciones en especie buscan la recuperación y estabilidad de su destinatario.

Estos beneficios son protegidos por la ley, ya que establece en su artículo 10 " las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables, sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo pueden embargarse por autoridad judicial las pensiones, subsidios y los fondos de las subsecuentes del seguro de retiro hasta por el cincuenta por ciento de su monto. "

#### **3.4 Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.**

Respecto de este reglamento diremos que en toda la legislación mexicana es el único que contempla al trabajador de la industria de la construcción, este es solo un reglamento que da protección a este trabajador, pero únicamente de seguridad social y no como a nosotros nos interesa, o sea que la protección sea en todos los aspectos laborales y sociales. Para mayor comprensión se transcribirá parte de los 7 artículos que lo señalan.



El artículo 1° establece " Las disposiciones de este reglamento norman obligaciones y derechos que conforme a la ley del seguro social, tienen las personas físicas o morales que se dedique en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores por obra o tiempo determinado, así como de los trabajadores contratados en la forma antes mencionada que presten sus servicios en tal actividad". En este artículo se define al trabajador que estudiamos, pero sólo lo define para los objetivos de la misma ley.

Para los efectos de este reglamento, se tendrá por patrón a las personas físicas o morales que encuadren dentro de los supuestos previstos en el artículo 5°; a la ley del Seguro Social se le denominara la "ley " y al Instituto Mexicano del Seguro Social "Instituto ". Así mismo se entenderá por "obra de construcción", cualquier trabajo que tenga por finalidad crear, construir, instalar, conservar, reparar, remodelar, demoler inmuebles, así como instalaciones o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se les integren, y todos aquellos de naturaleza análoga a los supuestos anteriores.

Artículo 2° El aseguramiento de los trabajadores contratados por obra o por tiempo indeterminado para la ejecución de obras de construcción en general, comprende los seguros previstos en el artículo 11 de la ley.

Artículo 3° Los trabajadores contratados por tiempo determinado se consideraran como permanentes, aun cuando realicen trabajo en distintas obras de construcción con el mismo patrón y su aseguramiento se regulará por las

disposiciones relativas de la ley y de sus reglamentos aplicables. Estos artículos que anteceden son de aplicación puramente del servicio del Instituto del Seguro Social.

Artículo 4° Las disposiciones de este reglamento no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, por aquellos trabajos que su propietario realice en forma personal, o bien, cuando se llevan a cabo por cooperación comunitaria sin retribución alguna, debiéndose comprobar estos hechos a satisfacción del Instituto, conforme a las reglas generales de prueba. Este artículo establece que personas que realicen trabajos relacionados a nuestro trabajo, no pueden ser beneficiados con el servicio del seguro social.

Artículo 5° Son patrones obligados a cumplir con las disposiciones de la ley y de este reglamento:

II . Las personas que sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado, o bajo el sistema de precios unitarios, con trabajadores a su servicio.

Artículo 6° Los patrones que se dediquen permanentemente o esporádicamente a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores para obra o tiempo determinado... En estos dos artículos se especifica al patrón obligado a los requisitos establecidos por la ley.

Artículo 7º Los patrones podrán cumplir con las obligaciones que les establecen la ley y este reglamento, tanto en lo que se refiere a la entrega al Instituto, de información relativa a los trabajadores contratados para la ejecución de la obra de construcción...(21). Y por último, en este artículo nos habla de las garantías del patrón al instituto.

### **3.5 Código internacional del trabajo.**

Respecto a este código diremos que fue creado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a su vez creó la comisión de construcciones, ingeniería civil y obras públicas, que estableció el consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su XCIV llevada a cabo en Londres, Inglaterra en enero de 1945, en donde nuestro país es uno de los países miembro.

La finalidad de esta comisión es hacer observaciones y recomendaciones a los gobiernos integrantes, empresas privadas, así como sindicatos, para que su desarrollo sea más productivo y de mejor calidad y como generar mayores fuentes de trabajo en la rama de la industria de la construcción.

(21) Ley del Seguro Social. SISTA. S. A. México. 1992. pp. 181-182.

Con lo que respecta a la rama de la construcción y sus trabajadores la OIT, por medio de la comisión estableció en el Código Internacional del Trabajo la siguiente recomendaciones que nos interesan y se expondrán a grandes rasgos.

" A. problemas generales.- La comisión encarece a empleadores y trabajadores de todos los países. que hagan individual y colectivamente cuanto esté a su alcance a este respecto, y que traten de desarrollar todos los métodos necesarios para asegurar la productividad máxima de todos aquellos que a cualquier capacidad, se dediquen a la industria de la construcción y trabajen para ella". ( 22)

" B. Empleo y desempleo en la industria de la construcción.- La comisión hace hincapié en la necesidad universal de lograr el máximo de productividad y la plenitud de empleo en la industria de la construcción, permitiendo en esta forma un alto nivel de consumo y el pago de salarios adecuados, así como condiciones de trabajo convenientes y una estabilización máxima de empleos. con este fin. la comisión sugiere que los gobiernos examinen constantemente su política presupuestaria fiscal y comercial, desde el punto de vista nacional e internacional y que tenga en cuenta la opinión de las organizaciones de trabajadores y empresarios, en la medida que estas cuestiones atañen a al industria de la construcción.

(22) Código Internacional de Trabajo. Vol. II, anexos, imprenta de "La Tribuna de Genova". Ginebra, 1957 p.651.

La comisión, teniendo en cuenta la necesidad de regularizar la industria de la construcción, a fin de estabilizar el empleo. Consiente de la necesidad de obrar con rapidez frente a toda amenaza de crisis económica señala a los gobiernos la necesidad de contar con información estadística que pueda dar a conocer toda amenaza de crisis y de elaborar planes de trabajo que puedan mantener a la industria de la construcción en un plano de actividad y estabilidad y empleo.

A estos efectos, la comisión sugiere a los gobiernos que mantengan relaciones estrecha y permanentes con las organizaciones de empresarios de trabajadores, a propósito del estudio de los programas de obras públicas y sobre los medios convenientes para ponerlos en practica rápida y fácilmente, en el momento oportuno, con el objeto de utilizar provechosamente todas las fuerzas constructivas de la nación, organismos tripartitas formados pro representantes de los gobiernos los patrones y trabajadores deberán participar en la preparación de los programas de obras públicas y en las investigaciones sobre medios, para ponerlos en práctica, revisándolo regularmente y teniendo en cuenta las modificaciones que sean necesarios al cambiar la situación en el país interesado" (23).

(23) Op. cit. pp. 656-657

## CAPITULO IV

### SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

- 4.1 El contrato de obra determinada y la Legislación Mexicana.
- 4.2 Sujetos del contrato
- 4.3 Subcontratación
- 4.4 Duración de la relación de trabajo limitada a la terminación de la obra.
- 4.5 La terminación previa y expresa de la obra.
- 4.6 Tiempo de renuncias y formas de pago.
- 4.7 El contrato por obra determinada y sus diferencias con el contrato por tiempo determinado.
- 4.8 Protección sindical de los trabajadores de la industria de la construcción.
- 4.9 Los trabajadores de la construcción en el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## **CAPITULO IV**

### **SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

Consideramos al presente capitulo como el más importante de este trabajo, ya que en el mismo se ahondará con respecto a la situación jurídica del trabajador eventual de la industria de la construcción, en sus formas de contratación, subcontratación, duración de la relación de trabajo, tipos de terminación, así como derechos y obligaciones del trabajador regulados por la ley; la relación con el sindicato de la industria de la construcción y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es indiscutible que la estabilidad en el empleo que reconoce la Ley, es un derecho relativo del trabajador, pues la propia legislación laboral reconoce el derecho del patrón para dar por terminada la relación de trabajo, aún sin causa justificada, siempre que indemnice al trabajador en los términos que señala.

#### **4.1 El contrato de obra determinada y la legislación Mexicana**

Pienso que este contrato es la forma más benéfica para los trabajadores de la industria de construcción, porque se aplica a través de la naturaleza de la obra y de los avances de la misma para la que se es contratado, no se le puede rescindir del trabajo hasta que éste no haya concluido y no puede ser despedido a criterio del patrón, sin que la obra se tenga por concluida o se hayan concluido las funciones para las que fue contratado.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se define la relación de trabajo: cualquiera que sea el acto que le de origen, como la prestación personal de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Y al contrato lo define en términos semejantes, diciendo que es aquel cualquiera que sea su forma o denominación, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, señalando que ambos producen los mismos efectos.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en estos casos de contratos individuales de trabajo por obra determinada, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez del mismo, así como la terminación de la obra para la cual se contrató al trabajador.

También debe tenerse presente que los contratos individuales de trabajo por obra determinada no se prorrogan, pues al terminar la obra termina el contrato y si el patrón desea conservar al trabajador, para continuar utilizando sus



servicios, no es procedente la prórroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato individual de trabajo.(24)

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo definido, y señala que, a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado .

El artículo 36 de la misma Ley dispone que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, como por ejemplo, cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble.

En tal virtud, con base en estos conceptos, nos atrevemos a dar una definición del contrato para obra determinada que sería aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar un trabajo subordinado a una persona por el tiempo que se necesite para la terminación de una obra, remodelación, construcción o cualquier tipo de funciones que desempeñe para lo que se le contrata expresamente mediante el pago de un salario establecido.

(24 ) Dr. Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo 4a ed Ed. SISTA S.A de C.V. México 1994. p. 161

Los elementos que integran la definición, a nuestro criterio, son los siguientes:

- a) La prestación a un patrón de un trabajo personal subordinado del trabajador.
- b) La duración limitada a la terminación de una obra específica.
- c) La determinación previa y expresa de la obra.
- d) El pago de un salario.

Este concepto está basado en que la Ley Federal del Trabajo no se define con claridad al trabajador eventual de la industria de la construcción, ya que se habla de trabajador en lo general, así como obra determinada o tiempo determinado y a destajo, que bien puede ser para otro tipo de trabajadores como pintores, escultores o los considerados en el capítulo de Trabajadores Especiales de la misma ley, que pueden desempeñar su trabajo dentro de estos conceptos.

"Contrato de trabajo para obra determinada.

Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato del trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quién toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyó y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías.

Tomo LXII Sinclair Pierce Oil, Col. p.1471. (25 )

(25) Jurisprudencia 31 (Quinta época) Sección Primera. Volumen Cuarta Sala, Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. p. 44.

Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato del trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra; ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato, y dejaría en estado de indefensión al trabajador.

#### 4.2 Sujetos de Contrato.

Elementos que integran el contrato: prestación personal de un trabajo subordinado, implica o presupone la existencia de una persona física que se pone a disposición de una actividad de trabajo, a otra que puede ser física o moral llamada patrón. Tanto el contrato de obra a precio alzado en el Derecho Civil, como en el contrato de trabajo para obra determinada existe una persona física, llamada trabajador, que realiza una actividad preponderantemente material con un fin determinado; o sea, la realización de una obra, que si bien desde el punto de vista de su ejecución técnica pueda ser idéntica a ambos contratos, desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, son diversos por las consecuencias o efectos que en uno y otro producen.

En el contrato de obra a precio alzado, en el que el empresario o ejecutor de la obra pone los materiales y dirige la misma, tiene como nota esencial la falta de subordinación del responsable de ella. En el contrato de obra de nuestro derecho laboral, el patrón tiene la facultad de imponer al trabajador las directrices que estime necesarias para la realización de los fines de la empresa, como son el horario, lugar y forma de trabajo, existiendo además para el trabajador una serie de obligaciones y prohibiciones a las que debe sujetarse necesariamente, entre ellas, por ejemplo, dar aviso al patrón salvo caso fortuito de

fuerza mayor de las causas justificadas que le impiden acudir a su trabajo, restituir al patrón de los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos proporcionados por el patrón, prestar auxilio en cualquier tiempo que se requiera en los casos de siniestros o riesgos inminentes que pongan en peligro los intereses de la empresa o la vida de los compañeros de trabajo, así como informar de padecimientos o enfermedades contagiosas, abstenerse de sustraer material o equipo para desempeñar labores de la empresa, emplear las herramientas y útiles que le son proporcionados por el patrón para objeto distinto al que están destinados, entre otras obligaciones y prohibiciones todas las que derivan de la subordinación de una relación obrero patronal.

El contrato de obra a precio alzado del derecho civil entre el ejecutor y operario, podría ser una persona física o moral, debe entenderse de la siguiente manera:

La actividad humana, intelectual o material llamada trabajo, por definición y por propia naturaleza, sólo puede ser prestada por una persona física, por seres humanos, pero la obligación a realizar una obra es algo totalmente distinto, si puede ser contraída por una persona moral.

En el contrato laboral cualquiera que sea su denominación, la obligación del trabajador consiste en el trabajo mismo, en el contrato del derecho civil lo que se debe en esencia es una obra, o sea el resultado de un trabajo y no el trabajo mismo.

La obligación a realizar una obra puede válidamente contraerse con una persona moral, lo que queda plenamente demostrado con la existencia de empresas dedicadas a la ejecución de obra o servicios, caso en el que a nuestro juicio, no se rompe el principio de obligatoriedad del trabajador a prestar personalmente sus servicios, sino que se sustituyen la figura del patrón cuando la empresa no cuenta con elementos propios para ejecutar la obra, hipótesis que más adelante veremos con mayor detenimiento y que ahora mencionamos sólo para ahondar en la aclaración respecto de que son cosas distintas trabajo o actividad humana, correspondiente al contrato de trabajo y el resultado de la obra prometida en el contrato a precio alzado del derecho civil.

Volviendo a nuestra explicación inicial del primer elemento de la definición, podemos sintetizar diciendo que en todo contrato de trabajo o relación de esta naturaleza, intervienen esencialmente dos partes: un patrón y uno o varios trabajadores. Del trabajo dijimos que sólo puede ser realizado por una persona física y así lo consigna la ley en su artículo 8o. "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral..." el patrón se infiere de este artículo, pero además, así lo expresa en forma terminante el artículo 10º, "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Es aquí en torno al concepto de patrón, donde se presentan algunos problemas interesantes a comentar, por la aparición de terceros.

### 4.3 Subcontratación

En este inciso hablaremos de los intermediarios que se presentan con regularidad en la contratación del trabajador eventual de la industria de la construcción, el artículo 10 de la Ley Federal del trabajo dice que "...si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

En el derecho civil el empresario puede también, desde luego, hacer ejecutar la obra por otras personas si esta circunstancia se pacta o el dueño lo consiente; pero la obra en estos casos se hará siempre bajo la responsabilidad de aquél, lo que provoca que asuma todos los riesgos ( 2633 y 2642 del Código Civil para el Distrito Federal)

La disposición de la Ley Federal del Trabajo que examinamos (Artículo 10) es de alcance considerablemente más amplio, expresa el carácter proteccionista del derecho del trabajo, en beneficio de la clase trabajadora, porque evita que con el empleo de argucias legales, los patrones y beneficiarios de la obra en servicios prestados, por quienes no contrataron directamente con ellos, aludan el cumplimiento de obligaciones que les corresponde asumir, esto se observa con mucha frecuencia en la industria de la construcción.

En el dictamen formulado por la comisión designada por la Cámara de Diputados se indica que precisa la solidaridad del intermediario con la persona

que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores que, sin este nuevo concepto, podrían quedar desprotegidos. (26)

No es casual que la Ley precise los conceptos de intermediario y representante de patrón; en relación a este último el artículo 11 es sumamente claro, en cuanto lo ubica dentro de la empresa o establecimiento; los actos del representante del patrón, obligan a éste no a los representantes, que no son sino simples empleados con mayor o menor jerarquía, quienes sólo cumplen las órdenes o indicaciones de aquél y por lo mismo en ningún momento son solidarios responsables de las obligaciones nacidas con motivo del trabajo. El intermediario o persona que contrata o interviene en la contratación de otras personas para que presten servicios a un patrón, por el contrario, es solidario responsable de tales obligaciones.

El artículo 13 de nuestra Ley Federal del Trabajo señala que: "...no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores", pero cuando no dispongan de elementos propios suficientes para ejecutar las obras, serán considerados intermediarios subcontratistas, y por ende, solidariamente responsables de los beneficios directos de las mismas, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

(26) Guerrero Euquerio Manual de Derecho del Trabajo 18ed Ed. Porrúa. S. A. México 1994. p 51

Este es un caso típico que sucede con los trabajadores de la industria de la construcción, en la cual una constructora contrata a un subcontratista y éste a su vez contrata otros trabajadores, en este caso el responsable directo de esos trabajadores es la compañía constructora o en su caso, el beneficiario de la obra, tal obligación le es impuesta correlativa y expresamente a la empresa beneficiaria de las obras o servicios, en la fracción I del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo. Además si en la práctica el representante del patrón no recibe retribución o comisión alguna por su intervención en la contratación de los trabajadores, dado que es un empleado de aquél, el intermediario en cambio, sí puede ser un tercero ajeno a la empresa constructora y hacerse acreedor a la misma, siempre y cuando no sean con cargo a los salarios de los trabajadores, como se desprende de la lectura de la fracción II del Artículo 14 de la Ley en materia, interpretada en contrario sensu.

Que el intermediario o subcontratista sea solidario responsable con los directamente beneficiados, obedece a que él mismo se beneficia con el trabajo de la operación por él contratados, por otro lado sería injusto que asumiera una responsabilidad que respondiera totalmente al beneficio de la obra.

En esta hipótesis parece romperse el principio de que el contrato de trabajo para obra determinada obliga al trabajador a ejecutar personalmente la obra, a nuestro juicio, lo que sucede en realidad no es que el trabajador se libere de esa obligación, sino que para cumplir eficazmente con ella, y atendiendo a la costumbre que rija en la obra contratada y por supuesto si se pactó con el patrón conforme lo exige el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, se sirva de otros



trabajadores que le auxilien, lo cual en ninguna forma significa que sea totalmente ajeno a la ejecución de la misma, sino todo lo contrario, su posición de intermediario en este caso confirma su calidad de trabajador al servicio y en beneficio de un patrón, con el que se liga un contrato.

En el supuesto de que como intermediario o subcontratista, fuese un tercero a la empresa y no prestarse personalmente sus servicios al patrón, esa circunstancia no lo libera de la solidaridad con éste, ni de las obligaciones en relación a los trabajadores y por ello insistimos, en el beneficio que adquiere esa subcontratación. Existe jurisprudencia en el sentido de que precisamente, tal provecho constituye uno de los elementos o requisitos que le dan el carácter de intermediarios en el contrato de trabajo.

Los requisitos que señala el Art. 12 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquél contrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante beneficiado, cuando porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento. Tratándose de empresas establecidas que contratan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no disponen de elementos propios suficientes para ejecutarlos, no se da tampoco una excepción al principio de la obligatoriedad de ejecución personal del trabajo, como podría pensarse, porque por definición el trabajador sólo puede ser un persona física y la empresa desde luego no lo es; pero además porque la naturaleza de la relación

que se establece entre ambas empresas es diversa a la que surge entre trabajador y patrón.

Según lo consideramos, la empresa subcontratante nunca tiene el carácter de trabajador intermediario, sino patrón obligado a responder como tal, aunque en la práctica y sobre todo en la industria de la construcción, no sucede de esa forma y el que tiene que responder es la empresa directamente beneficiada con la obra.

"Contrato de obra, carácter de patrón del empresario.

La Junta debe atender a lo que establece el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo el que establece que tiene el carácter del intermediario el que contrata los servicios de otros para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón y que serán considerados como patronos y no como intermediarios las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutar con elementos propios, circunstancia esta última, que para operar debe quedar plenamente demostrado en el juicio laboral.

Amparo Directo.-2833 66-Petronila Marcial Vda. de López.-  
Agosto 31, 1967-Mayoría de 4 votos" (27).

(27) Cuarta Sala . Sexta época. Vol. CXII Quinta Parte. p.43.

En esta tesis nos referimos al intermediario dadas las circunstancias que a veces prevalecen en las contrataciones de los trabajadores de la construcción, en virtud en que rara vez son contratados directamente por el patrón, ya que regularmente se hace por medio de contratistas o maestros albañiles.

#### **4.4 Duración de la relación de trabajo limitada a la terminación de la obra.**

Como principio general las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido, pero la ley admite también el señalamiento de un tiempo determinado para la relación o una obra, bajo ciertas condiciones que, en el caso de contrato por obra determinada son, como se desprende de los artículos 35 y 36 de la Ley Federal del Trabajo, estipulación expresa de que el contrato de trabajo será para una obra determinada y que la naturaleza de la obra exija esa limitación en la duración de la relación de trabajo.

Estos dos requisitos muy importantes en el contrato, deben concurrir para que se considere perfeccionado, no como contrato en sí, sino como contrato de obra precisamente de esta especie, porque si falta alguno de los elementos ya enunciados, o ambos, cambia la naturaleza del contrato.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, a falta de estipulación expresa en el sentido de que en la relación de trabajo será por obra determinada, la relación será por tiempo indefinido.

La estipulación de ser contratado para obra determinada tiene especial importancia también para la terminación del contrato, o la relación, como lo indica la Ley Federal del Trabajo.

Los contratos o relaciones comunes de trabajo terminan conforme lo dispone el artículo 53 de la Ley, por el mutuo consentimiento de las partes, por la muerte del trabajador, por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del mismo que haga imposible la prestación del trabajo, causales todas que se refieren a contratos o relaciones individuales de trabajo y en los casos a que se refiere el artículo 434 que establece las causales de terminación de las relaciones o contratos colectivos de trabajo. Pero además señala aquel precepto en su fracción III, una causal específica de la terminación del contrato que estudiamos, es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Es tal la importancia de señalar que es un contrato por obra determinada, porque tiene especial importancia para la terminación del contrato, porque corre a cargo de la demandada si alega que el contrato se celebró bajo esa modalidad, probar tal circunstancia, como queda en la jurisprudencia que a continuación presentamos:

"Contrato de trabajo por obra determinada.

Carga de la prueba. Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es

a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías.

Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra; ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato". (28)

El criterio del juzgador es bueno y trata de proteger al trabajador, ya que nada raro es que las empresas abusen de este contrato, indicándoles a sus obreros que fueron contratados por obra determinada y que ésta concluyó siendo circunstancias favorables para el patrón y muy perjudicial para la clase trabajadora.

Si no es específica en los términos señalados en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá que la relación laboral será por tiempo indeterminado y además, tal contrato deberá constar por escrito y por duplicado siendo imputable al patrón la falta de esta formalidad.(29)

(28) Cuarta Sala, Sección Primera. p. 44

(29) Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4a

Ahora bien, para el caso de la falta del requisito formal de la elaboración del escrito en que consten las condiciones de trabajo, existe una presunción favorable al trabajador en el artículo 21 al señalar que se presupone la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, relación o contrato que en tal hipótesis no podrá ser sino por tiempo indeterminado.

La duda sobre si la relación o el contrato sería por tiempo indeterminado o para obra determinada, traería a nuestro juicio, como consecuencia, la equivocación del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que es favorable al trabajador.

Dado el número de trabajadores que con frecuencia se contratan en las grandes obras, se hace muy difícil contratar a cada trabajador para una fase, área o construcción específica de la obra, de donde ha surgido, por necesidad, el siguiente procedimiento:

1. El patrón celebra contrato colectivo de trabajo por obra determinada con el Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros, Constructores y Conexos de la República Mexicana, donde se pacte que los obreros serán dados de baja conforme el avance de la obra.
2. A los trabajadores se les afilia al sindicato, quien los propone para laborar en la fase, área o construcción que se requiera la que constituirá la obra determinada específica para la que será contratado el obrero.

El contrato colectivo, la aplicación sindical y la propuesta sindical constituyen los elementos que especifican y acreditan la relación laboral por obra determinada.

De esta forma se contrata a estos trabajadores, posteriormente el sindicato proporciona al patrón los nombres de los trabajadores que serán dados de baja, conforme avanza la obra.

Como se dijo en obras grandes se sigue este procedimiento para la construcción, siendo el propio sindicato el que dará los nombres de los trabajadores que serán dados de baja por el avance de la obra, y de esta manera la empresa no tendrá dificultades con los trabajadores al darlos de baja y en el caso de que estos demanden al patrón, se podrá demostrar durante el procedimiento del juicio, la contratación por obra determinada para la que fue contratado y la terminación de la misma. El patrón en estos casos, durante el procedimiento laboral tiene la carga de la prueba, por tal motivo, tendrá que demostrar que fue contratado el trabajador con las características antes señaladas, teniendo esos elementos no tendrá dificultades en el laudo.

#### **4.5 La terminación previa y expresa de la obra**

Este elemento de la definición que examinamos está tan íntimamente ligado al punto anterior, que en apariencia se trata de la misma circunstancia: sin embargo, a nuestro juicio no es así. veamos por qué.

Anteriormente señalamos que son dos las condiciones o requisitos que marca la Ley para considerar que el contrato o relación, es de obra: primero, la estipulación expresa de que el contrato sea para obra determinada, requisito señalado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, disposición cuyo alcance examinamos en relación a otros preceptos que lo complementan y segundo, el establecido en el artículo 36 de la misma Ley que determina que el señalamiento de una obra tal, puede estipularse únicamente cuando lo exija la naturaleza de la misma, es precisamente en relación a este precepto como debe entenderse, ya que es parte de la definición.

Para explicar por qué consideramos que la duración del trabajo está limitado a la terminación de la obra, tuvimos que recurrir a las disposiciones de la Ley, por ello comenzamos examinando el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a la estipulación expresa de hacer un contrato para obra determinada, pero como en nuestra definición no incluimos el requisito que fija el artículo 36 de la Ley en cuestión, en el sentido que tal señalamiento sólo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza de la obra, y en cambio empleamos los términos "una obra previa y expresamente determinada", este concepto sólo puede entenderse en observancia de lo dispuesto por el multicitado artículo 36, es decir, la naturaleza de la obra así lo exige.

Esto tiene significado especial en la duración de las relaciones de trabajo que puedan prolongarse si no se demuestra que se trata de una obra distinta a la naturaleza de las actividades normales de la empresa constructora, es decir, que no basta con que se diga que el contrato es para la ejecución de un obra, si no que ésta se agotará precisamente al cumplimiento del contrato o a la inversa y esto sólo puede determinarse si se expresa claramente en qué consistirá la misma.



Las disposiciones del artículo 25 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia persistente o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la existencia de una causa razonable para su disolución, esta segunda es la garantía de la estabilidad en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo considera como causales razonables de disolución en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, siendo ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. La desocupación es, en consecuencia, natural y la satisfacción de una necesidad no sería justo ni lógico, ni económicamente posible que una vez terminado el trabajo contratado ya no existiera materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero cuyos servicios no se utilizarán más.

El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza, en este caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo por obra determinada, pero la ley no descuida la protección del trabajador y establece, en el artículo 39, que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen en la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas estarán fijadas en el

artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo.

#### **4.6 Tipos de renuncia y formas de pago**

Respecto de este punto, no ahondaremos puesto que las renunciaciones se manejan en forma directa, sin que medie documento alguno entre las partes, pues lo usual es la simple salida del trabajador de la obra determinada, y a su vez, en los incisos anteriores se han manejado ya diversas formas de terminación de la relación de trabajo, la cual se da entre trabajador y patrón ya que el mismo trabajador por su inestabilidad, por falta de contrato, y diversas circunstancias (centro de trabajo muy retirado del lugar donde vive, falta de habitación, malos tratos, problemas entre compañeros, por mencionar algunas), opta por renunciar al trabajo, sin previo aviso o petición de liquidación o finiquito o prestaciones a que tiene derecho por el tiempo que laboró con el patrón.

En cuanto a la renuncia solicitada por el patrón por lo general se da de palabra, independientemente de las formas de terminación de la relación de trabajo o de la obra, por circunstancias que se han mencionado ya en este trabajo. De igual forma el trabajador simplemente opta por retirarse sin realizar mayor trámite, como ya lo hemos manifestado.

Respecto a las formas de pago, la ley nos dice que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Su pago constituye una de las principales obligaciones del patrón, para el trabajador es la más importante que nace para él como consecuencia de la prestación de servicios.

Se ha distinguido tradicionalmente dos formas de salario: el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra o a destajo; que atiende respectivamente a las consideraciones siguientes: en la primera se calcula el salario por tiempo trabajado, por ejemplo: un día una semana un mes, independientemente del resultado obtenido, en tanto que a la segunda su fijación atiende al resultado del trabajo producido.

La forma de salario por unidad de obra se puede presentar con alguna modalidad resultante de la naturaleza de aquella, como puede ser por ejemplo el pago por el número de piezas fabricadas, superficies excavadas, construidas, reparadas, demolidas, entre otras funciones que desempeña.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra (que son las dos formas tradicionales reconocidas de que hemos hecho mención), por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra forma.

En Derecho Laboral, el salario o contra prestación tiene un contenido más amplio, pues el artículo 84 establece que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su salario; pero si hipotéticamente no se hubiese determinado el monto y su forma de pago, como lo exige la fracción sexta del artículo 25 de la Ley, deberán aplicarse entonces los artículos 85 y 86 que disponen que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con los preceptos legales, y para la determinación de su monto los preceptos legales, y para la determinación de su monto deberá tomarse

en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, retribución que en los casos de salario por unidad de obra, tendrá que ser tal que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo al menos, conservándose el principio constitucional de que a trabajo igual deberá corresponder salario igual, que la Ley recogió en su artículo 86.

Respecto al pago del salario a los trabajadores de la construcción, normalmente se paga de cualquiera de estas dos formas:

- a) Por jornada o unidad de tiempo (es muy frecuente y el tiempo que se fija para su pago es semanal), este tipo de pago debe especificarse en el contrato por obra determinada, ya sea escrito (sería lo ideal) o verbal.
- b) Por unidad de obra o a destajo, esta es otra forma de pago a esos trabajadores y no es en función del tiempo trabajado, sino de la tarea realizada, de manera en que se avance en la obra, aumenta también el salario. Esta forma de pago también debe especificarse en el contrato.

#### **4.7 El Contrato por Obra Determinada y sus diferencias con el Contrato por Tiempo Determinado**

El contrato por obra determinada señalado en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, se rige en función de la naturaleza de la obra, por lo que deben especificarse las características de la misma, así como el área, fase o etapa de la obra que está obligado a realizar el trabajador y en consecuencia al terminar el área de la obra para la cual fue contratado, termina igualmente la relación de trabajo según indica la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, por agotamiento de la causa, materia y origen del objeto de contratación.

El contrato por tiempo determinado previsto en la fracción I del artículo 37 de la Ley en materia, sólo es admisible cuando lo requiera la naturaleza del trabajo, esto es el primero es inherente a la realización de la obra, como en el caso de la construcción, y el segundo se refiere a la duración del servicio, como en el caso de un trabajador contratado para prestar servicios en una empresa, que está sujeto al término de una concesión.

"Pero en el contrato de trabajo por tiempo determinado, el término fijado no significa un límite inalterable para su vigencia, ya que si subsiste la materia del trabajo, entonces queda prorrogada la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo".(30)

"Ahora bien, el contrato de trabajo por tiempo determinado ofrece precisión jurídica, cuando tiene por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, con arreglo al artículo 37 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, según la fórmula que se indica para este tipo de contrato". (31)

Y en caso de los artistas y algunas situaciones especiales análogas a cuyo respecto la Suprema Corte de Justicia ha asentado la tesis de que la fuente de trabajo no descansa en el centro del espectáculo, sino en el atractivo que ejerza el artista para el público, por lo que al terminarse el tiempo de contratación queda sin efecto el contrato, aún cuando subsistan el establecimiento del espectáculo.

(30) Climent Beltrán, B. Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. Ed. Esfinge. 1986. p 34

(31) Ídem. p. 35.

Creemos que con todo lo manifestado con anterioridad, hemos sentado las bases más generales de la contratación de los trabajadores de la industria de la construcción, o sea el contrato por obra determinada a que nos hemos referido, que es la forma clásica de contratar a estos trabajadores.

"Construcción Industrial, de los Contratos por Tiempo fijo y por Obra Determinada.

Un contrato derivado de la industria de la construcción no tiene que ser forzosamente por tiempo fijo, puesto que puede celebrarse por tiempo indefinido, por ejemplo, cuando una empresa constructora contrata a un trabajador para tenerlo indefinidamente a su disposición para la realización de diversas obras.

Amparo Directo.- 6389 62- Benjamin Huitrón Pineda .- Febrero 15, 1963- Unanimidad de Votos- Ponente: Agapito Pozo. Cuarta Sala -Sexta Época- Volumen XLIII- Quinta Parte - p.9. (32)

Esta Jurisprudencia señala acertadamente desde nuestro punto de vista, la manera como debe contratarse al trabajador de la construcción, ya que le da estabilidad laboral.

"Contrato Individual de trabajo por tiempo Fijo y por Obra Determinada.

Su prórroga. Corresponde al trabajador comprobar que venció el término de su contrato, que subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, para que las Juntas puedan condenar al patrón a la prórroga del propio contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias .

AMPARO directo 5286 48- J. Carmen Meléndez- Resuelto: Noviembre 21 de 1949- Unanimidad de 4 votos- Ausente el Ministro Pardo Aspe- Ponente: Ministro Pardo Aspe- Ponente: Ministro Raúl Vázquez ". (33)

#### **4.8 La protección sindical de los Trabajadores de la Industria de la Construcción**

El sindicalismo en la construcción, es un movimiento fragmentado mal organizado, que se caracteriza por un bajo nivel de instrucción y de conciencia sindical, como a continuación lo analiza el maestro Germidis Dimitri:

"Los sindicatos de esta industria agrupan toda clase de obreros calificados y no calificados en algunas ocasiones de una cierta calificación".(34)

En el primer caso se trata de sindicatos industriales y en el segundo de sindicatos de profesión.

(33) Boletín de Información Judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación N°. 51- Diciembre de 1949.

(34) Dimitri A Germidis. El Trabajo y las Relaciones Laborales de la Industria de la Construcción. México. El Colegio de México, 1971. p. 75

"Los sindicatos industriales son más frecuentes, excepto para ciertas calificaciones de operadores de máquinas, cavadoras, vidrieros, etcétera". (35)

Sin embargo, en algunos estados, principalmente en Tamaulipas, toda la estructura sindical se basa en las profesiones, razón por las que se encuentran sindicatos de albañiles, electricistas, carpinteros, plomeros y otros. La filiación de los sindicatos a las centrales se realizan por conducto de federaciones locales (de ciudades y de estados) que agrupan una multitud de secciones sindicales, no obstante las secciones locales de lo que se llama "Sindicato Nacional" se afilian con una de las centrales directamente a nivel nacional.

Desde el punto de vista de los trabajadores, en las grandes metrópolis el maestro Dimitri nos dice que:

"Fuera de la capital, los que dominan son los sindicatos de pequeña y mediana importancia, hasta 2,000 miembros". (36)

En las ciudades como Guadalajara, Monterrey, Veracruz, Tampico y Madero, son las que, después de la capital, se encuentran el mayor número de sindicatos y en las dos últimas que mencionamos, la actividad sindical es más intensa, así como la participación de sus miembros.

(35) Ídem.

(36) Íbidem, p. 76



"Los sindicatos de esta industria de la construcción no pueden ser considerados como organizaciones de masa, pues en general su control no se extiende más que sobre una minoría de obreros de la construcción, aproximadamente de un 30 a un 50% en el mejor de los casos". (37)

Por otra parte, la inestabilidad de esta industria principalmente por razones económica y política hace que la fuerza de estos sindicatos descienda en épocas en que el gobierno federal, estatal o la propia iniciativa privada, no inviertan en esta industria de la construcción y por lo tanto, teniendo en algunas épocas del año un gran número de desempleados de sus propios miembros, y sin estar en la posibilidad de dar alguna solución, a las fluctuaciones de los sindicatos de esta industria.

Se puede decir que la actividad sindical se realiza en ocasiones consciente y en otras inconscientemente. Esto significa que en el primer caso, es cuando los obreros de la construcción solicitan su filiación, esto sucede en estados como el de Veracruz y Tamaulipas, en donde los sindicatos ejercen un control efectivo sobre el empleo, es decir, en ese caso la afiliación al sindicato facilita enormemente la contratación de los obreros en las diferentes obras, no obstante, hay que reconocer que estas prácticas no constituyen las reglas.

Efectivamente, fuera de una minoría de obreros que por su formación y su calificación profesional, están destinados a formar parte de la burocracia sindical, la gran mayoría de los obreros de la construcción se hacen afiliar sin darse cuenta de lo que ello significa.

(37) *Ibidem.* p. 78

En cuanto al Secretario General del Sindicato es informado del comienzo de los trabajos de construcción, se pone de inmediato en contacto con la empresa constructora. Por otra parte, frecuentemente es el contratista mismo quien se pone en contacto con el Sindicato, este contacto desemboca en un acuerdo para la firma del contrato colectivo de trabajo por obra determinada. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para ver qué trabajadores se darán de baja por avance de obra, también se negociará el monto de las cuotas sindicales que serán retenidas o pagadas por los trabajadores directamente, alguno de estos sindicatos tienen ciertas ventajas como son: jornada adicional de vacaciones y algunas otras prestaciones, por otro lado, aún cuando exista competencia sindical para obtener el contrato es poca la ventaja que puede tener el trabajador de uno y otro sindicato que esté en la disputa del referido contrato.

En el marco de la realidad mexicana, principalmente en la industria de la construcción existe desplazamiento entre lo que se podría llamar sindicalización pasiva y sindicalización activa, es extremadamente significativo, hemos decidido abordar el problema de la filiación sindical bajo este doble ángulo.

Sindicalización pasiva, este tipo de sindicalización es muy frecuente en esta industria de la construcción, donde los sindicatos firman contratos colectivos por obra determinada con la empresa muchas veces ficticios. Varios de estos trabajadores de la industria de la construcción, no conocen las bases de este contrato colectivo, ni siquiera son los dirigentes del sindicato. Sin embargo, la debilidad del sindicalismo en la construcción no reside solamente en la debilidad de sus efectivos, sino igualmente en el hecho de que la adhesión no se lleva a cabo espontáneamente. Los resultados de diferentes encuestas han demostrado efectivamente que la pasividad juega un papel importante "así que alrededor del

80% de los conjuntos obreros sindicalizados han declarado que fueron inscritos sin siquiera haber expresado el deseo de serlo y hasta que fueron obligados a ello, por ejemplo para conseguir o conservar el empleo". (38)

Esta sindicalización en general más o menos forzada no ha sido para todos los obreros una fuente de ayuda y de asistencia que, en cierta medida, justificará o compensará *ex postum* su carácter autoritario "el 54% de los obreros sindicalizados han declarado no haber recibido ninguna ayuda por parte del sindicato, mientras que encontrar un empleo significa el tipo de ayuda más extendido que el sindicato ha podido aportar a sus agremiados". (39)

La ineficiencia sindical se resiente, sobre todo al nivel de los obreros calificados, no al nivel de los albañiles. esto se explica principalmente por las dificultades que estos últimos para encuentran empleo, en razón del desequilibrio existente en su detrimento entre la oferta y la demanda, de este tipo de trabajo, en ese caso la intervención sindical en la búsqueda de un empleo se comprueba con frecuencia importante.

Sin embargo, a pesar de que la ayuda que proporcionan los sindicatos es mínima, insuficiente y poco voluntaria, los obreros sindicalizados no están dispuestos a dejar sus sindicatos, las principales razones son el miedo a quedarse sin empleo y la indiferencia.

(38) Dinitri A. Germidis. op. cit. p. 31

(39) *Ibidem*, p 22.

Toda esta pasividad de los trabajadores hacía la sindicalización activa, se debe a la desconfianza de estos y a la falta de verdaderos líderes sindicales así como la existencia de un gran número de sindicatos blancos.

Sindicalización activa. Este tipo de sindicalización es mínima en la industria de la construcción, y los obreros que intervienen en ella son los que participan con frecuencia en reuniones y elecciones sindicales, obreros que han llegado a tener un puesto y los que conocen el procedimiento gremial entre los obreros de menos calificación son los que participan más frecuentemente en los movimientos. También se puede hacer una clasificación por ciudades sobre la participación sindical, así encontraremos que en ciudades como Tampico Madero y Veracruz, existe una mayor participación de los trabajadores en los sindicatos, esto se debe a que estas ciudades son portuarias, en las cuales los sindicatos de los muelles ocupan a cuasi monopolios y por otra parte, importantes centros de la industria portuaria disponen de sindicatos poderosos que, a pesar de su adhesión a la CTM manifiestan frecuentemente tendencias de emancipación.

Otra de las características de la sindicalización activa es el pago de cuota sindical, sin embargo en la práctica de la industria de la construcción, las cuotas son con frecuencia, descontadas automáticamente o pagadas por los mismos contratistas, por este motivo el pago de ellas se desvirtúan como uno de los principales indicadores de la participación del trabajador en el sindicato.

De los obreros sindicalizados entrevistados, aproximadamente un 45% acuden al delegado sindical, pero una gran parte de los obreros sindicalizados ( el 20%) prefieren no dirigirse personalmente al sindicato, muchas veces por desconfianza a los delegados, pero el problema surge cuando un 17% se dirige al

maestro de la obra o al ingeniero residente, es decir, a los representantes de la empresa constructora.

Esto es grave y estas quejas en lugar de plantearlas a su sindicato, las plantean a los representantes de la empresa, lo que significa falta de confianza muchas veces al propio sindicato y a sus dirigentes y la falta de conocimientos del procedimiento sindical.

#### **4.9 Los Trabajadores de la Construcción en el Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

El Seguro Social es valioso de un gran concepto de justicia en el modo de estimar los problemas sociales de la necesidad cada vez más urgente, de evitar dolorosas miserias y de saciar nobles y legítimos anhelos de la clase trabajadora.

El 30 de diciembre de 1959, en la exposición de motivos de la iniciativa de Reforma a la Ley del Seguro Social, que el Ejecutivo Federal remitió al Congreso de la Unión para la modificación y expedición del reglamento para la incorporación de los trabajadores temporales y eventuales urbanos, fue por medio de este reglamento cuando se les incorpora a los trabajadores de la industria de la construcción al régimen del Seguro Social.

Anteriormente no había sido posible incluir entre la población amparada por el Seguro Social, aquellos elementos cuyo trabajo es temporal y eventual lo que originó un gran número de problemas, entre ellos a no poder obtener cotización que marca la ley.

El Instituto Mexicano del Seguro Social se abocó a estudios técnicos y junto con las experiencias adquiridas en los dictámenes emitidos por el Instituto a través del Consejo Técnico del mismo, el Ejecutivo Federal consideró que debían inscribirse los trabajadores temporales y eventuales en el régimen del seguro social obligatorio, de acuerdo con los términos del artículo 6º de la Ley del Seguro Social, siendo necesario precisar al efecto las características propias de tales trabajadores.

Los estudios realizados por el Seguro Social se basaron tomando en cuenta un gran número de factores, entre ellos, los contratos de trabajo, contratos ley, los fallos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se excluye del aseguramiento de una manera expresa a quienes trabajan menos de doce días ininterrumpidos, o menos de treinta ininterrumpidos, siendo que sea para el mismo patrón y dentro de un bimestre por considerarse que en estos casos de períodos tan cortos de trabajo, no es administrativamente posible realizarlos en este régimen.

En los siguientes párrafos transcribiremos algunos artículos del Reglamento del Seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos que creemos de vital importancia;

Artículo 2º.

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

Las modalidades de la ley del Seguro Social y de sus reglamentos, serán aplicables a los trabajadores a que se refiere el presente ordenamiento, con las modalidades que el mismo establece.

Artículo 3°. Primer párrafo;

Para los efectos del presente, 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.

Artículo 8°.

Los patrones que contraten trabajadores eventuales o temporales, estarán obligados a llevar por separado listas de raya de dichos trabajadores y a conservarlas durante cinco años siguientes a las fechas de las mismas, dichas listas deben de contener 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, salario percibido y deducciones efectuadas por cuota obrera para el seguro social.
- e) Firma o huella digital de los trabajadores.

Artículo 10°. Párrafo tercero.

Tratándose de trabajadores para obra o precio alzado a destajo, el patrón declarara el salario diario probable, pero en las liquidaciones respectivas y para

el descuento de la cuota obrera se tomará en cuenta el salario realmente devengado. Corresponde al patrón pagar la cuota señalada para los trabajadores que sólo perciban salario mínimo.

La inscripción de estos trabajadores eventuales deberá realizarse en un plazo de 30 días. No obstante esta obligación que por medio del reglamento que estamos tratando, indica que debería inscribirse a todos los trabajadores eventuales o temporales al régimen del Seguro Social. Existían un gran número de problemas para su afiliación por parte de las empresas constructoras, es por esto que el Instituto Mexicano del Seguro Social puso en vigor un instructivo de operación para el aseguramiento de trabajadores de la Industria de la Construcción de fecha 26 de marzo de 1969, dándole de esta manera solución a gran cantidad de problemas que aquejaban a los constructores.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El Derecho Mexicano del Trabajo surgió por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, dando como consecuencia entre otras, que se concibiera la primera revolución social del siglo XX y se plasmaran en la Constitución de 1917 los principios del derecho laboral.

**SEGUNDA:** La libertad de una democracia no se haya a salvo si su sistema de negocios no proporciona empleo, y no distribuye bienes en forma que asegure un nivel de vida aceptable, por tal motivo; la desigualdad de la clase trabajadora y el abuso por parte de la burguesía originó la lucha de clases.

**TERCERA:** La libertad del hombre no podrá sufrir restricción alguna durante la prestación de su trabajo por que se reconoce al hombre en cuanto a su calidad de ser humano, y de una manera igualitaria. A ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos.

**CUARTA :** El principio de igualdad tiene dos principios básicos en materia laboral, para trabajo igual, salario igual y para trabajo igual, prestaciones iguales.

**QUINTA:** Para entender quienes son los sujetos de la relación laboral es requisito la existencia de dos personas, una física que presta un servicio personal subordinado denominado trabajador, y una física o moral que lo recibe, que es denominada patrón, por tal motivo; en la relación de trabajo, basta que se preste

el servicio para que nazca la relación laboral y se tutelen los derechos del trabajador.

**SEXTA :** El estudio de la situación jurídica actual del trabajador de la industria de la construcción, nos lleva a reflexionar intensamente, dados los continuos cambios que sufre la sociedad mexicana y que afectan más a la clase trabajadora.

**SÉPTIMA :** Por su naturaleza laboral debería existir un capítulo en el apartado de Trabajadores Especiales que especifique de manera clara que es un trabajador eventual ya que sólo existen nociones vagas referentes a este trabajador.

**OCTAVA :** El análisis de su situación jurídica nos deja un gran vacío legal en su relación laboral, porque como se ha apreciado, las deficiencias contractuales, las prestaciones de que goza y la forma de terminar la relación de trabajo, no son las idóneas, ya que por la interpretación de la Ley laboral se deja en un estado de indefensión a este trabajador.

**NOVENA:** Por lo que al trabajador eventual de la industria de la construcción, se le debe de incluir un capítulo en el apartado de trabajos especiales o bien ser más explícitos en el contenido de los artículos que tratan de encuadrar a este tipo de trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

Báez Martínez, Roberto. "Derecho de la seguridad social". México: Trillas, 1991.

Basurto Jorge. "El proletariado industrial en México" (1850-1930) Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM México 1975.

Bórrell Navarro, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisdiccional del derecho mexicano del trabajo". tercera ed. Ed. SISTA S.A de C.V México 1992.

Briceño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Ed. HARLA S.A de C.V México 1985.

Buen L. Nestor de. "Derecho del Trabajo". tomo I. Ed. Porrúa S.A. México, 1989.

Buen L. Nestor de. "Derecho del Trabajo". tomo II Ed. Porrúa S.A: México, 1989.

Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". tomo I. cuarta edición Ed. Porrúa, México, 1954.

Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México 1993.

Davalos, José. "Derecho del Trabajo I" cuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1992.

Díaz Lombardo, Francisco González. "El Derecho Social y la Seguridad Social Integral". textos universitarios UNAM. primera edición, México 1973.

García Cantú, Gastón. "El Socialismo en México." Ed. Siglo XXI . Era, México, 1974.

Germidis A, Dimitrius. " El Trabajo y las Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción ".-; en industria mexicana de la construcción. El Colegio de México, 1974.

Guerrero, Euquerio. " Manual del Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa S. A. México, 1994.

Muñoz R, Roberto. " Derecho del Trabajo " tomo II Ed. Porrúa S:A México. 1983.

Ruiz Roman, Eduardo. "La Revolución mexicana y el movimiento obrero, 1911-1923 Ed. Era. México 1978.

Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo derecho del trabajo" 3a ed. Ed. Porrúa, México, 1975.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
nonagésima séptima edición. Porrúa. 1993.

Código Internacional del Trabajo. Vol I y II. Suiza 1995.

Estatutos del Sindicato de los Trabajadores de la Industria  
de la Construcción México 1958.

Ley del Seguro Social. Sista, México 1992.

Ley Federal del Trabajo. séptima edición. Secretaria del Trabajo y  
Previsión Social, México 1994.

Ley del Seguro Social. Moreno Padilla, Javier. Vigésima edición  
Trillas, México 1997

Reglamento de Construcciones para el D.F. décima edición. Porrúa,  
México, 1994.

## ANEXOS

Contrato Individual de Trabajo que celebran-----  
 -----como patrón y -----  
 -----como trabajador o empleado, bajo las siguientes  
 cláusulas 1a.- Por sus generales, los contratantes declaran las siguientes:

Patrón: Nacionalidad-----; edad-----años; sexo-----; estado civil---  
 -----; con domicilio en -----

Trabajador o Empleado : Nacionalidad-----; edad -----años  
 ;sexo-----;estado civil-----; con domicilio en -----

2a.- Este contrato se celebra-----  
 ----- y sólo podrá ser modificado, suspendido,  
 rescindido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos por la Ley  
 Federal del Trabajo.

3a.- El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y  
 dependencia, sus servicios personales como-----  
 -----; debiendo desempeñarlos en -----

4a.- La duración de la jornada de trabajo será de -----horas, por tratarse de  
 jornada----- El trabajador deberá entrar a las-----para  
 salir a las-----horas y volver a entrar a las-----horas para salir a las ---  
 --horas.

5a.- Es salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que  
 éste contrato se refiere es el siguiente:

Salario o sueldo fijo por-----\$-----

Salario o sueldo fijo por día----\$-----

Salario o sueldo por hora trabajada \$-----

Salario o sueldo a destajo, conforme a la siguiente tarifa:-----

Sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expresa de la Ley del  
 Seguro Social y de la Ley del Impuesto sobre la Renta-----

El pago de éste salario o sueldo se hará en moneda mexicana del cuño corriente  
 los días-----

6a.- El día de descanso semanal para el trabajador será el -----de  
 cada semana y causará salario de acuerdo con el Art. 69 de la Ley Federal del  
 Trabajo.

7a.- En los días de descanso legal obligatorio: enero 1, febrero 5, marzo 21,  
 mayo 10,septiembre 16, noviembre 20, diciembre 10 de cada seis años, cuando  
 corresponda a a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de  
 diciembre y en los que comprendan las vacaciones a que se refieren la cláusula

octava, el trabajador percibirá su salario o sueldo integro, promediandose las percepciones obtenidas en los últimos 30 días efectivamente trabajados si se calcula a destajo.

8a.- El trabajador o empleado disfrutará de seis días de vacaciones cuando tenga un año de servicios, que aumentará dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

9a.- El trabajador o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón, en los términos de la frac. X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.

10a.- Cuando por cualquier circunstancia el trabajador o empleado haya de trabajar durante mayor tiempo que el que corresponde a la jornada máxima legal el patrón retribuirá el tiempo excedente con un 100% más del salario que corresponde a las horas normales. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más de salario que corresponde a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

11a.- Si el trabajador es mayor de 14 años, pero menor de 16, debe autorizar este contrato el padre o tutor a falta de ellos, el Sindicato al que el trabajador pertenece, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector de trabajo o la Autoridad Política de acuerdo con el artículo 23 de la Ley.

12a.- Ambas partes convienen expresamente en someterse en caso de cualquier diferencia o controversia, al texto de éste contrato y a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Junta Central de Conciliación Arbitraje y del cual se entrega un ejemplar al empleado o trabajador en el momento de la celebración de dicho contrato .

-----  
-----  
-----

- Leído que fué por ambas partes este documento ante los testigos que firman e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraen así como de las que la Ley les impone, lo firman por-----en-----  
----- a los -----días del mes de ----- de 19-----, quedando un ejemplar en poder del trabajador y ----- en poder del patrón.

FIRMA DEL PATRÓN

OBRERO o empleado (declaro que recibí una copia del contrato)

-----  
Testigo -----

-----  
Testigo -----