



Universidad
Latina

UNIVERSIDAD LATINA

INCORPORADA A LA UNAM CLAVE. 3344

**DECADENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL
DE TRABAJO.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
JULIO CÉSAR VÁZQUEZ RUÍZ**

**DIRECTOR DE TESIS:
MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO.**

MÉXICO D.F.

DICIEMBRE 2010



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.

“DECADENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO”

ÍNDICE CAPITULAR

INTRODUCCIÓN	I
--------------	---

“CAPÍTULO PRIMERO”

1. “ANTECEDENTES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”.

	Pág.
1.1. Roma.....	1
1.2. Edad Media.....	5
1.3. México.....	6
a) Independencia de México.....	6
b) Huelga de Cananea y Río Blanco.....	8
c) Revolución Mexicana.....	10
d) Constitución de 1917.....	12
1.4. Common Law.	13
1.5. Inglaterra.	15
1.6. Estados Unidos americanos.	19
1.7. Teoría Contractualista y Relacionista.	23
1.8. Evolución del Contrato Individual de Trabajo.	27
1.9. Ley Federal del Trabajo de 1931.	35

“CAPÍTULO SEGUNDO”

CONCEPTOS GENERALES

2.1. Derecho.	39
2.1.1. Derecho Individual de Trabajo.....	41
2.1.2. Derecho del trabajo.	42
2.2. Trabajo.....	48
2.3. Empresa.	51
2.4. Salario.	54
2.5. Utilidades.....	58
2.6. Contrato.....	61
2.6.1. Contrato de Trabajo.....	62
2.6.2. Contrato Individual de Trabajo.....	63
2.6.3. Contrato Colectivo.	67
2.7. Relación de Trabajo.	68
2.7.1. La Relación de Trabajo se presenta de diversos tipos.	70
2.7.2. Relación de Trabajo de forma Expresa.	71
2.7.3. Relación de Trabajo de forma Tácita.	72
2.8. Sujetos de la Relación de Trabajo.	72
2.8.1. Trabajador.	73
2.8.2. Patrón.	75
2.8.3. Intermediario.	77

“CAPÍTULO TERCERO”

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO,

3.1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	79
3.2. Inicio del Contrato Individual de Trabajo.	90
3.3. Condiciones de Trabajo.	91
3.4. Elementos del Contrato Individual de Trabajo.	93
a) Elementos Esenciales.....	94

Consentimiento.....	94
Objeto.....	95
Subordinación.....	95
b) Características.....	96
3.5. Obligaciones del Trabajador.	97
3.5.1. Obligaciones del Patrón.	98
3.6. Categorización del Contrato Individual de Trabajo.	100
3.6.1. Diferentes tipos de Contrato Individual de Trabajo.	102
3.7. Suspensión del Contrato Individual de Trabajo.	107
3.7.1. Rescisión del Contrato Individual de Trabajo.	111
3.7.2. Terminación del Contrato Individual de Trabajo.	119
3.8. Indemnización.	122
3.8.1. Liquidación.	125
3.8.2. Finiquito.	128

“CAPÍTULO CUARTO”

LA DECADENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR EL MISMO CONTRATO Y SU RELACIÓN CON EL RÉGIMEN LEGAL

4.1. Prestaciones de Ley.	131
4.2. Jornada de Trabajo.	132
4.3. Días de descanso.	137
4.4. Vacaciones.	139
4.5. Prima Vacacional.	142
4.6. Aguinaldo.	143
4.7. Capacitación y Adiestramiento.	144
4.8. Seguridad social.	145
4.9. La mujer.	148

Anexo.

Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

Tomé como base la idea de la libertad, la igualdad, los derechos que tiene el trabajador con apego al Derecho del Trabajo y al Derecho Individual de Trabajo, para adentrarme al estudio de la presente investigación por la problemática que representa este tema “La Decadencia del Contrato Individual de Trabajo”. Lo considero de una gran importancia en la vida laboral de toda persona que empieza una relación de trabajo personal subordinada hacia otra persona, y por consecuencia hablaremos de los derechos humanos, en sus dos aspectos: derechos individuales del hombre y los derechos sociales del trabajador; lo que producen estos derechos es realizar una mayor libertad para el trabajo digno y justo todo con el fin de asegurar la libertad, la igualdad y el respeto del trabajador durante la prestación de un trabajo.

Me brotó el enorme interés de este tema durante la carrera en la cátedra de derecho del trabajo y acompañado de mis experiencias existidas hasta este momento en mi vida laboral. He analizado diversos autores para desarrollar mi investigación y entender las diferentes etapas de nuestro México con la evolución histórica, nos enseña que los hombres fueron obteniendo mayores capacidades de producir más de lo que necesitaban para existir. Se empezó a dar la idea de la posibilidad de que un grupo de la sociedad se apropiara de lo que era el trabajo y de lo que produjera el resto de los miembros de la sociedad. Así, a partir de ese momento, al trabajo se le considero por ser un desarrollo para producir lo más indispensable para vivir se denominó plus trabajo o trabajo excedente, esto es, lo que sobra después de cubrir las necesidades más vitales del hombre. De esto lo más probablemente, es así que a la apropiación del plus trabajo de la gran mayoría de las sociedades antiguas o primitivas por solo unos cuantos hombres que vieron una dedicación a dirigir, permitieron de forma ocasional el surgimiento de la figura del patrono o patrón y del trabajador y en el caso del primero hoy en día, es el más favorecido.

Con el transcurso del tiempo, se fue dando una costumbre por un grupo de personas, el apropiarse de lo que era el excedente del trabajo, el cual se fue extendiendo y con ello se fueron creando en la sociedad grupos dedicados al

trabajo y no podría faltar la existencia de grupos que se apropiaban del excedente de la producción social. Es obvio que esto no ocurrió de un día a otro se tuvo que pasar un largo proceso evolutivo; así mientras más preparados estaban los hombres para producir productos y cuanto más era lo que producían por consecuencia se fue dando un desarrollo y escalonamiento de los grupos humanos, y con estos precedentes se fueron dando la importancia de las figuras de patrón, directivas y trabajador. Así es como nacieron las clases sociales y por ende los dueños de la producción, convirtiéndose más tarde en empleadores de la mano de obra de la clase menos inmune el proletariado.

En la época de las comunidades primitivas, el desarrollo de la vida de los hombres en los primeros grupos sociales se caracterizaron por la existencia de relaciones de igualdad, pero con el paso del tiempo se fueron convirtiendo poco a poco en relaciones de mucha desigualdad y de sujeción; siendo de esta forma el dominio permanente de una categoría existente sobre de otras.

Se comienza la división de miembros de la sociedad en categorías, empiezan a aparecer un sistema de castas, dejo en claro en diferentes etapas históricas de la humanidad cada una con características propias de su época, dependiendo el grado evolutivo de la misma humanidad; como la sociedad esclavista de la antigua civilización greco-romana, la cual se dividía en dos grupos: una la de los hombres libres y el de los esclavos, estos últimos constituían una casta muy inferior dominada por el hombre libre el "Romano".

En Roma fue el lugar donde si dieron los primeros indicios del primer contrato de trabajo para la distinción de clases; se hicieron famosas las pugnas que se daban entre castas de hombres libres que eran dos: los patricios que era la privilegiada que poseían las tierras y la otra que eran los plebeyos, la cual era privada del derecho de adquirir tierras y que vivían del comercio y de los oficios.

El sistema despótico Oriental, como por ejemplo el de los pueblos del antiguo oriente entre ellos Babilonia, Persia, Egipto, Asiría y muy posible los pueblos precolombinos de México entre otros, como resultado del proceso de desposesión de los miembros de la sociedad por parte de personas de quienes

ejercían el poder en forma de mando. Así aparecieron los monarcas dispensadores de los bienes y en su caso hasta la vida, por eso y más se consideró déspota. En los cimientos de la sociedad se encontraban los que labraban la tierra y los artesanos que debían entregar al hombre déspota o a sus funcionarios una parte de lo que producían como un tributo, como agradecimiento, y que era la forma de adquirir el excedente expropiado.

En el régimen feudal, surgió por una consecuencia la ocupación militar de los países de Europa Occidental y Europa Central por los pueblos germánicos, bien conocidos como bárbaros. Con el transcurso del tiempo, los que fueron los descendientes de esos jefes militares se apropiaron de todas las tierras que pudieran obtener, sometiendo a las poblaciones a una forma de sujeción personal, dando origen a la servidumbre. Dentro de los feudos, los Señores daban parte de sus tierras a cambio de un tributo y por la fidelidad de los labradores. Con esto se fue dando una sociedad organizada en dos castas; la de los siervos con sujeción absoluta a su dueño, y el Sr. Feudal; y la de los Señores Feudales, los que ejercían funciones de mando que administraban justicia, dictaban Leyes y imponían tributos.

En este orden cronológico, a partir de la revolución Industrial, el fenómeno laboral fue donde adquirió su mayor auge, de tal suerte que el trabajo realizado por el ser humano en el proceso de las relaciones laborales fueron las que determinaron el nacimiento del Derecho del Trabajo, las relaciones de subordinación de una persona con otra persona. Cualitativamente y cuantitativamente el trabajo subordinado asalariado es un fenómeno capital de nuestros tiempos, pues la totalidad de la población económicamente activa vive de la percepción de su salario.

En mi presente trabajo, considero necesario mencionar la terminología sobre la figura obrero-patronal, en sentido de dignificar a la clase trabajadora. Si bien es cierto, en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define lo que es el Patrón: “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores,” con esto, en la época antigua existieron categorías y castas y con ello los patronos o patrones se impusieron ante la persona que ésta dispuesta a

realizar las actividades que le son impuestas por el patrón mejor conocido como trabajador; hoy en día, consideramos que el término correcto debe ser el de Empleador o bien dicho como relación Empleado–empleador ya que el término de relación obrero patronal, nos remonta a una época del poderoso, dueño de los medios de producción, frente a los demás que son los desposeídos en muchos casos considerados como cosas o animales que solo tienen un valor su fuerza de trabajo.

A mi pensar, el Derecho del Trabajo, se presentó como antecedente el abuso del hombre por el mismo hombre, por el abuso ventajoso del fuerte sobre del débil, se menciona que la historia del Derecho del Trabajo y la historia del hombre están unidas por la lucha de obtener un beneficio, un progreso, una igualdad, derechos, libertad y justicia.

Para la realización del presente trabajo con el apoyo de diversas enciclopedias jurídicas, de la Ley Federal del Trabajo, jurisprudencias y entrevistas con personal especializado en la materia, considero necesario utilizar los métodos más idóneos que favorezcan para despejar las interrogantes en torno al Contrato Individual de Trabajo. Así bien, tomaremos el método deductivo como punto de partida; que nos ayudará a analizar aspectos genéricos al Derecho Individual del Trabajo, al Derecho del Trabajo y por consiguiente al Contrato Individual de Trabajo, esto será partiendo de lo general a lo particular del derecho obrero para después adentrarnos con los elementos que lo integran.

Considero propio, también utilizar el método Jurídico-Propositivo para poder proponer adecuadas e idóneas propuestas a fin de concluir y dar solución al problema planteado; fenómeno que atañe a toda la clase trabajadora de nuestro país. Llegue a la idea que debe existir una mejor regulación jurídica en todo lo relacionado con el tema del Contrato Individual de Trabajo, al ser una figura en materia Laboral de mucha importancia y presenta enormes deficiencias que lo hacen ver como un simple requisito de poca importancia para contratar a una persona y no le dan el verdadero valor que se ha ganado durante su existencia del mismo Contrato.

Es muy importante el desarrollo de este tema porque va a regular la relación laboral Patrón-Trabajador y considero que se debe preocupar por el beneficio de los trabajadores por ser la parte más vulnerable, estoy seguro que los patrones no le dan el valor serio que tiene que merecer en realidad el Contrato Individual de Trabajo y el trabajador mismo por ser el menos afectado en la mayoría de los casos. La manipulación del Contrato por parte del Patrón a su favor y a la vez perjudicando o desfavoreciendo al trabajador o en ocasiones favoreciendo en lo más mínimo, al momento de la celebración Contrato Individual de Trabajo.

Quiero dejar muy en claro que nadie está exento que le pueda pasar una injusticia laboral. Este tema tan antiguo y tan desconocido para muchos, tiene graves deficiencias, su difusión me parece bien abordarlo, para darle un estudio y ver sus carencias y resaltar sus beneficios para hacer algunas propuestas al respecto y beneficiar a la clase trabajadora.

Así pues, para el desarrollo del presente tema, nos valdremos de métodos importantes como: el histórico y analítico los cuales también nos conducirán a conclusiones muy importantes de este trabajo, por los hechos del pasado y que tuvieron que ver directamente con el progreso de la relación laboral y del Contrato Individual de Trabajo.

Asimismo para poder dar un mejor análisis de éstas circunstancias lo fundaré en los siguientes capítulos:

En el Primer Capítulo hablare de los antecedentes relacionados con el Contrato Individual de Trabajo, la forma que toma vida el Contrato Individual de Trabajo y su coercibilidad a manera de un breve estudio de lo que fueron los orígenes del Contrato Trabajo por lo vivido en el tiempo de los romanos, después la Edad Media, con posterioridad un breve desarrollo histórico de México sobre lo que fue la Independencia, la Huelga de Cananea y Río Blanco, después con el inicio de La Revolución Mexicana y su desarrollo de la misma como antecedente tomando en cuenta la Constitución de 1917, ya podremos entender mejor la existencia del Contrato de Trabajo en nuestro país. Después nos adentraremos

en el Common Law o derecho anglosajón y su relación con el Contrato, de igual forma me adentro en mi investigación en Inglaterra y Estados Unidos de América para darle una mejor estructura a la investigación y culmino el capítulo primero con las teorías Contractualista y relacionista y de hay tener una mejor perspectiva de dónde toma vida el Contrato Individual de Trabajo

En el Segundo Capítulo, observaremos detenidamente los conceptos generales relacionados con mi investigación, desde lo que es Derecho, Derecho Individual de Trabajo, Derecho del Trabajo, sobre lo que es la Empresa, se va dando lo que es el Trabajo sus definiciones, marcado lo que es el salario las utilidades en el trabajo qué debe contener el contrato; después mencionaré al contrato en todas sus formas que es el Contrato Individual de Trabajo, su importancia, las formas que puede darse la relación de trabajo expresa y tácita, especificando los sujetos que intervienen en el Contrato Individual de Trabajo dejando más en claro la estructura del mismo Contrato.

En el Tercer Capítulo hablaré de la estructura del Contrato Individual de Trabajo, su relación con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dando un inicio del Contrato Individual de Trabajo marcando lo que son las condiciones de trabajo que debe contener el contrato, elementos esenciales, características, obligaciones del trabajador y empleador la clasificación y los diferentes tipos de Contrato Individual de Trabajo, por ultimo marcaré las diferentes formas de terminar un contrato la rescisión, suspensión, la terminación y su relación con la indemnización liquidación y el finiquito del Contrato Individual de Trabajo.

En el Cuarto Capítulo, se verán las deficiencias o manipulaciones del Contrato Individual de Trabajo, en las prestaciones de Ley lo que es la jornada de trabajo, días de descanso, lo que son las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, capacitación y adiestramiento, la Seguridad Social. y por último la mujer y su vida en el trabajo.

Así mismo, señalaré conclusiones y la bibliografía que se ha utilizado para la elaboración de esta investigación

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1. ROMA

El trabajo ha existido desde que el hombre habita en la tierra, siempre por una necesidad de subsistencia, el afán de lucha y superación se apodera del trabajo del mismo hombre, y dando motivo al surgimiento de la propiedad privada, ideología que exigió la creación de un poder destinado a protegerlo, al respecto **Carlos Marx** en su obra el Manifiesto del Partido Comunista afirmaba que la propiedad privada, dividía a los hombres en propietarios y no propietarios y consecuentemente en dos clases sociales, deduciendo que la historia del hombre es una historia de luchas de clases, lo cual se traduce que a través de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse de la tierra, los bienes, motivo tal, que da origen al esclavismo, etapa en la que la tierra, su frutos, los instrumentos de producción y aún los hombres, forman parte de la propiedad de los amos o esclavistas.¹

Ya existían en Roma diversas formas de contratos con **númerus, clausus** de, **Contractus**, no eran de manera igual la forma del contrato y los demás acuerdos eran **nudum pactum**, se creyeron sin ninguna eficacia jurídica. Con el transcurso del tiempo se empieza a considerar, con un mayor desarrollo jurídico a los acuerdos con formas más solemnes como la stipulatio, que era el tipo de acuerdo o promesa la cual se fue sometiendo a reglas muy estrictas.

En este sentido se fue formando literalmente en donde se inscribía en un libro del tipo de contabilidad domestica del mismo deudor, se reflejaba la obligación y la forma real, por la que al entregar un bien se producía la obligación de restituirlo, todo lo mencionado son más que procedimientos que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que se constituía entre ellos, nos queda claro que esa relación se daba de la forma misma y no del acuerdo de voluntades.

¹ CARLOS MARX y FEDERICO ENGELS. Manifiesto del Partido Comunista, Edición 2004 Buenos Aires; pp.41 a 65. la impresión original fue en Alemania en diciembre de 1447 a 1448.

Con el transcurso de los años se empieza a concretar el contenido contractual que se consideraba esencial para una sociedad, como en Roma consideraba a la compraventa, arrendamiento, mandato los consideraban como contratos y los relacionaban con la sociedad. Con ellos se fueron creando otros contratos innominados que estaban en distintas clases **do ut des, facio ut facias, do ut facias y facio ut**. En Roma seguía sin ver claro la figura del contrato y nos deja con contenidos contractuales ya sean unos típicos innominados pero nos mencionan que la voluntad no era lo suficiente para obligarse y cumplir con lo pactado.

En congruencia con las costumbres del mundo antiguo, la jurisprudencia romana aceptó también que la persona humana fuese objeto de propiedad. Es pues la antigüedad clásica, fundamentalmente en Roma donde se estatuye un sistema jurídico completo, que reguló el trabajo por cuenta ajena; subordinado y remunerado a través de una figura jurídica considerada como “**Locatio conductio operarum.**”

Los Romanos se vieron en la necesidad de organizar las actividades de trabajo entre ellos mismos y los esclavos, con un convenio, por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un determinado tiempo y mediante el pago de una remuneración, los mismos romanos lo consideraron como **locatio-conductio** con la finalidad de que se otorgara una remuneración por la labor realizada y por el desgaste del esfuerzo realizado. Y por ello recibir el pago en dinero y por proporcionar el goce temporal de una cosa de una persona a otra. Como por ejemplo el contrato de trabajo lo manejaban de algunas formas como era, **Locatio-conductio operarum** o locación de servicios, durante un tiempo de servicio realizado por el **locator** a favor de su patrón, el conductor, el cual por recibir sus servicios en un tiempo pactado por el locutor recibirá una remuneración periódica de dinero o en especie.

Los Romanos nos hacen mención también del contrato de obra, **locatio-conductio operis**, en éste el conductor será quien se obligue a realizar cierta actividad ahora para el locutor y todo es por el pago de un precio determinado. En este caso el encargado, el locutor colocaba la obra y el ahora conductor ejecutaba en esta forma la **locatio-conductio** era quien recibe la **merx**, y no el **locator** como

se manejaba de otras formas.² Otro ejemplo más claro es el de el destajista el cual se compromete a entregar, dentro de un cierto plazo estableciendo con determinados requisitos a cumplir, hasta llegar con la culminación de la obra y se de el pago de la misma. El trabajador realizara su trabajo autónomamente, en cuanto al servicio en sí mismo, hasta presentar su obra completa al dueño y si se llegara sentir satisfecho y a la vez cree cumplido el contrato no tendrá ningún problema en pagar el precio ajustado.

Más adelante le dan los romanos una figura más adecuada al Contrato de Trabajo nombrándolo como **locatio-conductio operarum** en este contrato se ve mas claro lo que es el Contrato de Trabajo le da más especificación, lo que es la esclavitud en la antigua Roma, dentro de la cual el servicio se dará desarrollando en un grado de subordinación jerárquica, aunque no era común su uso, en lo que se trata el Digesto, no presenta casos relevantes ni problemas sobre este contrato pero nos demuestra que estaban formando un sistema jurídico muy completo para sus tiempos. Los juristas romanos no consideraron una distinción en el Contrato de Obra y del Contrato de Trabajo por que creían que eran muy parecidos y tenían dudas de su clasificación y resolvieron por lo más sano que se consideraran a ambos como de Obra.

Al pasar los años se fueron dando características que produjeron distinciones del contrato de obra con el contrato de trabajo en uno se da la prestación de servicios y del otro producía un trabajo para la persona, como por ejemplo el destajo, sea cuales fueren las labores que realizara, el destajista sería considerado como un trabajador autónomo y por lo cual no lo pudieron ver como empleado, y tendrá que estar fuera del sistema General de Derecho del trabajo.

Excluyeron los servicios que consideraban liberales y no lo consideraban de interés jurídico que eran de carácter científicos y artísticos del contrato de trabajo, por considerarlo carente de una dependencia económica y falta de una dirección de un patrón como lo tenía el Contrato de Trabajo. Los contratos romanos ya presentaban características similares a los contratos actuales. Una forma es el

² Guillermo Floris, Derecho Romano, Edit. Esfinge, S.A. DE C.V., 1994, pp. 411 a 180.

salario el cual lo relacionan con la renta, la cual se pagaba **post numerando**, en día y hora pactado salvo pacto en contrario, si el trabajador el **locutor** se veía impedido a realizar sus actividades de trabajo se comentaba que el patrón o sus herederos deberían cubrir sus gastos durante el tiempo que no trabajaría, pero se presentaban casos, que si el trabajador se ve impedido de trabajar por causas ajenas a él, o por fuerza mayor, el trabajador debería presentar una excepción, justificando el por qué de su ausencia, en caso de no presentarse una mala fe se tenían que adecuar a la regla de haber caso fortuito, cada quien se quedaría con sus perjuicios causados, pero si el trabajador se vio impedido de realizar su trabajo por causas de dolo, culpa grave o se podía pensar que por causas del mismo conductor (el patrón) o de sus herederos estos debían pagar por el daño causado el salario convenido o por un cierto plazo fijado demostrando su buena fe hacía el trabajador.

En esta época un esclavo podía ser arrendado por su dueño mediante una **locatio rei**. Por la cual el esclavo ganaba una merces para el **locator** como precio de los servicios rendidos al conductor; renta o **fructus** civiles.

La figura de la **locatio servi** o expresamente, **locatio operarum servi**, vino a reproducirse en el nuevo orden de cosas creado por las manumisiones, a través de la promesa jurada, que el liberto, hacía a su antiguo dueño (**patronus**) de mantener su trabajo (**operare liberti**) bajo la disposición de éste, con lo que el patrono podía seguir arrendado los servicios del liberto a terceros a cambio de un precio. Más adelante, se produjo la desvinculación del trabajo del liberto, cuando el patrono se comprometió mediante la stipulatio a no impedir que el liberto arrendase sus propios servicios, pues es claro que, a partir de este momento, el liberto podía disponer de su propio trabajo o, en terminología romana, colocar sus propias obras. No obstante, todavía quedaba un residuo de vinculación al patrono, pues, en reciprocidad a la obligación asumido por él, el liberto se comprometía en la misma stipulatio a entregarle una parte de la merces ganada con su trabajo. Cuando este tipo de gravamen desaparece, también el último obstáculo para la configuración de un arrendamiento libre de los propios servicios, la locación de los cuales los propios servicios, acabaría por referirse a las obras realizadas.

Así en ese orden histórico, consideramos que el Derecho Romano constituye un precedente para entender la ordenación del Contrato de Trabajo y del Trabajo agremiado de las Edades Media y Moderna y también entender las codificaciones de la época contemporánea

1.2. EDAD MEDIA

En la época de la Edad Media se dio un desarrollo en la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquicamente que partía del maestro (señor, dueño de vidas y las haciendas); los oficiales que eran (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices, los cuales desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos.³

A este respecto, hay que dejar en claro que los maestros eran dueños del taller o lo que es actualmente un establecimiento, los oficiales percibían un salario sin poder trabajar por su propia cuenta y los aprendices eran mantenidos por los maestros a cambio de un salario. Con el transcurso del tiempo y con la experiencia adquirida por los aprendices pasaban a ser oficiales y estos se convertían en maestros si poseían los recursos suficientes.

Otra situación laboral era la que consistía en precisar las condiciones conforme a las cuáles debían regirse íntimamente sus relaciones laborales: por ejemplo como brindarse ayuda mutua entre compañeros o gremios o determinar los modos de producción y venta de sus mercancías.

Se presentaron los gremios que se regían por un conjunto de disposiciones llamadas ordenanzas “las ordenanzas de la corporación o sea su Ley, eran formuladas por la asamblea de los maestros y en las cuales se regulaban la adquisición de materias primas; su transformación su venta, la mano de obra y se determinaban las sanciones que se aplicarían a todo infractor.”⁴

³ BRICEÑO RUIZ Alberto Derecho individual de trabajo. Segunda edición, Harla. México, 1997, p.24

⁴ CASTOREJA, J. Jesús Manual de derecho obrero Sexta edición, Edit. México, 1984, pp.23, 24.

Después de la Edad Media es cuando ya se van a tener realmente los primeros hechos conocidos en México sobre la relación de trabajo y por consiguiente el Contrato de Trabajo.

1.3. MÉXICO

En nuestro país se viven grandes momentos por la lucha de injusticias que vivieron nuestros antepasados en manos de extranjeros y entre mexicanos lo cual se ve reflejado en grandes momentos para la creación de derechos para el indígena y toda la gente que trabajaba en esos tiempos de represión de los cuales hablaré un poco de ese momento.

a) INDEPENDENCIA DE MÉXICO

Será con la Independencia mexicana cuando las relaciones laborales que prevalecían hasta en ese entonces fueron transformándose gradualmente en el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de Octubre de 1810.⁵

Con este hecho de tan grande relevancia las personas empezaron a ser valoradas como tales en sus relaciones de trabajo por que la esclavitud que estaba presente se desvanecía. Aunado a esto Don José María Morelos y Pavón estatuyó con los Sentimientos de la Nación las bases constitucionales relativas al trabajo y la repartición de tierras.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anahuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año 1813. A su letra dice:

⁵ Ibídem. p.55.

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la diligencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁶

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

“La Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue iluminada la Nación Mexicana. La independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros.”⁷

Con la Carta Magna de 1857 la situación de casi todo el estado se encontraba en tan deplorable imagen que predominaba años atrás. “el 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el mismo Congreso y por el Presidente Comonfort su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores. Con poca fuerza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores.”⁸

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

En 1870 EL Código Civil de ese año también reglamentó vagamente las relaciones laborales; lo cuál ya generó en los trabajadores una reacción en señal de protesta. El Código de 1870 se limitó a esquematizar el contrato de obra sin prever responsabilidad alguna por motivos de accidentes de trabajo.

⁶ DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho del Trabajo Tomo1 Décima tercera edición, Porrúa México,1993 p.40

⁷ DAVALOS; José, Derecho del Trabajo Octava Edición actualizada, Porrúa México,1998, p56

⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto op. Cit., p.81

Lo anterior propició que a principios del siglo XX los obreros llevaran a efecto las huelgas de Cananea y Río Blanco, reprimidas por el gobierno.⁹

b) HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO.

Fe una huelga laboral en el mineral de cobre en Cananea, Sonora, México, contra la empresa "Cananea Consolidated Copper Company", propiedad de un coronel estadounidense llamado William C. Greene, el 1 de junio de 1906. Este acontecimiento se considera precursor de la Revolución Mexicana de 1910 y a Cananea se le llama "Cuna de la Revolución". También es la huelga más grande registrada en el mineral.

La primera huelga se debió a que los trabajadores de la mina en **Cananea** solicitaron aumento salarial e igualdad en las condiciones laborales para empleados mexicanos y norteamericanos, pero la empresa que explotaba la mina manifestó el término de la huelga con una total violencia con el apoyo del Gobierno Mexicano y estadounidense. El 1° de junio de 1906, más de 2000 trabajadores de origen mexicano en demanda de un salario equitativo al de sus compañeros mineros norteamericanos que también laboraban en la "**Cananea Consolidated Copper Company**", jornadas de trabajo más justas, presentaron las demandas. Entonces los mineros decidieron llamar a Huelga, un acto nunca visto en la historia de México y que vendría a marcar un hito en la época Porfiriana. Los huelguistas portaban como símbolos la bandera de México y un estandarte con un billete de cinco pesos, cantidad demandada como salario mínimo.

El 6 de junio las actividades mineras regresarían a su normalidad, los trabajadores fueron sometidos y la incompetencia del entonces gobernador de Sonora Rafael Izabal se dejó ver, sin embargo el primer destello de luz de la Revolución se había dado en un pequeño poblado al norte del Estado de Sonora.

⁹ DE LA TORRE, FRANCISCO Introducción a la legislación laboral S e, MC Graw-Hill. México, 1989. pp.3y4

A la Huelga de Cananea la seguirían las insurrecciones que se prepararon para iniciar una Revolución social en México el 18 de septiembre de 1906, que fue descubierta y desactivada por la policía de Porfirio Díaz y detectives estadounidenses. El plan subversivo de Partido Liberal Mexicano, que incluía regresar a Cananea y unirse a los indios yanquis fue postergado.¹⁰

La **Huelga de Río Blanco** fue una rebelión obrera en la fábrica de tejidos de Río Blanco, en, Veracruz, México, el 7 de enero de 1907, que se extendió a las fábricas aledañas de Nogales y Santa Rosa. La rebelión de Río Blanco esta segunda huelga la protagonizaron trabajadores pertenecientes a la industria textil que fue por la imposición de un reglamento de fábrica que vulneraba su libertad y su dignidad como obreros, los obreros de Río Blanco no aceptaron la resolución del Presidente. Pero tampoco dio resultado puesto que los empresarios se unieron y decretaron un paro general. En ese momento intervino el Presidente Porfirio Díaz, se esperaba su apoyo hacia los trabajadores pero no, su apoyo se lo demostró a los patrones impidiendo el trabajo a los menores de siete años entre otras cosas más. Los sucesos de Río Blanco se han conocido en la historia oficial, como la Huelga de Río Blanco, sin embargo en esa localidad la patronal fue quien había cerrado la fábrica y no los trabajadores, los obreros que sí habían declarado la huelga pertenecían a las fábricas de Tlaxcala y Puebla. La rebelión que tuvo lugar en Río Blanco respondía a la inconformidad con el decreto de Porfirio Díaz y el paro patronal que afectó a todos los obreros textiles de la zona.

Una vez restablecido el orden por las fuerzas militares, el gobierno de Porfirio Díaz ofreció un gran banquete a los empresarios extranjeros propietarios de las fábricas en compensación por la rebelión obrera.¹¹

¹⁰ BUSTAMANTE TAPIA Mario y RIVERA MILLAN Jesús. 1994 Cananea en la Revolución., en visión histórica de la frontera Norte de México, Universidad de Baja California; p.118.

¹¹ HERNADEZ PADILLA, Salvador, El Magonismo: historia de una pasión libertaria 1900/1922; Edit. Era, México, 1984, p. 76.

c) REVOLUCIÓN MEXICANA

“El día primero de Julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contenía el documento PRE-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo. El documento hace un análisis de la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y del trabajo”.¹²

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

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

Una de las causas de la Revolución Mexicana fue, durante el Gobierno de Don Porfirio Díaz, México gozaba de una seguridad pública sobresaliente por su moralidad, inteligencia, contaba con un crédito exterior e interior y de créditos financieros. Sin embargo, fracasó en el objetivo principal, hacer progresar al pueblo mexicano en su vida material, lo que le impidió mantener una paz social en la nación, acarreando como consecuencia el levantamiento armado de quienes fueron brutalmente oprimidos.

Las causas que dieron origen a la Revolución Mexicana fueron diversas pero considero que las más trascendentales fueron las siguientes:

- El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.

¹² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 42.

- El rompimiento de ligas del poder con el pueblo dio origen a la deplorable situación del campesino y del obrero.
- La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.
- El gobierno central donde la única voluntad era la del Presidente.
- La inseguridad jurídica que se vivió donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.
- El tan solo uso de la fuerza para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.

El haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación a generación.

Se presentaba una intransigencia política que se manifestó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo de 1910-1916.

No obstante lo que fué la trascendencia de las causas ya mencionadas no debo omitir a criterio propio, la principal causa de la Revolución Mexicana fue el hecho de que durante el Porfiriato aumentó de forma desmedida un gran número de pobres y un sin número de abusos con la gente que trabajaba subordinada hacia el patrón en todo el país y cuando existe más famélicos que saciados, la paz es casi imposible.

Todo el progreso de un pueblo, se mide por la situación de sus clases populares y al llegar la dictadura a su mayor apogeo, la mayoría del pueblo mexicano se aproximaba al nadir sepulcral, por la miseria, más que nunca cruel y desvergonzada.

Durante el pasado de nuestro México, nos muestra la aparición del Derecho Individual de Trabajo como un derecho justo el cual da la pauta para la creación del Contrato Individual de Trabajo, por que el Derecho Individual de Trabajo, es

regulador del mismo Trabajo de los hombres, las mujeres y de los niños, en su momento es protector de los ya mencionados en contra de otra persona que representa una imagen superior, que es el patrón el cual se refleja como una figura de superioridad, al trabajador por tener una mayor economía en sus manos. Por todo esto y más da vida al Derecho Individual de Trabajo en la declaración de derechos sociales que se inicia en nuestra Carta Magna de 1917 por los constituyentes; consecutivamente en la de Weimar, de 1919 se une la de España, de 1939; asimismo se incluye Rusia, en 1936 y por consiguiente se extiende a todas las constituciones promulgadas posteriormente. Así se fue dando el desarrollo, en los últimos, años del fenómeno de la constitucionalidad del Derecho Social; por los representantes de la ley. Se va dando en las fuentes formales subconstitucionales de forma especial en la Ley, en los tratados Internacionales en los Contratos Colectivos y Contratos Ley. se considera que debemos especificar los dos campos que se dan a la vez en las fuentes formales del derecho, en el primero se especifican más por la Declaración, la Ley y los tratados y en un segundo se da un mayor desarrollo en los Contratos de Trabajo, Contratos Colectivos y Contratos Ley. Todo lo producido por las condiciones de trabajo contenidas en las fuentes formales de los constituyentes y el poder Legislativo garantizará a los Trabajadores sus Derechos, los cuales deciden darle una protección, tutelar a los trabajadores en los beneficios que cada trabajador podrá obtener pidiendo o exigiendo a la empresa en la cual labora, el trabajador, que le proporcione todos los servicios, que necesita, por lo cual se da a finales del Siglo .XIX por la consecuencia del desarrollo del proletariado y a laves se da el desarrollo y la agrupación de sindicatos. Todo esto daría vida a un entorno del contrato de trabajo, lo cual produciría una extensión a otras ramas jurídicas que produjeron una adecuada jurisdicción laboral para el País.¹³

d) CONSTITUCIÓN DE 1917

Con la promulgación de la Constitución de 1917, nace la declaración de los derechos sociales fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo. Así pues para elaborar la Nueva Constitución Don Venustiano Carranza convocó a elecciones

¹³ GARCIA DIEGO Javier. La revolución Mexicana; crónicas, documentos, planes y testimonios, UNAM. p p.8,11.

para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro a finales de 1916.

En la reunión de los Constituyentes de 1917, surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social. En este seno se trato de incluir en las garantías individuales unas cuestiones tendientes a proteger especialmente a los trabajadores, de cualquier, orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los empleadores, de tal que estas discusiones trajeron consigo la aparición de un nuevo capítulo de garantías hechas expresamente para la clase trabajadora. Así es como empieza a tomar vida el artículo 123 constitucional del cual hablaré más adelante.

Señala el Doctor Mario de la Cueva que; “El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en realidad de la vida social.”¹⁴

1.4. COMMON LAW

En el derecho inglés se denomina, Common Law al sistema jurídico que también es llamado anglosajón. Se consideraba que el nombre de Derecho anglosajón no es el más adecuado, ya que éste indicaría hacia un derecho utilizado por los antiguos anglos y sajones (anglosajones) en la Inglaterra medieval temprana. Sin embargo, el nombre Derecho Común, en su traducción literal del término Common Law (su denominación en el idioma inglés) lleva a más complicaciones, ya que se confundiría con el concepto de derecho común utilizado en el derecho continental, que corresponde a un sistema de derecho utilizado como base para otros (y generalmente, sinónimo de Derecho Civil así conocido en el sistema del Civil Law). Asimismo, el derecho anglosajón "antiguo" no es muy citado en español, por lo que normalmente se utiliza Derecho anglosajón o algunos utilizan directamente Common Law. Debe tomarse nota de que en el idioma inglés existe

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 45.

una discusión similar sobre el término Civil Law, que es la traducción inglesa del Derecho Continental.

El sistema de Derecho anglosajón se basa, sobre todo, en el análisis de las sentencias judiciales dictadas por el mismo tribunal o alguno de sus tribunales superiores (aquellos a los que se pueden apelar las decisiones tomadas por dicho tribunal) y en las interpretaciones que en estas sentencias se dan de las leyes, por esto las leyes pueden ser ambiguas en muchos aspectos, ya que se esperaba que los tribunales las clarifiquen (o estos ya lo han hecho sobre leyes anteriores, pero similares). Este es el motivo por el cual en Estados Unidos aún se enseñan normas de la época colonial inglesa.¹⁵

Por otro parte, existen interpretaciones judiciales que crean figuras jurídicas nuevas, lo que en un principio era la norma, pero hoy es la excepción, sin embargo, se mantiene la nomenclatura y se conoce como delito estatutario, por ejemplo, al delito creado por la ley. En la actualidad, es mucho más común que las leyes creen figuras completamente nuevas o que se estandaricen y fijen las reglas anteriormente establecidas por las sentencias judiciales.

Una referencia muy importante es que, en casos posteriores, la **ratio decidendi** de las sentencias previamente dictadas obligaban a un tribunal (y todos los tribunales inferiores a éste) a fallar de la misma manera o de forma similar. Por esto el estudio del sistema se basa en el análisis detallado de las sentencias de las cuales se induce la norma, estudio que termina en la elaboración de un "caso típico", el cual se compara con la situación en estudio para ver si es similar o no. En muchas ocasiones se analizan diversas sentencias que contienen el mismo principio, visto desde diversas ópticas, para extraer finalmente la norma que se aplicará al caso en estudio.

En la actualidad, la diferencia señalada entre ambos sistemas es cada vez menor, pues se verifica en el derecho anglosajón una fuerte tendencia hacia la "codificación" de las reglas jurídicas, esto es, una creciente producción de normas

¹⁵ [ALTILLO.com/examenes/uba/cbc/socyestado/socy estresumenrevindustrialucc.asp](http://ALTILLO.com/examenes/uba/cbc/socyestado/socy%20estresumenrevindustrialucc.asp)

escritas, que van desplazando paulatinamente de los antiguos precedentes judiciales y los van reemplazando por normas escritas. Este fenómeno fue posible gracias a la enorme flexibilidad que caracteriza al derecho anglosajón, a diferencia de lo que ocurre con el sistema continental, en el que la existencia de códigos y normas escritas le ha impreso un carácter más "rígido". La mencionada flexibilidad del derecho anglosajón puede comprobarse con las mismas circunstancias que el mismo comenzó siendo un sistema de derecho consuetudinario o costumbrista, en el que la principal fuente de derecho eran las costumbres, que se conocían como "derecho común" ("common law"). Posteriormente, y debido a la actuación de los tribunales judiciales, evolucionó hasta que los precedentes se encumbraron como la principal fuente de derecho, y el sistema pasó a convertirse en uno como "derecho jurisprudencial". Queda por ver, ahora, si la mencionada tendencia hacia la codificación que modernamente se verifica en los Estados enrolados en el sistema anglosajón, no termina por convertirlo, también, en un sistema "legalista", como es el continental

1.5. INGLATERRA

Con la aparición del maquinismo en los países entonces en vías de industrialización en el mundo, da paso, a la Revolución industrial la cual estuvo dividida en dos etapas: La primera del año 1750 hasta 1840, y la segunda de 1880 hasta 1914. Todos estos cambios trajeron consigo consecuencias tales como:

Demográficas: Traspaso de la población del campo a la Ciudad (éxodo rural), grandes migraciones internacionales entre la población, crecimiento sostenido de la población, grandes diferencias entre los pueblos, empieza a darse una independencia económica.

- Económicas: Producción en serie, un gran desarrollo del capitalismo, se da la aparición de las grandes empresas (Sistema fabril), Intercambios desiguales entre el patrón y el trabajador.
- Sociales: Nace el proletariado, nace lo que es la cuestión social relacionado a las necesidades del trabajador.
- Ambientales: Deterioro del ambiente y degradación del paisaje, por consecuencia la explotación irracional de la tierra.

A mediados del siglo XIX, en Inglaterra se realizaron una serie de transformaciones que hoy conocemos como Revolución Industrial; dentro de las cuales son las más relevantes:

- La aplicación de la ciencia y tecnología que permitió el invento de máquinas que mejoraban los procesos productivos.
- La despersonalización de las relaciones de trabajo: se pasa desde el taller familiar a la fábrica.
- El uso de nuevas fuentes energéticas, como el carbón y el vapor.
- La revolución en el transporte: ferrocarriles y barco de vapor.
- El surgimiento del proletariado urbano.¹⁶

La Revolución Industrial es un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, en el que Inglaterra en primer lugar, y el resto de Europa continental más tarde, sufren el mayor conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales de la Historia de la humanidad, desde el Neolítico.

La economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura. La Revolución comenzó con la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos del hierro. La expansión del comercio fue favorecida por la mejora de las rutas de transportes y posteriormente por el nacimiento del ferrocarril. Las innovaciones tecnológicas más importantes fueron la máquina de vapor y la denominada

¹⁶ ALVEAR ACEVEDO Carlos, El mundo contemporáneo Editorial Jus, 1970, pp. 42 a 44

Spinning Jenny, una potente máquina relacionada con la industria textil. Estas nuevas máquinas favorecieron enormes incrementos en la capacidad de producción. La producción y desarrollo de nuevos modelos de maquinaria en las dos primeras décadas del siglo XIX facilitó la manufactura en otras industrias e incrementó también su producción.

Así es que en la Revolución Industrial se aumenta la cantidad de productos y se disminuye el tiempo en el que éstos mismos se realizan, dando paso a la producción en serie, ya que se simplifican tareas complejas en varias operaciones simples que pueda realizar cualquier obrero sin necesidad de que sea mano de obra calificada, y de este modo bajar costos en producción y elevar la cantidad de unidades producidas bajo el mismo costo fijo.

El impacto social causado por la industrialización que originó en Inglaterra y luego al extenderse por toda Europa no sólo tuvo un gran impacto económico, sino que además generó enormes transformaciones sociales. Con todo lo que va originando a la clase obrera, se da una conciencia sobre la clase sometida la de los trabajadores, en la gente que impulsa y supera una concepción individualista del hombre por una concepción en interés y mejoramiento de los mismos afanosos trabajadores como una clase, grupo o categoría social. La aparición de la clase trabajadora con plena conciencia de sus aspiraciones, derechos y objetivos, con necesidades específicas y justas demandas individuales y colectivas todas de reclamo obtuvo su carta de naturalización en el ámbito jurídico, lo que hizo posible, muy trascendente e irreversible la legislación del trabajo.

El proletariado urbano llegó a producir a consecuencia de la Revolución Industrial en lo que era lo agrícola y lo demográfica, llegando a causar un éxodo masivo de campesinos hacia las ciudades; el antiguo agricultor se convirtió en obrero industrial. La ciudad industrial aumentó su población como consecuencia del crecimiento natural de sus habitantes y por el arribo de este nuevo contingente humano. La carencia de habitaciones fue el primer problema que sufrió esta población marginada socialmente; debía vivir en espacios reducidos sin las mínimas comodidades y condiciones de higiene. A ello se sumaban largas jornadas de trabajo, que llegaban a más de 14 horas diarias, en las que

participaban hombres, mujeres y niños con salarios de miseria, y que carecían de toda protección legal frente a la arbitrariedad de los dueños de las fábricas o centros de producción. Este conjunto de males que afectaba al proletariado urbano se llamó la Cuestión social, haciendo alusión a las insuficiencias materiales y espirituales que les afectaban.

La burguesía producida por la industria fue el contraste al proletariado industrial, se fortaleció el poder económico y social de los grandes empresarios, afianzando de este modo el sistema económico capitalista, caracterizado por la propiedad privada de los medios de producción y la regulación de los precios por el mercado, de acuerdo por la oferta y la demanda. En todo este desarrollo, la burguesía desplaza definitivamente a la aristocracia terrateniente y su situación de privilegio social se basó fundamentalmente en la fortuna y no en el origen o la sangre. Avalados por una doctrina que defendía la libertad económica, los empresarios obtenían grandes riquezas, no sólo vendiendo y compitiendo, sino que además pagando bajos salarios por la fuerza de trabajo aportada por los obreros.

Las propuestas para solucionar el problema social; frente a la situación de pobreza y precariedad de los obreros, surgieron críticas y fórmulas para tratar de darles solución; por ejemplo, los socialistas utópicos, que aspiraban a crear una sociedad ideal, justa y libre de todo tipo de problemas sociales. Otra propuesta fue el socialismo científico de Carlos Marx,¹⁷ que proponía la revolución y la abolición de la propiedad privada (marxismo); también la Iglesia católica, a través del Papa León XIII, dio a conocer la Encíclica Rerum Novarum (1891), que condenaba los abusos y exigía a los Estados la obligación de proteger a lo más débiles. A continuación, un fragmento de dicha encíclica: “Si el obrero presta a otros sus fuerzas a su industria, las presta con el fin de alcanzar lo necesario para vivir y sustentarse y por todo esto con el trabajo que de su parte pone, adquiere el derecho verdadero y perfecto, no solo para exigir un salario, sino para hacer de este el uso que quisiere.” Estos elementos fueron decisivos para el surgimiento de los movimientos reivindicativos de los derechos de los trabajadores.¹⁸

¹⁷ Biblioteca general del pensamiento marxista, Marxists Internet Archive en español.

¹⁸ FERNANDEZ GOMEZ, Historia del Mundo Contemporáneo, editorial Mc. GrawHill pp.20 a 31.

Por la acta de 1802 se prohibió que los niños tuvieran jornadas excesivas de más de 12 horas en las hilaturas textiles y que trabajaran de noche.

Con la invención de las maquinas en Inglaterra, agudiza aun más el ya grave desempleo existente en el país, constituyendo un grave problema social; que obliga a las autoridades a estudiar y reglamentar todo lo relacionado al trabajo, para que los trabajadores adquieran derecho a la libertad de asociación y el registro de Uniones (trade Unions) y con el movimiento Cartista People`s Charter en el año 1838 que debe su nombre a la carta del pueblo, se consolida la legislación laboral en Inglaterra y coadyuva con la revolución Francesa de 1848.¹⁹

La Revolución industrial generó cambios fundamentales en la sociedad británica del siglo XVIII, y posteriormente se extendió a los otros países europeos.

En Gran Bretaña, la población creció ampliamente. Pasó de 9 millones en 1780 a 21 millones en 1850. Mientras que la población europea pasó de 188 millones a 266 millones en 1850.

1.6. ESTADOS UNIDOS AMERICANOS ²⁰

La Revolución implica de ordinario agitación social y violencia en gran escala. Según esos criterios, la Revolución de Estados Unidos fue relativamente moderada. Cerca de 100.000 realistas salieron de la nueva Unión Americana. Varios miles de ellos eran miembros de las viejas elites que sufrieron la expropiación de sus bienes y fueron expulsadas del país; otros eran sólo gente ordinaria fiel a su rey. La mayoría de los que fueron al exilio lo hicieron por su voluntad. La Revolución abrió y liberalizó aún más a una sociedad que ya era liberal. En Nueva York y las Carolinas, las grandes haciendas realistas fueron repartidas entre pequeños agricultores. Las premisas liberales llegaron a ser la norma oficial de la cultura política estadounidense, ya sea el desconocimiento de

¹⁹ Dr. BORREL NAVARRO Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. pp. 9,10 y 11.

²⁰ http://www.salonhogar.net/indice_euhistoria/c4.htm

la Iglesia Anglicana como religión oficial del país, el principio de elección del ejecutivo nacional y los estatales o la amplia difusión de la idea de la libertad individual. Sin embargo, la estructura de la sociedad cambió poco. Con Revolución o sin ella, la mayoría de la gente siguió gozando de seguridad para su vida, su ansiada libertad y sus propiedades.

Lo que produjo el éxito de la Revolución dio a los estadounidenses oportunidad de dar una forma legal a sus ideales tal como estaban expresados en la Declaración de Independencia y remediar algunos de sus agravios mediante las Constituciones de los Estados. En fecha tan prematura como el 10 de mayo de 1776, el Congreso ya había aprobado una resolución en la cual se aconsejaba a las colonias la creación de nuevos gobiernos "en la forma más idónea para procurar la felicidad y la seguridad de sus pobladores".

Las nuevas Constituciones acusaron la influencia de las ideas democráticas. En ninguna se rompió drásticamente con el pasado, pues todas se construyeron sobre la sólida base de la experiencia colonial y la práctica inglesa. Pero cada una estaba imbuida del espíritu de republicanism, un ideal que por largo tiempo habían alabado los filósofos de la Ilustración.

Naturalmente, el primer objetivo de los autores de las Constituciones estatales fue garantizar esos "derechos inalienables" cuya violación hizo que las ex colonias rechazaran sus nexos con Gran Bretaña. Por eso todas las constituciones empezaban con una declaración o carta de derechos. En la de Virginia, que fue el modelo de todas las demás, se incluyó una declaración de principios entre los que figuraban la soberanía popular, la rotación de funcionarios en los cargos públicos, la libertad de las elecciones y una lista de libertades fundamentales: fianzas moderadas y castigos no inhumanos, juicio expedito por jurado, libertad de prensa y de conciencia, y el derecho de la mayoría a reformar o cambiar al gobierno.

Otros Estados alargaron la lista de garantías con la libertad de expresión, de reunión y de petición. Sus Constituciones incluyeron a menudo otras disposiciones, como el derecho de portar armas, el recurso de Hábeas Corpus, la

inviolabilidad del domicilio y la igualdad bajo la protección de la ley. Además, en todas se prescribió una estructura de gobierno con tres ramas ejecutiva, legislativa y judicial que actuarían entre sí como frenos y contrapesos.

Con la guerra civil y las controversias de la década de 1850 destruyeron al Partido Whig, crearon el Partido Republicano y dividieron al Partido Demócrata en varias líneas regionales. La Guerra Civil demostró que los Whigs estaban perdidos sin remedio y que los republicanos habían llegado para quedarse. Además, sentó las bases de un Partido Demócrata reunificado.

La victoria de Lincoln en la elección presidencial de noviembre de 1860 hizo que la separación de Carolina del Sur de la Unión el 20 de diciembre fuera un hecho inevitable. El 1 de febrero de 1861 otros cinco Estados del Sur ya se habían separado. El 8 de febrero los seis Estados firmaron una Constitución provisional para los Estados Confederados de América. Los demás estados del sur seguían siendo miembros de la Unión, aunque Texas ya había empezado a preparar su separación.

Menos de un mes después, el 4 de marzo de 1861, Abraham Lincoln prestó juramento como presidente de Estados Unidos. En su toma de posesión declaró que la Confederación era "legalmente nula". Su discurso terminó con una exhortación a restaurar los lazos de unión, pero el sur se negó a escucharlo. El 12 de abril los cañones confederados abrieron fuego contra la guarnición federal de Fort Sumter en el puerto de Charleston, Carolina del Sur. Había empezado una guerra en la que morirían más estadounidenses que en ningún otro conflicto armado anterior o posterior.

En los siete Estados que se había separado, la población respondió con presteza al llamado a la acción y al liderazgo del presidente confederado Jefferson Davis. Ambos bandos esperaban con tensión la decisión de los Estados esclavistas que hasta entonces habían sido leales. Virginia se separó el 17 de abril y pronto siguieron sus pasos Arkansas, Tennessee y Carolina del Norte.

Entre la Confederación ampliada y los territorios libres del norte estaba la frontera de los Estados esclavistas de Delaware, Maryland, Kentucky y Missouri que seguían siendo leales a la Unión aunque simpatizaban con el sur.

Ambos bandos fueron a la guerra con grandes esperanzas de una pronta victoria. En lo que toca a recursos materiales, el norte tenía una clara ventaja. A 11 Estados habitados por nueve millones de personas, incluidos los esclavos, se enfrentaban 23 Estados con una población de 22 millones. La superioridad industrial del norte era aún mayor que la demográfica y lo proveía de abundantes recursos para la fabricación de armas y municiones, ropa y otros pertrechos. Su red ferroviaria era muy superior.

Sin embargo, el sur tenía ciertas ventajas. La más importante era la geografía, pues los sureños libraban una guerra defensiva en su propio territorio; podían establecer su independencia con sólo derrotar a los ejércitos del norte. El sur tenía también una tradición militar más sólida y contaba con los líderes militares de mayor experiencia.

Los republicanos lograron reemplazar sin altibajos a los whigs en todo el norte y el oeste porque eran mucho más que una fuerza a favor de las tierras libres y contraria a la esclavitud. La mayor parte de sus líderes habían sido whigs y no perdieron el interés de éstos por el desarrollo nacional con ayuda del gobierno federal. La necesidad de conducir una guerra no les impidió aprobar también un arancel proteccionista (1861) para el fomento del sector manufacturero del país, la Ley de Protección de Tierras de Colonización (1862) para facilitar la colonización del oeste, la Ley Morrill (1862) para establecer escuelas superiores de agronomía y tecnología con "tierras en concesión" y una serie de Leyes del Ferrocarril del Pacífico (1862-64) para financiar una línea ferroviaria transcontinental. Estas medidas obtuvieron el apoyo de grupos de toda la Unión para los que la esclavitud era una cuestión secundaria y garantizaron la continuidad del partido como la manifestación más reciente de un credo político que había sido propuesto por Alexander Hamilton y Henry Clay.

La guerra sentó también las bases para la reunificación demócrata porque la oposición del norte a ésta se centró en el Partido Demócrata. Como era lógico esperar del partido de la "soberanía popular", algunos demócratas creyeron que no había justificación para hacer una guerra en gran escala a fin de reinstaurar la Unión. Ese grupo llegó a ser conocido como los Demócratas de la Paz. A sus miembros más extremistas los llamaron "Víboras Cobrizas".

Más aún, pocos demócratas, tanto de la fracción "por la guerra" como del grupo "por la paz", creían que la emancipación de los esclavos valiera el derramamiento de sangre del norte. La oposición a la emancipación había sido por largo tiempo la política del partido. En 1862, por ejemplo, casi todos los demócratas del Congreso votaron contra la supresión de la esclavitud en el Distrito de Columbia y su proscripción en los territorios.

Gran parte de esa oposición provenía de los trabajadores pobres, en particular de los inmigrantes católicos irlandeses y alemanes que temían una migración en masa de afro-estadounidenses recién liberados hacia el norte. Ellos resentían también el reclutamiento para el servicio militar (marzo de 1863) que los afectaba en forma desproporcionada. En varias ciudades del norte estallaron disturbios raciales. Los más graves, que tuvieron lugar en Nueva York del 13 al 16 de julio de 1863, fueron precipitados por la condena que el gobernador demócrata Horatio Seymour lanzó contra la conscripción militar. Para restablecer el orden fueron enviadas tropas federales que pocos días antes habían prestado servicio en Gettysburg.

1.7. TEORÍA CONTRACTUALISTA Y TEORÍA RELACIONISTA

Para saber más del Contrato Individual de Trabajo es importante ver la división de dos doctrinas que nos clasifican y nos dan un amplio panorama, para darnos cuenta de la Naturaleza Jurídica del Contrato Individual de Trabajo con las relaciones laborales, pues algunos autores la consideran Contractualista y otros relacionista o anticontractual. Empezaremos por la teoría Contractualista la cual conserva sus ideas fundamentadas en una influencia civilista en la que

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

En el artículo 123 de nuestra Constitución se fue estructurando el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato desarrollado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a normas sociales mínimas, creadas de la legislación laboral. Como consecuencia, la teoría Contractualista considerada como la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se desarrolla con los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.”²¹ En pocas palabras diré que esta corriente considera de forma legal, que toda aquella relación de trabajo que se presente entre trabajador y patrón se realice por medio de un contrato basado en buenos principios de derecho social, un ejemplo es:

Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: consideran al Contrato de Trabajo legítimo en la cual la voluntad de los celebrantes actúa con toda soberanía e independencia en todas sus formas.

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

Considera de base, que no existe un Contrato Individual de Trabajo de voluntad libre de decidir al momento de la firma del mismo contrato, por el simple hecho de que el empleador tiene en sus manos el futuro del trabajador, por el simple hecho de tener la facultad de conceder o no el empleo; y por el otro lado surge un

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo derecho del trabajo. Sexta edición, Porrúa México, 1961, p. 277

trabajador económicamente débil, al cual solo le compete aceptar las condiciones expuestas por la figura del empleador. Esta teoría anti-Contractualista considera una burla, un simple requisito de poco valor, y más cuando se considera libre la voluntad de las partes en la formación de la relación de un empleo.

Se fue dando un desarrollo de ideas, diversos países legislaron en materia de Derecho del Trabajo en el sentido de la formación, la existencia y la rescisión del ya mencionado contrato, crearon igual otras normas de carácter imperativo que reducen su contenido. Un ejemplo claro, cuando los legisladores establecen las ocho horas diarias de trabajo esto impide que las partes pacten la ejecución de la jornada diaria excesiva que se prolonga hasta la culminación del trabajo y eso en ocasiones, no se termina el trabajo, y al día siguiente sucede lo mismo, otro caso es el salario mínimo, sin que haya aceptación de las partes, la parte que le toca al trabajador siempre dependerá de ciertos considerandos de la vida humana de ese momento para el trabajador, por lo cual será muy inferior a lo que en realidad merece, todo por ser una parte esencial y la vez muy débil del Contrato, por que necesita el dinero no tiene otra opción que aceptar, así entre otros mas ejemplos. Para esta teoría considera muy necesario e importante, que la naturaleza de los pactos y sus cláusulas que sean de una libre discusión democráticamente entre las partes.

“Allá por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania, fue expuesta por Wolfgang Sibert, para combatir la teoría contractual, consistiendo la relación en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario, se estimó tal relación como contractual, a fin de que fuera gobernada por la ley o por el derecho objetivo proteccionista del trabajador.”²²

Por lo cual fue considerado por los juristas la teoría contractual, como la más adecuada para nuestro país en nuestra codificación, por contener los elementos principales del Contrato Individual del Trabajo al considerarlo un acuerdo de voluntades por virtud de la cual una persona llamado trabajador se compromete a

²² Ídem.

estar bajo una subordinación a otra persona física llamada Patrón, todo a cambio de una remuneración, todo esto se ve plasmado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, sobre los elementos que se ven reflejados en los que se da la esencia laboral, por que todo Contrato de Trabajo debe comenzar por una relación de Trabajo por que sin este elemento no se crearía el mismo Contrato de Trabajo. El pago de un salario, por la actividad realizada es una parte del contrato en el cual se le garantiza al trabajador su retribución en dinero; por que si no se pagara o fuera gratuito ya sería otro tipo de Contrato, no olvidemos que la subordinación es un elemento más controvertido por los abusos que se presentan para unas personas y los beneficios para otra u otras personas.

En general el desarrollo del Contrato de Trabajo fue especificando más claramente al tema que estamos abarcando en el Contrato Individual de Trabajo, por motivos naturales se ve reflejado a sus inicios por la lucha de los derechos, beneficios e igualdades de los hombres, en sus relaciones laborales esforzándose trabajando.

En el desarrollo de esta disciplina que da con los principios las normas e instituciones que dan vida y extinción a las relaciones de trabajo, que determinan las condiciones generales para la prestación del mismo trabajo, cual fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del Trabajo y den vida al Contrato Individual de Trabajo. Juan Jacobo Rousseau, en su obra: El Contrato Social nos relata especificando con sus ideas expuestas en sus teorías afirmándonos que en la época histórica de los hombres, aislados los unos de los otros demostraban una independencia absoluta que se desarrolla hasta su culminación por un grupo de hombres que firmaron un pacto, un contrato social, el cual impone restricciones y facultades para cada uno de los hombres que conformaron el determinado grupo.²³

Al iniciació de las ideas de los jus laboristas de la época hablan del derecho del trabajo, por los principios, de su naturaleza y todas sus características no admiten la autonomía de la voluntad de los hombres, por que manifiesta que los

²³ ROUSSEAU JUAN Jacobo El contrato Social editores mexicanos unidos, s.a. edición 2002, pp.46 a50

hombres que se relacionan laboralmente y no son iguales entre los involucrados, desde el principio, el empleador se impondrá al trabajador pues es una realidad inevitable. El Dr. Cabazos Flores con sus ideas de igualdad expresa que en la vida social nos da a entender el abuso del hombre por el mismo hombre, el abuso o el aprovechamiento del fuerte en contra del más débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el necesitado de dinero que lo requiere para vivir, el trabajador y en muchos casos a toda una familia se tiene que mantener de un salario mínimo y con dos o hasta tres trabajos para poder sobrevivir.

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

1.8. EVOLUCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Ya se ha mencionado el Derecho del Trabajo toma vida del civil y por lo semejante resulta lógico pensar que los contratos laborales siguen la misma suerte. En atención a esto haremos un poco de historia acerca de los civiles para así llegar con los laborales.

Con la aparición de los primeros Contratos, se debido a la misma necesidad que tenía el hombre de superarse y de organizar todas sus mismas acciones, pues esto lo logra por el intercambio de bienes y servicios mediante á operaciones contractuales.

“Para el desarrollo de la sociedad, el hombre requiere del intercambio de bienes y servicios, sin los cuales económica y socialmente quedaría aislado. Tal cambio, provoca que el mismo ser humano enriquezca y perfeccione, se realiza, entre otros medios, a través de los contratos”.²⁴

²⁴ PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO Bernardo. Contratos Civiles, Segunda Edición, Porrúa México, 1994. p.3.

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

“En los diversos contratos van perfeccionando paulatinamente en la vida jurídica de Roma; en un principio los romanos fueron eminentemente agricultores y guerreros. Posteriormente, al contacto con otros pueblos, su modo de ser varía, reflejándose este cambio en el desarrollo de los contratos se separan del formulismo y rigor antiguo, para acogerse más a la buena fe y a la equidad.”²⁵

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

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

Justiniano nos define a este vocablo de la siguiente manera **Obligatio est juris vinculum, quo necessitate adstringitur alicujus solvendae rei, secundum nostrae civitatis jura.** (La obligación es un vínculo de derecho formado según nuestro derecho civil, y nos obliga a pagar alguna cosa).²⁶

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

²⁵ BRAVO VALDES Beatriz y Agustín Bravo González. Segundo curso de derecho romano Décima edición, quinta reimposición, Pax. México, 1992, p.33.

²⁶ Instituciones de Justiniano. Edición bilingüe por Ortolán M volumen IV Trad. Francisco Pérez De Anaya y Melquíades Pérez Rivas. Heliasta. Argentina, 1976, pp.236 y237.

que el pretor han constituido en virtud de jurisdicción: estas últimas se llaman también honorarias).

II. Sequens divisio in quatur species deducitur. Aut enim ex contractu sunt aut quasi ex contractu; aut ex maleficio aut quasi ex maleficio. (Una división subsecuente las distingue en cuatro especies, porque nacen o de un contrato o de un cuasi contrato, o de un delito o de un cuasi delito.)²⁷

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

“Los cuasicontratos se parecían a los contratos por ser lícitos y engendrar obligaciones, pero diferían de ellos por la falta de consentimiento”.²⁸

El cuasicontrato era considerado como un acto jurídico semejante al mismo contrato porque también engendraba obligaciones, pero en este caso lo hacía sin el conocimiento de las partes. En el Derecho Romano se presentaban en algunos casos, de los cuasicontratos de los cuales hablare brevemente a continuación:

a) La gestión de negocios. “Se da cuando una persona administra voluntariamente los negocios ajenos sin habérselo encargado.”²⁹

Este cuasicontrato se asemeja con el mandato porque en ambos casos una persona se encarga de los bienes o asuntos de otra, solamente que en el primero es por iniciativa propia y en el segundo por una orden del mandante.

b) La tutela. “Es aquella Institución jurídica que tiene por objeto la guarda de la persona o bienes, o solamente de los bienes,

²⁷ Ídem. P. 238

²⁸ MARGADANT S., Guillermo Flores. El derecho privado romano Vigésima segunda edición, Esfinge. México, 1997, p.431.

²⁹ PETIT, Eugene Tratado elemental de derecho romano Trad. D. José Fernández González S e, Editora Nacional México, 1976, p.447.

de los que, no estando bajo la patria potestad, son incapaces de gobernarse por sí mismos”.³⁰

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

c) La curatela. Es la “institución de derecho romano... destinada a la custodia y protección de bienes o patrimonios necesitados de administración y vigilancia, pertenecientes tanto a la esfera del derecho privado como a la del derecho público.”³¹

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

d) La indivisión “Se dice que hay indivisión, cuando una cosa determinada o un conjunto de bienes pertenecen a varias personas que son copropietarios Pro indiviso de ellas”.³²

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

³⁰ DE PINA VARA, Rafael. Op Cit., p.486

³¹ Ibídem, p 207.

³² ODERIGO, Mario N Sinopsis de derecho romano Sexta edición, De palma Argentina, 1982,p. 355

e) El enriquecimiento ilegítimo “se daba cuando una persona obtuviera una ganancia a costa de otra sin que mediara una causa jurídica; es decir, cuando dicha ganancia proviniera de una relación jurídica injustificada.”³³

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

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

Referente a los cuasidelitos éstos son “aquellos hechos que sin ser verdaderamente delitos originan los mismos efectos de los actos delictivos, y principalmente la obligación de reparar los daños causados.”³⁴

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

a) La torpeza o deshonestidad judicial. Tenía lugar cuando un juez dictaba una resolución contraria a derecho, debiendo con ello resarcir el importe del daño causado pero sin modificar el sentido de la sentencia. “El juez que “hacia suyo el proceso”; es decir, que dolosa o negligentemente dictaba una sentencia injusta, quedaba obligado a pagar a la parte perjudicada una indemnización”.³⁵

³³ MORINEAU IDUARTE., Martha y Román Iglesias González. Derecho romano. Segunda edición. Harla México, 1992, p 199.

³⁴ VENTURA SILVA, Sabino Derecho Romano. Decimacuarto edición, Porrúa Méxco, 1997, p.399

³⁵ MORINEAU IDUARTE, Martha y Román Iglesias González Op cit., p.200.

b) La acción de **effusis et deiectis**. “se daba contra el habitante principal de un edificio del cual se derrama un liquido (effusum) o bien se arrojara un cuerpo sólido a la calle (deiectum) o a un lugar público y se causare daño a un transeúnte.”³⁶ Esta figura delictiva se presentaba si del interior de una construcción era lanzado algún fluido u objeto sólido que causara un daño personal; responsabilizándose con ello al dueño de la edificación si no se identificaba al autor directo de los hechos.

c) La *positivis velt suspensis*. “El habitante de una casa en la cual son puestas o colgadas cosas sobre la vía pública, las que al caer pueden dañar a un tercero, es responsable de los daños eventuales que se pueden producir por la caída de dichas cosas.”³⁷ En esta hipótesis bastaba que el residente de una casa suspendiera un objeto que al caer produjera un daño; si esto sucedía se responsabilizaba únicamente a quien colocaba dichos objetos.

d) La responsabilidad de los dueños de navíos, posadas y establos. Este cuasidelito albergaba “diversas hipótesis. Así, si el culpable del daño derivado de dolo o robo era el esclavo del barquero, posadero o establero, a su dueño le correspondía pagar la indemnización. En tanto, si el culpable era una persona libre el patrón respondía con base en la **lex Aquila**, por haber seleccionado personal deshonesto. Asimismo, si no procede la aplicación de la ley citada, el culpable responde por si mismo; pero si aquél es insolvente o no se le encontraba, el propietario del barco, posada o establo respondía del doble del daño sufrido por sus clientes puesto que éstos no podían reclamar a alguna otra persona.”³⁸ Este cuasidelito contemplaba diversas posibilidades: una era cuando el culpable resultaba ser esclavo, situación en la que su propietario debía pagar el daño; otra cuando el autor del acto fuera una persona libre, caso en el que su patrón respondía con fundamento en la **Lex Aquilia**, pero en el supuesto de no aplicarse dicha Ley lo hacía directamente quien cometiera la falta delictiva a menos que fuera de escasos recursos o no se hallare porque en tal acontecimiento continuaba siendo responsable el patrón.

³⁶ VENTURA SILVA, Sabino Op Cit., p.399.

³⁷ ODERIGO, Mario N Op Cit., p.359

³⁸ Ventura SILVA, Sabino Op. Cit., p. 399

“Damni injuriae actio constituitur per legem Aquiliam; cujus primo cautum est ut, si cuius alienum hominem alienamve quadrupedem quae pecudum numero sit, injuria occiderit, quanti ea res in eo plurimi fuerit, tantum dominio dare damneetur. (La acción del perjuicio justamente causado se halla establecida por la ley Aquilia, cuyo primer capítulo establece que el que haya muerto injustamente a un esclavo o a un cuadrúpedo de los que se hayan en el número de los rebaños, perteneciente a otro, será condenado a pagar al propietario el mayor valor que la cosa haya tenido en el año.)”³⁹

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

“Los intentos de los maestros de Derecho Civil, ubicaron el contrato de trabajo en algunas de las figuras tradicionales: arrendamiento, compra-venta, sociedad, mandato, etcetera.”⁴⁰ Como lo hace mención el Contrato de Arrendamiento, en su artículo 2398 del Código Civil para el Distrito Federal nos dice lo siguiente:

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

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

Posteriormente le hallaron parecido al contrato laboral con el de compraventa, pues decían que si era posible comprar energía eléctrica también era factible negociar energía humana, solamente que a esta postura se le objetó

³⁹ Instituciones de Justiniano Volumen IV. Op. cit., p. 297

⁴⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit., p. 95

el no poder considerar al trabajo como una mercancía por ser inherente a la persona.

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

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

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

“El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga”

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

“Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que constituya una especulación comercial.”

1.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

“Las primeras leyes del trabajo mexicanas son los riesgos profesionales, de José Vicente Villada, del año de 1904, del Estado de México y la de 1906 de Bernardo Reyes, de Nuevo León.”⁴¹

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

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

“El 14 de enero de 1918, el Congreso del Estado de Veracruz, expidió su Ley del Trabajo que tuvo el mérito de ser la primera del país y haber servido de fundamento para la elaboración de otras leyes entre ellas la de 1931”.⁴²

Ahora bien, debemos mencionar que hasta la Constitución de 1910 con el artículo 123 la facultad para legislar en materia laboral era a encargo del Congreso de la Unión y de las Legislaturas Estatales; después “el presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores que se llevó a efecto el 26 de junio de 1926, propuso la reforma de la fracción X del Artículo 73 constitucional, en lo que respecta a las facultades del Congreso, así como la del proemio del artículo 123, para que únicamente el Congreso tuviese esa facultad.”⁴³

Fue así como se integró una comisión para redactar un Código Federal del Trabajo, pero su proyecto fue rechazado por deficiencias en materia sindical y

⁴¹ CASTORENA, J Jesús. Op Cit., p. 46.

⁴² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Op. Cit., p 25.

⁴³ DE LA TORRE, Francisco Op. Cit., p. 11.

huelguista; este motivó a una segunda Comisión elaboradora de otro proyecto, solo que ahora de una Ley Federal del Trabajo, la cual se aprobó en 1931 finalizando con ella la facultad de legislar en materia del trabajo a los Estados.

“El Congreso de la Unión aprobó la primera Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes.”⁴⁴

Esta Ley reguló al contrato individual de trabajo sin referirse a la relación de trabajo la cual se vino reglamentando hasta la Ley de 1970; razón por la que únicamente abordaremos los principales aspectos de la Ley Federal Trabajo del año 1931 en los siguientes incisos:

a) Su definición “Art. 17.- Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.”⁴⁵”

Este era un concepto con el cual quedaban obligadas las partes en igualdad de circunstancias y supliéndoseles la autonomía de su voluntad al momento la celebración del Contrato Individual de Trabajo entre el trabajador y el patrón.

b) Su formación. Se refería a cómo realizar dicho contrato, pudiendo ser por escrito y excepcionalmente verbal, para evitar con ello conflictos respecto al alcance de las obligaciones adquiridas, tal y como lo indican los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 24 de la Ley. Todo contrato de trabajo deberá constar precisamente por escrito, salvo lo dispuesto por el artículo 26 de esta ley, y se harán por lo menos dos ejemplares, de los cuales deberá quedar uno en poder de cada parte.”

"Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo actual. El Contrato de Trabajo podrá ser verbal cuando se refiera.

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

II.- Al servicio domestico,

⁴⁴ CASTORENA, J Jesús. Op. Cit., p. 51.

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo. S e, Talleres Gráficos de la Nación México, 1931, p7

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

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

c) Sus efectos. “Los efectos del contrato que en el derecho común se determinan por la voluntad de las partes, son materia, tratándose del trabajo, de una reglamentación legal minuciosa, que tiende a proteger el salario, la higiene, la seguridad y la moralidad de los trabajadores.”⁴⁶

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

d) La suspensión. Tenía varias formas de realizarse pero en términos generales podemos decir que se efectuaba conforme al artículo 116 de la ley en cita por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o mediante paros patronales que influyeran en las condiciones del mercado y en los trabajadores para obligarlos a consentir nuevas disposiciones laborales.

“Art. 116.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

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

II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, si se comprueban plenamente al patrón.

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

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

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

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

⁴⁶ “Exposición de motivos de la ley Federal del Trabajo de 1931” Diario Oficial de la Federación (Tomo LXVI. No 16). México 22 de mayo de 1931, p 9.

VII.-Las circunstancias de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa;

VII.- La muerte o incapacidad del patrón, y

IX.- La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absoluta, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato”.

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

“Art. 126.- El contrato de trabajo terminará:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes;

II.- Por las causas estipuladas expresamente en él;

III.- Por muerte del Trabajador,

IV.- Por terminar la obra.

V.- Por el agotamiento de la materia,

VI.- Por rescisión del contrato,

VII.- Por quiebra o liquidación judicial de la negociación,

VIII.- Por cierre total de la empresa,

IX.- Por incapacidad física, o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan posible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa;

X.- Por perder la confianza del patrón.

XI.- Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y

XI.- Por caso fortuito o fuerza mayor.”

De la forma antes comentada y con los artículos mencionados empieza a tomar una mayor estructura para la creación del Contrato Individual de Trabajo el cual lo explicare más adelante.

CAPITULO II.

CONCEPTOS GENERALES

Para las grandes sociedades del mundo, la inclusión de garantías sociales en un sistema jurídico, han marcado un paso más para lograr una igualdad de circunstancias entre trabajador y patrón, buscando una justicia más objetiva que pueda equilibrar la gran desigualdad existente en el orden económico, entre el trabajo y el capital con apoyo del Derecho. Actualmente el Derecho del Trabajo o también conocido como Derecho Laboral, es parte fundamental dentro de nuestra legislación, toda vez que esta misma concentra la garantía social más importante de nuestro sistema jurídico, principalmente por la forma en que esta rama consiguió su autonomía.

La materia laboral se encarga de regular la relación obrero-patrón, ante la prestación de un servicio a cambio de una retribución, teniendo como elemento principal la subordinación. Sin embargo, en el Sistema Jurídico Mexicano, a lo largo de los años han surgido ordenamientos específicos que regulan las relaciones de trabajo, siendo una de las más importantes la Ley Federal del Trabajo.

Para el ser humano el trabajo como herramienta de subsistencia se traduce como una necesidad de conseguir satisfactores, ya que realizando en forma cotidiana actividades materiales, físicas o intelectuales, se logran determinados fines o resultados en beneficio del mismo hombre y al realizar tales actividades se estará realizando un trabajo; es por ello que me ocuparé en la presente investigación, en señalar los conceptos básicos que servirán de modelo para el mismo.

2.1. Derecho

Es indudable que el hombre en su aspiración de perfeccionamiento dentro del núcleo social en el que se desenvuelve, tiene la necesidad de imponer normas de conducta, las cuales al violarse deberán tener una sanción; así, ante esa ambición de progreso jurídico es de considerarse que surge el derecho.

La palabra Derecho desde el punto de vista etimológico proviene del vocablo latino **directum**, que significa no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general, se entiende por Derecho el conjunto de normas jurídicas, creadas por el Estado para la regulación de la conducta externa de los hombres y en el momento de incumplimiento estará provisto de una sanción judicial.⁴⁷

Menciona el Maestro **Daniel Cortés Macías**, en su obra Breve Catecismo Jurídico que: “el Derecho es el instrumento más ingenioso creado por el hombre para el control social y permitir en la medida de lo posible, la convivencia social y que el Derecho debe considerarse como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad y en todo incumplimiento de su observancia puede hacerse uso de la fuerza física del Estado.”⁴⁸

En efecto, el Derecho está conformado por conjunto de elementos que son normas, es decir, reglas de conducta en cuanto a que son instrumentos dictados para conducir rectamente el comportamiento humano en sociedad; se considera a estas normas como jurídicas en cuanto que son emitidas o sancionadas por el Estado, a través de uno de los elementos que es el gobierno provisto de Imperio. Estas normas regulan el comportamiento humano, toda vez que lo controlan para evitar que se desborden y que su libre comportamiento llegue a violar el ámbito de libertad de los demás. Esa regulación es en observancia a la conducta, es decir, del acto de voluntad humana que se exterioriza mediante una acción o una abstención de lo que debiera realizarse. La conducta que le interesa principalmente al Derecho es aquella que se manifiesta, puesto que no le es dado o permitido al Derecho, intervenir, regular o sancionar el pensamiento o el querer humano, hasta en tanto no se hace patente, es decir, hasta en tanto no se exterioriza.

Cabe aclarar que el Derecho regula únicamente el comportamiento humano, nunca de otros seres vivos ni mucho menos de seres inanimados.

⁴⁷ DICCIONARIO JURIDICO, EDITORES CALPES, S.A., Madrid 1999, p.31.

⁴⁸ CORTÉS, Macías Daniel, Breve Catecismo Jurídico, s.a., México, 1996 p.123.

El Derecho precisa las disposiciones traducidas en normas o mandatos, las cuales deben ser exigibles por la fuerza de alguno de los órganos de gobierno en la figura jurídica preestablecida, nunca exigible por los particulares.

2.1.1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El Derecho Individual del Trabajo es un derecho protector del trabajador mismo, encargado de regular y beneficiar a todos los hombres que entregan su tiempo, y vida a un trabajo y a un patrón. Vigila que se dé la previsión social en el caso de que no se integre por completo la Seguridad Social del trabajador. El Derecho Individual del Trabajo se desglosa en el Derecho Colectivo del Trabajo, en el Derecho Procesal y Autoridades del Trabajo. La idea del Derecho Individual del Trabajo cambia o varía con los diferentes regímenes económicos del país, lo cual se ve reflejado en el trabajo subordinado, con la intención para producir ganancias para el patrón. El beneficio económico obtenido por el esfuerzo realizado en sus actividades de trabajo, hace posible la participación del trabajador en las utilidades de la empresa y en formar parte como gente de confianza para la dirección y administración de la misma empresa, con un sueldo, puesto, horario, vacaciones, derechos y obligaciones etc., que se le tienen que otorgar al trabajador. Todo esto por la subordinación de toda persona que trabaja de manera individual (Trabajador) para otra persona (Patrón) dándose una relación con el Contrato Individual de Trabajo.

El Derecho Individual del Trabajo nos da un amplio panorama de lo noble que es, porque abarca una protección a los derechos de los hombres que dan su vida trabajando para la existencia del mismo hombre ante otro hombre que se considera superior a él. Sean considerado que el Derecho Individual de Trabajo maneja lo que son derechos nuevos naturales del trabajo y es obvio que las antiguas escuelas iusnaturalistas lo cual no creen considerar al trabajador como un ente abstracto, pues solo va a considerar al trabajador mismo que tiene derechos, por el simple hecho de existir, que la economía que rodea al trabajador cualquiera que sea su forma, asegure y respete su salud, su vida, su libertad, su igualdad y la de todas las personas que conforman a un trabajador. Todo esto con el fin de que tenga una dignidad y a la vez una existencia decorosa en un presente y en un

futuro, por lo cual nace lo que son derechos en la vida de un trabajador, con todo esto y más, da elementos para la existencia del Contrato Individual de Trabajo.

2.1.2. DERECHO DEL TRABAJO

Se ha considerado que el Derecho del Trabajo surgió a consecuencia del abuso del hombre por el hombre; responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan con el movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del Derecho.

Cabe destacar que el abuso del hombre por el hombre ha existido desde la época más remota; luego entonces estamos frente a la necesidad de perfeccionar al hombre y no a las normas jurídicas, dado que el poderoso empleador tiene las herramientas de producción y con esto estará siempre en ventaja del trabajador, quien lo único que tiene como protección y herramienta es su fuerza de trabajo, ya sea física o intelectual.

Alejandro Cárdenas Camacho, define el Derecho del Trabajo como: “El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y el impulso de las condiciones generales de trabajo.”⁴⁹

Por su parte, **Fernando Flores Gómez González y Gustavo Carvajal Moreno**, consideran el Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas que regulan las relaciones entre los grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre factores de la producción, capital y trabajo.”⁵⁰ Esta definición implica la existencia de dos ramas dentro de esta disciplina jurídica; por una parte la que atañe a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción, como son el Contrato Individual de Trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el trabajo especial

⁴⁹ CAMACHO, Cárdenas Alejandro, Enciclopedia Jurídica México, Tomo III, segunda ed., Editorial Porrúa, 2004, p. 934

⁵⁰ FLORES GOMÉZ, González Fernando y Carvajal Moreno Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1989. p.349.

de mujeres y menores, las obligaciones de patrones y trabajadores y la regulación de las labores; por otra, parte, lo que se relaciona con los problemas colectivos que comprende la organización de sindicatos o asociaciones profesionales, tanto de patrones como de trabajadores, aspectos de riesgo profesional, la vida misma del trabajador y de su familia entre otras cosas más que le atañen al Contrato Colectivo de Trabajo y al Derecho del Trabajo.

No es fácil proporcionar una definición y exacta respecto al Derecho del Trabajo, ya que cada vez se amplia más el campo de acción del mismo.

Por lo que hace referencia en un futuro inmediato, prácticamente todo el trabajo realizado será por cuenta ajena y por consiguiente, excluido en el ámbito del Derecho Laboral. Así tenemos materias que en algún momento formaron parte del Derecho del trabajo, y hoy en día ya se pueden considerar como autónomas, como la Seguridad Social.

El Derecho del Trabajo debe y puede identificarse con el Derecho Laboral, porque pienso que tanto el trabajo como el contrato, son el origen, contenido y núcleo de todas las relaciones laborales.

José Antonio Capillas Bolaños, en su obra Curso Elemental de Derecho del Trabajo, retoma la idea de *Héctor Estribar*, quién dice que: “el Derecho del Trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”⁵¹

Para **Trueba Urbina Alberto**, quien sostiene que siendo nuestro Derecho del Trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en “Derecho de todo aquel

⁵¹ BOLAÑOS, Capillas José Antonio, Curso Elemental del Derecho del Trabajo, Editorial la Casa del Abogado, Las Palmas, 1989. p. 256.

que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica”.⁵²

El Derecho del Trabajo no se limita al Contrato de Trabajo, porque cada vez se abren más caminos a la idea de ampliar la cobertura de los llamados riesgos sociales de la clase trabajadora, independientemente de la existencia de una relación contractual laboral previa. La tendencia de la Seguridad Social total, no es únicamente en el sentido de comprender todos los riesgos del trabajador, sino de toda la población; es una meta a conseguir, y no como una manifestación del proteccionismo y paternalismo estatal, sino como un deber solidario de una sociedad interdependiente, haciendo valer sus derechos a través de los legisladores, para tener una mejor estabilidad política y económica del país.

El Derecho del Trabajo es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica, que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, en la cual interviene el trabajador y el patrón, ha recibido una diversidad de nombres desde mediados del Siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrinas y sistemas de normas positivas.

Nuestro Derecho del Trabajo, no fue gestado en el Derecho Civil como sucedió en otros países, sino producto de una revolución armada que cristalizó los derechos del proletariado mexicano. Lamentablemente, el Congreso de la Unión, en el año de 1931, expidió una Ley Federal del Trabajo con fuerte influencia privatística, patéticamente nefasta para el buen desarrollo del derecho laboral; sin embargo después de cuarenta años surgió la brillante idea de una nueva Ley Federal del Trabajo, cuya comisión redactora estuvo integrada por prestigiosos profesores como Don Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Alfonso López Aparicio, María Cristina de Tamayo y Enrique Álvarez del Castillo, entre otros más. Fue en el seno de esta comisión donde surgió una nueva Ley Federal del Trabajo

⁵² TRUEBA, Urbina Alberto, Comentarios Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa, México, 1991.

en 1970, con principios verdaderamente revolucionarios y siguiendo la escuela del Derecho Social Mexicano.⁵³

La idea del trabajo como un derecho y deber social, es un principio que conduce al derecho de los hombres, creando las condiciones que garantizan a la persona la posibilidad de realizar un trabajo sano y útil para el bien de la misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La libertad es un principio cuya base, entre otras, es el Derecho del Trabajo. Nos muestra que la norma posee una significado fundamental, porque la relación de trabajo no es, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad, si no lo contrario, en toda relación de trabajo la libertad debe ser uno de los atributos esenciales del trabajador.

El Principio de igualdad con el Derecho del Trabajo, se manifiesta con las ideas de libertad e igualdad que van de la mano porque la igualdad sin la libertad no puede existir. Esta última no florece donde le falta otra parte, ya es la idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el Derecho del Trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los deseos y sueños de los trabajadores, hacia una existencia decorosa, es la idea que conforma la fortaleza que da un impulso a los hombres a la batalla por sus ideales y que continuara siendo uno de los factores más poderosos para su integración misma. Este principio se encuentra inmerso en el segundo párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Respecto al trabajo, la dignidad humana exige respeto para la figura de la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el simple hecho de ser hombre; el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el

⁵³ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, IV Edición, Porrúa México, 1997. p.135.

indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de producción, su naturaleza como ser humano es idéntica y sus atributos también son los mismos. Este principio se encuentra contenido en la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dispone lo siguiente. “Son obligaciones de los patronos, en la fracción VI guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; se debe dar lo que es la idea de una existencia decorosa”. La finalidad del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso.

El Derecho del Trabajo es de especial importancia e interés para el individuo, la sociedad y el mismo Estado y nunca debe aplicarse con rigidez monolítica, sino hay que tomar en cuenta su naturaleza y finalidad socio- económica ya mencionada el equilibrio y desarrollo de la dinámica obrero patronal.⁵⁴

La sociedad debe manejar con responsabilidad sus actos, según expresa el artículo. 3º de la Ley Federal del Trabajo actual, nos menciona uno de tantos derechos, que tendrá que recibir y de esperar de cada persona, por un trabajo útil y honesto.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los Trabajadores.

El hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, lo que es energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y

⁵⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. IV Edición, Sista. México, 1994, p.7

concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa. De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre la parte más frágil, el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten y perjudican su existencia decorosa de vida. Así también, el artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo ratifica el principio de las relaciones obrero patronales, al señalar que, los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrón, por lo que tiene la obligación de cubrir salario de conformidad con la jornada de trabajo, y el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones que las consignadas en la Ley Federal del Trabajo y tomando en cuenta la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Actualmente el Derecho del Trabajo se conforma del Contrato de Trabajo y sus diversas modalidades, como a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; y lo relacionado con sus derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; la remuneración, los salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; en todo lo que se relaciona con la huelga y el cierre patronal entre otras.

De lo anterior, en lo referente al Derecho del Trabajo, es una disciplina sobresaliente porque toda persona siempre estará envuelta directa o indirectamente en una relación de trabajo la cual refleja la vida cotidiana de cada persona en el lugar donde tiene la posibilidad de trabajar; por eso es importante que se de un respeto al trabajador en su lugar de trabajo y el tiempo laborado en el mismo y a la vez se dé una armonía con el patrón los cuales son los mas beneficiados para nuestra sociedad; se debe buscar la aplicación de las normas para hacerlo con flexibilidad y buscando hacer efectivo el principio jurídico de justicia social.

Cabe resaltar que el Derecho del Trabajo no debe verse como un conjunto de disposiciones jurídicas, cuya finalidad sea sólo proteger a la clase obrera, sino

como un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones de trabajo para que tanto trabajadores como patrones estén en igualdad de circunstancias.

2.2. TRABAJO

Para algunos autores la palabra trabajo proviene del latín “**trabis**,” que significa traba, ya que el trabajo se convierte en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo.

Una segunda corriente, ubica el término trabajo en el vocablo griego “**thlibo**”, que denota apretar, oprimir o afligir. Por otro lado, otros autores ven su raíz en la palabra “**laborare o labraire**,” del verbo latino laborare, que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Para la Real Academia Española, conceptúa al Trabajo como “**el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza**”⁵⁵ así , podemos decir que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 8, segundo párrafo, define al trabajo como:

“Artículo 8º Ley Federal del Trabajo: .se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”⁵⁶

El trabajo es una difícil realidad de subordinación y manipulación del trabajador por una persona que es el empresario.

⁵⁵ GARCIA-PELAYO y Gross Ramón, Diccionario de la Real Academia, cuarta ed., Larousse, México 1988, p.450

⁵⁶ Ley Federal del trabajo, publicado en el Diario Oficial de la federación del 1 de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año, Art.8º.

Constitucionalmente todos tenemos derecho al trabajo, desarrollando la profesión que más nos acomode, pero también es un deber que tenemos para con la sociedad de la que formamos parte y la Ley Federal del Trabajo la vigente señala en el artículo 3º ya antes mencionado en la pagina cuarenta y seis de mi investigación.

Sin embargo, muchas de las veces a los patronos se les olvidan tener en cuenta este artículo. Es considerado como una condición de existencia del hombre que tiene como prioridad crear satisfactores primordiales y resulta tutelado por el Estado o por un particular cuando existe relación jurídica de subordinación.

El trabajo es una actividad humana orientada a la producción, distribución de cosas materiales o espirituales, para el cumplimiento de un servicio público o privado, a cambio de una salario.

El Trabajo se conforma de los siguientes elementos que le dan forma al mismo:

A. El Trabajo es un elemento de existencia del mismo hombre, Quién podrá dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode y favorezca, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos a terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de la ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

B. El Trabajo tiene como objeto crear elementos satisfactores para atender todas sus necesidades; el hombre requiere del Trabajo como el único medio para sostener la economía de cada persona y los recursos necesarios que una población vaya generando el impulso de un país.

C. El Trabajo es objeto de protección Jurídica, la cual se otorga por la misma naturaleza del Trabajo, atendiendo al carácter del trabajador. Esta misma debe preservar la dignidad del mismo trabajador, para ser considerada como una necesidad de respeto a su persona, proporcionándole también los medios

necesarios para elevar el nivel cultural, social y material, tanto del trabajador como el de su familia. Por medio del Trabajo, el empleado se compromete a prestar su fuerza física e intelectual para la realización de un Trabajo para ello se crea reglas, condiciones, derechos y obligaciones, a través del Contrato Individual de Trabajo y otros contratos relacionados. El Trabajo es el origen y permanente fundamento de las obligaciones que se presentan para ambas partes (patrón trabajador). La obligación primordial del empleado es realizar una o varias actividades físicas o intelectuales, para la realización del trabajo esto conllevará la celebración del Contrato Individual de Trabajo. Asimismo al patrón le corresponde retribuir al trabajador por todas las actividades realizadas y proporcionarle los derechos y servicios que ordena la Ley.⁵⁷

Con todo esto se desglosa un fragmento importante que forma parte también del Trabajo: la jornada de trabajo, ya sea la mínima o la máxima, un horario rígido o flexible sin excederse del mismo; estableciendo las horas extras, y los días de descanso, ya sean de carácter semanal o periódicamente y los que considere la ley como obligatorios; establecer los cursos o capacitaciones que sean necesarios, las vacaciones, así como que el trabajador tiene que cumplir con los deberes que se le encomienden, representar una buena conducta, obediencia y realizar su labor con responsabilidad y buena fe.

En cuanto a los derechos que asume el trabajador, uno de los más importantes es el salario, el cual será en dinero o en especie, el cual será de base, además de complementos como gratificaciones, comisiones, incentivos, primas, etcétera. El trabajador por el simple hecho de serlo, tiene una protección primordial en su persona y su dignidad, por lo que tiene derecho a un trato digno y no discriminatorio dentro y fuera del lugar de trabajo, se le respetará su intimidad, en todos los sentidos; se le otorgará Seguridad Social, deberá de haber higiene en el lugar de trabajo y se le deberá de dar una adecuada formación profesional al trabajador.

⁵⁷ Diccionario de Derecho del Trabajo, Terminación del Contrato Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, UNAM, México p.201.

Las normas que regularizan al Contrato Individual de Trabajo, son todas aquellas que se refieran a las situaciones jurídicas concretas o particulares, las cuales son normas jurídicas totalmente individualizadas, que desarrollan al ya mencionado contrato.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ve reflejado muchos años de esfuerzo y enormes luchas que vivieron nuestros antecesores para obtener grandes beneficios y un buen bienestar para toda la Nación: Uno de tantos esfuerzos que refleja la Constitución, en relación al Trabajo y al Contrato Individual del Trabajo, es el Artículo. 123, del cual hablare con posterioridad.

2.3. EMPRESA

Es importante conocer, en dónde toma vida el contrato y para ello es necesario revisar las diversas connotaciones respecto a la empresa, atendiendo los diversos enfoques que hacen las distintas disciplinas jurídicas, principalmente el derecho del trabajo; el concepto de empresa es de entenderse que tiene un significado de carácter económico. En el sentido laboral, el concepto empresa está más acorde a dicha concepción.

“La Ley Federal del Trabajo actual en su artículo 16º la define de la siguiente manera, “para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.”

Para el diccionario jurídico de sociología, la empresa es una entidad jurídico-económica compleja, cuyos factores de producción son el capital y el trabajo. Es una organización la cual es provista de medios materiales y humanos, bajo la dirección de una persona llamada empresario, que asume los riesgos propios del negocio y se encamina a la producción de bienes y a la prestación de servicios para el mercado que está interesado con una finalidad lucrativa.⁵⁸El Diccionario Esencial de la Lengua Española define a la empresa de la siguiente forma:

⁵⁸ Diccionario de Sociología de la Empresa y de las Relaciones Laborales, Edith. Lex Novo México

“acción de emprender y cosa que se emprende, sociedad industrial o negocio mercantil; acción o tarea ardua o difícil FAM. Empresariado, empresarial, empresario.”⁵⁹

Para la legislación laboral, la empresa es el lugar donde se produce y tiene su origen la distribución de la producción de bienes y servicios. Por lo que respecta a los bienes, cabe mencionar que éstos son los que tienen la posibilidad de satisfacer una necesidad y los servicios formarían la ejecución de un trabajo en ganancia y en beneficio de otro.

Por su parte, la Ley Laboral señala que la empresa es el sujeto obligado a repartir prestaciones de ley como las utilidades a sus trabajadores.

Además el Maestro Alvirez Frascione, define a la empresa de la siguiente forma:

“la palabra empresa del latín emprenderé significa literalmente: asociación de varios individuos para la realización de obras materiales negocios o proyectos de importancia, concurriendo comúnmente a los gastos que ofrezcan y participando de todas las ventajas que se reporten.”⁶⁰

Así, para el mencionado Maestro, la empresa es una asociación de personas, con el fin de lograr un lucro, cuyo objetivo primordial es, producir ganancias que se convertirán propiamente en utilidades.

Es indudable que las empresas en México, de igual forma que en las del resto del mundo, han sufrido transformaciones, e incluso, por lo que respecta al tema de utilidades, se podrían decir que el texto original antes de las reformas de las fracciones VI y IX de la Constitución en el año de 1962, las empresas obligadas al pago de utilidades eran agrícolas, comerciales, mineras y fabriles; y en la actualidad, cualquier empresa por el solo hecho de serlo, sin importar la actividad económica que realiza, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, tienen la obligación de, hacer participe de las utilidades a los trabajadores.

⁵⁹ Diccionario Esencial de la Lengua Española, Editorial Larousse, S.A. de C.V. México 1998.

⁶⁰ ALVIREZ FRASCIONE Alfonso. La Participación de Utilidades, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976 p.53

La empresa es una fuente esencial de toda actividad encaminada a la obtención de utilidades, es el lugar donde el trabajador desempeña sus labores, prestando su fuerza de trabajo en forma subordinada a cambio de una remuneración, en las diversas fuentes de trabajo, como talleres, tiendas, fabricas, agencias, microempresas, pequeñas empresas, etcétera. Constitucionalmente, de acuerdo al tema que nos ocupa todas estas unidades de producción tienen obligación de repartir utilidades generadas anualmente por los trabajadores, esto tiene su fundamento en el artículo 123 Constitucional fracción IX, que señala que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa.

Cabe precisar que la empresa privada constituye la base de nuestro sistema empresarial, con sus principales finalidades como son las siguientes:

- a) Producen bienes y servicios para el mercado.**
- b) Sus operaciones son aleatorias a las condiciones del mismo mercado.**
- c) Su finalidad es el lucro.**
- d) Implica la propiedad privada de los medios de producción.**
- e) Constituyen organismos que tienen completa autonomía financiera.**

El principio económico por el que se rigen de forma dominante en las empresas privadas o capitalistas es el lucro. El cual significa el satisfacer las necesidades de aquellas personas que cuenten con el dinero necesario para comprar los bienes y servicios que las empresas producen.⁶¹

Las empresas tuvieron una evolución histórica con el artesanado, industrias medias y las industrias grandes; después se dio la propiedad individual, la asociación de personas y la asociación de capitales; con la creación de capitales se fue dando un desarrollo de los mismos para convertirse en pequeños pero considerables capitales, hasta llegar a los grandes capitales, todo con el fin de producir enormes ganancias, principalmente para los empresarios.

⁶¹ ALVIREZ FRISCIONE Alfonso. Op. Cit. pp. 61 y 62.

2.4. Salario

El Diccionario de la Lengua Española define al salario como: “la remuneración del trabajo efectuado por una persona.”⁶²

De esta definición se desglosan dos elementos a decir, para complementar la definición que son:

a).- Remuneración-acción y efecto de remunerar.

b).- Remunerar- pagar.

Para garantizar el pago, se deberá dar lo que es considerado como Salario, el ya mencionado Salario en su categoría mínimo, es una cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva, o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido y la cantidad determinada.

Para el trabajador le serviría donde los principales argumentos contra los salarios mínimos es que pueda volverse en contra del trabajador a los cuales debería proteger, pero se debe reducir el número de impuestos de trabajo para personas con poca calificación. Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados, en este caso se habla de dos artículos el 97 y 110, en donde el artículo 97 dice: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

⁶² Diccionario Esencial de la Lengua Española Op. Cit.

a) Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V; y

b) Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario."

El trabajador tendrá que expresar quiera o no su conformidad para autorizar al patrón para que deduzca de su salario, los impuestos que sean a su cargo, las cuotas obreras del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como cualquier otra cantidad a cuyo pago pudiera estar obligado el trabajador, y en especial aquellos a que se refieren los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo ya mencionados.

En lo relacionado con el pago Guillermo Cabanellas define al salario:

“Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos, sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”⁶³

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 precisa al salario de la siguiente forma:

“salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

El patrón al contratar a un trabajador tiene la obligación de pagar por el trabajo realizado por éste, así entonces, al señalar la frase “trabajo subordinado” se da ha entender que debe de existir una retribución a la que el trabajador tiene derecho por sus actividades realizadas, así como por encontrarse a disposición del

⁶³ CABANELLAS Guillermo Diccionario de Derecho Usual. Tomo 1. Séptima Edición. Editorial Heliastra Argentina 1973 p.7.

patrón durante un determinado tiempo; no debemos olvidar que puedan darse los casos de que por causas imputables al patrón no haya trabajado el obrero o trabajador, en este supuesto tendrá el patrón la obligación de pagar el salario que le corresponde al trabajador. Como lo considera **Jesús Castoreña** en su definición que dice: “el salario es una percepción obligada del trabajo subordinado.”⁶⁴ Esta definición tan corta pero muy completa en virtud de contener, trabajo subordinado, permanencia, a disposición del patrón, por ser el acreedor del trabajo tiene la obligación de pagar un salario justo.

Conforme a lo que describí sobre el salario visto en la vida diaria debemos entender lo que conforma el salario, lo que es el aumento salarial, lo que son las utilidades, la liquidación, el finiquito, la indemnización, etcétera. Con esto y más podremos entender mejor las manipulaciones que se pueden presentar en el lugar de trabajo todo en detrimento del trabajador.

El aumento al salario debe darse en función del incremento en la productividad del trabajo, y no a partir de la inflación esperada, tal y como sucede en México, comenzando por el salario mínimo, al cual le siguen los salarios contractuales, una vez elegido, en función de la inflación esperada, el aumento al salario mínimo, el mismo sirve para determinar, a lo largo del año, el incremento que se otorgará a los salarios contractuales, incremento que siempre resulta semejante a aquél.

En hipótesis la afirmación es correcta, el aumento al salario debe darse en una función del incremento de la productividad del mismo trabajo. Sin embargo, en la práctica, el asunto presenta algunos problemas, de entre los que destacan dos: Primero: la medición de la productividad, y de su aumento, del trabajo asalariado. Segundo: supuesto el aumento en la productividad del trabajo, el consiguiente incremento en el salario, algo que no sucede de manera automática o más bien nunca sucede en nuestro país.

⁶⁴ CASTORENA, Jesús Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. S. Editorial. México. 1949. p. 100.

Demos por hecho el aumento en la productividad del trabajo, de tal forma que el trabajador será capaz de hacer lo mismo con menos o, todavía mejor, de hacer más con mucho menos, siendo que cualquiera de las dos opciones implica una reducción en el costo de producción y, todo lo demás constante, comenzando por el precio al cual se ofrece la mercancía, más ganancia, correspondida al aumento en la productividad del trabajo. Ese aumento en la productividad del trabajo, ¿da como resultado, de manera inmediata, de forma automática, el incremento en el salario? No, claro que no. Entre lo primero incremento en la productividad del trabajo, y lo segundo aumento en el salario, media la decisión del patrón para pagarle más a sus trabajadores, asunto que es, ante todo, una cuestión de tipo ético, es decir, algo que depende de la libertad del empleador, siendo por lo tanto su responsabilidad, que en este caso debe actuar a favor de la justicia si el trabajador aumentó su productividad es justo que se le pague más. Pero son muy escasos los casos que se presenta un aumento salarial, pero por eso y más estoy haciendo esta investigación para crear justicia para la gente que trabaja día y noche por un salario justo y en muchos casos no es reconocido.

Hoy por hoy las mediciones de lo que es la producción, en sus aumentos o disminuciones, es algo que en la actualidad se ha complicado de forma muy considerable y alarmante, principalmente cuando el mismo trabajador ayuda con otros trabajadores, y utiliza maquinarias y equipos, para la producción de bienes y servicios, como sucede en las empresas. Al hacer la medición del aumento en la productividad del trabajo de un trabajador que sólo realiza una actividad, sin la participación de nadie más, ofrece alguna mercancía, es fácil: basta comparar el precio al que vendía antes del aumento con aquel al que vende después del incremento para conocer el dato primordial que es el precio. Lo cual quiere decir que la productividad y sus aumentos, al final de cuenta, son medidos por el mismo consumidor, lo cual no quiere decir que todo aumento en el precio se deba a un incremento en la productividad del trabajo, pudiéndose dar como una necesidad o acuerdo entre los productores, por ejemplo, a un incremento en la oferta o la misma demanda por el consumidor ó en su caso por el precio que impone el vecino del norte. La medición de la productividad, y de sus cambios, se complica cuando quienes trabajan en la producción de mercancías son más de uno, sobre todo si la misma involucra desde trabajo operativo hasta trabajo de directivos, sin olvidar que

el salario no está determinado únicamente por la productividad del trabajo. Las leyes laborales y prácticas sindicales podrán influir más que la oferta y la demanda, todo lo cual complica más el asunto, pero no al grado como para que el patrón no sepa si puede, o no, pagarle más a sus trabajadores, pero en la actualidad, el patrón casi nunca o más bien nunca considera producir un beneficio a sus trabajadores por el esfuerzo realizado por el cumplimiento de su deber.

En el Contrato Individual de Trabajo, queda convenido por las partes, lo que corresponderá por parte del trabajador que es la cantidad de dinero que recibirá por todos los servicios prestados. El sueldo formara la suma de siete días, contando días de descanso obligatorios, y el pago será por la actividad que labora, por semana, por quincenas, quincenas vencidas, por comisión hasta el último día laborable del período correspondiente, en el local del patrón y dentro de las horas de trabajo.

2.5. UTILIDADES

La participación de las utilidades, es un derecho de todos los trabajadores, prestación que se consigna en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por tanto todos los trabajadores que presten su fuerza de trabajo de forma material o intelectual, ya sea personal subordinada a una persona moral o física, que todas sus actividades sean con fines de lucro de producción o distribución de bienes o servicios y siendo o no contribuyente del impuesto sobre la renta, tengan trabajadores a su disposición mediante el pago de un salario; tiene la obligación de otorgar, la parte de sus ganancias, es decir el otorgar al trabajador y hacerlo participar de las utilidades a sus trabajadores, ya que las utilidades tienen como objetivo ser un instrumento para el desarrollo del equilibrio entre el trabajo y capital, por lo cual hacer el reconocimiento de la aportación de la fuerza de trabajo derrochada por el trabajador y a la vez contribuye a realzar el nivel económico de los trabajadores y su familia así a la vez contribuye a una mejor distribución de la riqueza de nuestro país. El fundamento legal del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, está establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el apartado A artículo 123 fracción IX.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 117 al 131 regula los principios Constitucionales sobre las utilidades en las empresas.

El Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que indica el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones, también indica lo que es la formación y funcionamiento de la comisión intersecretarial para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La resolución de la cuarta comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que fue publicada el 26 de diciembre de 1996 en el Diario Oficial de la Federación en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse. Actualmente el 10% de la Renta Gravable que estará vigente.

La resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 19 de diciembre de 1996, y en la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades, a las empresas cuyo capital y trabajo en general tienen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos. La Ley del Impuesto Sobre la Renta actual en su artículo 16 que establece la forma para que los contribuyentes determinen la renta gravable base del reparto de utilidades a los trabajadores.

Las utilidades son consideradas por el Diccionario de la Lengua española de la siguiente manera:

“Utilidad. S.f. Calidad de útil. Provecho o interés que se saca de una cosa, útil. Adj. Que produce provecho, comodidad, etc., material e inmaterial. Que sirve para algo. FAM. Utensilio, utilidad, utilitario, utilitarismo, utilizar, útil.”⁶⁵

A su vez la Ley Federal del Trabajo define a la utilidad en su artículo 120 segundo párrafo de la forma siguiente:

⁶⁵ Diccionario Esencial de la Lengua Española. Op. Cit.

“Se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.”

Es importante mencionar que la Ley laboral no especifica claramente lo de las utilidades y se respalda con la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Por otra parte la Comisión Intersecretarial para la participación de las Utilidades, la cual está conformada por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y Secretaria del Trabajo y Previsión Social las cuales mencionan: la base sobre la que se debe participar a los trabajadores es la renta gravable, como lo hace mención el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo actual, determinada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16, 17 ultimo párrafo, 132 y 138 tercer párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta actual, según el régimen de tributación de que se trate. En la mayoría de los casos dicha renta gravable es la que resulta de restar a los ingresos obtenidos en un ejercicio fiscal de las deducciones autorizadas.⁶⁶

En resumen, se puede definir que la renta gravable es en el aspecto fiscal (la utilidad o las utilidades) como el resultado de restar ingresos diversos de un ejercicio fiscal anual a las deducciones autorizadas por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. A su vez el Doctor Mario de la Cueva define a la participación de utilidades de la siguiente forma:

“La participación obrera en las utilidades, es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.”⁶⁷

El Doctor señala que todo trabajador de cualquier empresa tiene derecho a recibir una parte de las ganancias generadas como resultado de la producción y la distribución de bienes y servicios.

⁶⁶ Manual Laboral y Fiscal Editado por La Comisión Intersecretarial para la Participación de las Utilidades a los trabajadores México 2007.

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1981, P. 330

De las anteriores ideas o preceptos, podemos apreciar que las utilidades, propiamente dichas son todas las ganancias que se generan por medio del esfuerzo que el trabajador realiza, en su diaria labor.

Hemos mencionado diversas ideas de lo que son las utilidades pero en categoría tienen el mismo fondo de esencia como la ganancia que caen de forma definitiva a reconocer que la utilidad es una ganancia que se a generado en base a la producción, elaboración o fabricación de bienes y servicios, donde se mezclan dos elementos básicamente importantes que son la fuerza del trabajo y el capital.

A mí consideración las utilidades son la ganancia que se genera por toda la producción y distribución de bienes y servicios en una empresa con el esfuerzo del trabajador en un ejercicio fiscal.

En el enorme mundo del trabajo los obreros generan grandes ganancias gracias a su fuerza de trabajo, procurando tener una buena estabilidad en su empleo y con su fuerza de generar utilidad, para beneficio de ellos y del patrón, éste fortaleciendo su capital, el trabajador, obteniendo beneficios para el bienestar de su familia y de esto, el Estado es beneficiado, porque en ejercicio de su soberanía impositiva y mediante los gravámenes, reclama parte de su utilidad (impuestos), y que se distribuye a través de gastos a favor de la ciudadanía como son: el Seguro Social, carreteras, la seguridad y la educación, entre otros etcétera.

Es claro que todo trabajador espera el momento del pago de las utilidades por el simple hecho que necesita pagar deudas o gastos del hogar, que forman la mayor preocupación de las familias mexicanas, por eso es muy necesario y justo el pago de las utilidades para sentir un suspiro de vida para el trabajador y todo lo que forma parte del mismo trabajador.

2.6. CONTRATO

Para tener un mayor entendimiento de forma expresa acerca del Contrato, empezaré diciendo lo que al respecto señala el Código Civil para el Distrito del 2010. Libro Cuarto De Las Obligaciones primera Parte Contratos: Artículo 1792

“Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.”⁶⁸ los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, tomarán el nombre de contratos, referido al artículo 1793 Código Civil para el Distrito Federal del 2010.

Así mismo, **Francisco M. Cornejo Certucha**, conceptúa al contrato de la forma siguiente: “contrato”. Del latín **contractus**, derivado a su vez del verbo **contrahere**, reunir, lograr o concertar. “Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas, o bien creación o transmisión de derechos y obligaciones, debido al reconocimiento de una norma de derecho.”⁶⁹ Sin embargo, se considera que tiene una doble naturaleza, pues también representa el carácter de una norma individualizada.

Por su parte **Fernando Flores Gómez González y Gustavo Carvajal Moreno**, dicen que. “En estricto sentido al contrato se le ha dejado la función positiva, esto es, el acuerdo de voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones; mientras que el convenio en sentido estricto le corresponde la función negativa, puesto que modifica o extinguen los propios derechos y obligaciones.”⁷⁰

2.6.1. CONTRATO DE TRABAJO

EL Contrato de Trabajo es una figura jurídica fundamental en el Derecho del Trabajo, sobre la cual se ha construido el ordenamiento jurídico laboral; su presencia delimita el campo de aplicación de las actualmente complejas normas laborales y en gran medida de la normatividad de Seguridad Social.

En todos los conceptos de Derecho Positivo, tanto en las leyes laborales anteriores, ya derogadas, como en la actual, se contiene la base esencial del contrato de trabajo, por cuanto hace a la relación entre obrero y patrón. Así, se dice

⁶⁸ Código Civil para el Distrito Federal 2010.

⁶⁹ CORNEJO, Certucha Francisco M., Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2004. p. 726

⁷⁰ FLORES GÓMEZ, González Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, *Ibíd.*, p.313.

que al celebrarse de manera voluntaria la prestación de un servicio por parte del trabajador a otra persona, que es el empleador, a cambio de una retribución y bajo la dependencia o subordinación de éste, se estará en presencia de dicha figura jurídica.

El concepto de contrato de trabajo ha merecido una independencia de las formulaciones del Derecho Positivo, una especial atención por parte de la doctrina. “**Miguel Bermúdez Cisneros**,⁷¹ en su obra Derecho del Trabajo, retoma las ideas de **Pérez Botija**, que lo define como: acuerdo expreso o tácito por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado.

2.6.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Contrato Individual de Trabajo es considerado para el Derecho del Trabajo, una pieza que se deberá considerar de forma importante y básica, como una institución central al Contrato Individual de Trabajo, en el sentido de aquel que crea o da vida a una relación laboral entre trabajador con el empleador y, siendo la prestación el objeto del contrato en un carácter individual, se dará de forma personalísima e intransferible, los derechos y obligaciones que adquiere el trabajador con el patrón.

Este contrato es considerado de forma esencial, por ser la etapa primera que le dará vida obrera al trabajador y da paso a todo en cuanto se refiere a una estabilidad en el empleo, por considerar al Contrato de Trabajo como un reflejo de todos los derechos que adquiere el Trabajador y a la vez en lo que se compromete el mismo, hacia otra persona que es el Patrón. En muchos casos el Patrón es representado por un intermediario que representa su figura al momento de la celebración del Contrato Individual Trabajo y tiene la misma validez el Contrato como si estuviera el Patrón mismo.

⁷¹ BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Textos Jurídicos Universitarios. Editorial Oxford, 2004, p.347.

“El Contrato Individual de trabajo, como ya se menciona, es un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.”⁷² En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Cabe mencionar que por el Derecho Español, con su pensamiento clásico, se fue dando un desarrollo del contrato de trabajo dentro del que consideró a diversos tipos de Contratos de Trabajo y englobando una definición para todos los contratos que cree similares: Contrato de Trabajo es aquel en que una o varias personas se obligarán a ejecutar un trabajo u obra, a prestar servicios a uno o varios empleadores, mediante el pago de una remuneración, sea cual sea la forma de la retribución.

⁷² Diccionario Jurídico del Trabajo Sección Contrato Colectivo del Trabajo, editorial Porrúa 2007, p.53.

Es aquel en el que una persona física denominada trabajador, se comprometerá a prestar servicios de forma personal para una persona física o jurídica denominada el empleador, bajo la dependencia y subordinación de éste, quien se obligará a pagar por los servicios otorgados a cambio de una remuneración.

Es el primer paso para la vida laboral en el cual quedarán pactadas todas las condiciones y obligaciones personales entre las partes que intervienen en el Contrato de Trabajo, las cuales quedaran plasmadas de forma física, en un documento: el Contrato Individual de Trabajo.

Los jus naturalistas consideran al Contrato Individual de Trabajo como un protector para el trabajador en el momento que se da la relación laboral entre el empleado y empleador, en ciertos casos grupos constituidos bien llamados sindicatos realizan actos jurídicos que son elementos de existencia del mismo contrato. El antes mencionado Contrato es oneroso, por que hace resaltar lo que es la remuneración que es en sentido lato, y así forma la retribución en todas sus formas. Hay que establecer que, el Contrato Individual del Trabajo presenta un medio de prestación de servicios privados independientemente de su naturaleza y no se mezcla con los contratos de los servicios públicos.⁷³

Existen casos en que se somete el trabajador (obrero) al empleador, manifestando expresamente la subordinación jerárquica, que revela la forma del Contrato Individual de Trabajo.

En los estudios realizados por el profesor Cesario Junior de Brasil, revisados bajo los criterios jurídicos legales y doctrinarios, comentan que el Contrato Individual del Trabajo es un derecho privado, consensual, sinalagmático perfecto, oneroso, conmutativo, sucesivo y del tipo de los contratos de adhesión.⁷⁴ Considera que es de naturaleza privada por que establece en el ámbito de relaciones privadas los siguientes elementos:

⁷³ V.M. Russmano- M. Bermúdez, Derecho del trabajo El empleado y el Empleador, Contratos Individuales de Trabajo Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor primera Edición 1982, Printed de México

⁷⁴ Ídem p.219,218

Es **consensual** por que representa un acuerdo de voluntades, el cual expresa el consentimiento de las partes para la formación del vínculo jurídico.

Es **sinalagmático perfecto**, ya que obliga a las partes a cumplir en lo que se comprometieron recíprocamente y a reconocerle todos sus derechos pactados para ambas partes.

Es **oneroso** el empleado tiene toda la facultad de exigir el pago por el esfuerzo realizado, ya sea físico, mental o intelectual y el patrón o empleador tiene que remunerar al empleado por el trabajo realizado a su favor.

Es **conmutativo** por el simple hecho de que al trabajador se le pagará por el trabajo desarrollado.

Es **sucesivo** porque el contrato se firma por la continuidad de un tiempo determinado, lo queda especificado en el mismo contrato. Toda prestación de un trabajo deberá ser continua y duradera sin importar la actividad a realizar.

La Ley Federal del Trabajo actual define al Contrato Individual del Trabajo en su artículo 20º menciona:

Artículo 20: Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Es un contrato en el cual una de las partes es considerado obrero y se obliga hacer algo para otra persona llamado patrón, todo esto mediante el pago de un salario justo. Al respecto, el artículo 21º de la Ley Federal del Trabajo señala que:

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

Podemos ver que nos queda claro de la importancia del Contrato Individual del Trabajo.

2.6.3. CONTRATO COLECTIVO

El Contrato Colectivo tuvo una evolución compleja a lo largo de los tiempos comenzando por el ya Mencionado Derecho Romano en donde no existía derecho del trabajo solamente contrato de arrendamiento de servicios, y la relación laboral se basaba en la esclavitud; en el derecho Frances se apoyaba en la burguesía ya que ésta era la que explotaba a los trabajadores, misma que desembocaba en el derecho social de las convenciones colectivas en donde se da el trabajo organizado estableciéndose así un estatuto del trabajo dándose el reconocimiento a la clase trabajadora por parte de la burguesía y del mismo Estado.

Se encuentran antecedentes en la legislación mexicana del contrato colectivo celebrado en el año 1912, donde se firmo un acuerdo colectivo ante la Secretaría de Fomento al que se nombra como Tarifas mínimas de la Industria Textil; en la Ley del Estado de Yucatán expedida por el General Salvador Alvarado en Octubre de 19154, de ese momento se habló de convenio industrial; en la legislación de Veracruz de 14 de enero de 1918, donde se contemplaba lo que era el Contrato Colectivo de manera contractualista, donde se menciona como acuerdo al que llegaron los patrones y los trabajadores para establecer las condiciones de trabajo; en la Constitución de 1917 no se encuentra esta figura pero en la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparece con algunas características que aún prevalecen.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se define al Contrato Colectivo en el artículo 386 siguiendo los lineamientos de la Ley de 1931 pero adicionando que puede celebrarse con unas o más empresas o establecimientos.

Cabe mencionar que los sindicatos de patrones existen en la teoría pero en la realidad el contrato colectivo se acostumbra celebrar con un solo patrón y cuando intervienen varios patrones se da la figura del contrato ley.

El artículo 386 de la ley Federal del Trabajo menciona:

“Contrato colectivo de trabajo es el 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.”

Es indudablemente que el Contrato Colectivo se fija por una de las partes las condiciones de trabajo que regirán en la empresa durante su vigencia y por la otra el pacto de voluntades de los trabajadores, es decir, el contrato colectivo es un pacto celebrado entre sindicato y empresa con un solo objetivo, la de establecer las condiciones de Trabajo en una o varias empresas, y gracias a estos contratos los trabajadores gozarán de beneficios laborales que fijan condiciones de trabajo que gradualmente van superando a las establecidas en la ley.

2.7. RELACIÓN DE TRABAJO

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, la más común es la prestación de un servicio para que nazca la relación laboral; es decir, que existe relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Es suficiente con que se de la prestación de un trabajo personal subordinado para que exista la relación de trabajo; al darse ésta se aplica al trabajador el derecho del trabajo, como un ordenamiento independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.⁷⁵ Para el Maestro Mario De la Cueva, la relación de trabajo es: “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, y Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos, Contratos Ley y de sus normas supletorias.”⁷⁶ Por su parte el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo del presente año señala que:

Artículo 20: “Se entiende por la 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.”

⁷⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo sexta edición, Porrúa, México, 1996, p.155

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit., p.187

Para diversos autores no se debe confundir la relación de trabajo con el contrato laboral, ya que aunque la existencia de la primera hace presumir la existencia de la segunda, son cosas distintas; la relación laboral nace en el instante en que se inicia la prestación del trabajo, exista o no previamente un contrato, siendo que este último se perfecciona con la manifestación del acuerdo de voluntades, aunque la relación laboral inicie posteriormente.

Al respecto, cabe mencionar la teoría del Maestro Mario de la Cueva, la cual permite extender la protección del derecho laboral a cualquier persona, desde el momento en que inicia a prestar un trabajo personal subordinado, sin necesidad de cubrir otro requisito como la existencia de un contrato previo, ya que esto en ocasiones perjudica al trabajador y está muy lejos de protegerlo.

Existen varias formas a través de las cuales se puede constituir una relación laboral, siendo la más habitual el contrato; sin embargo, este acuerdo de voluntades que es presentado no será el que rijan exclusivamente la relación laboral, ya que ésta será protegida primordialmente por el derecho del trabajo, “el cual no protege los acuerdos de voluntades sino se encarga de proteger 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 vida justa y decorosa.”⁷⁷ No obstante lo anterior, generalmente se da inicio a la relación de trabajo como consecuencia de un simple contrato, que fue previamente establecido se efectúa de forma simultánea.

Los elementos fundamentales de la relación de trabajo son por un lado **subjetivo** (trabajador y patrón) y por el otro lado **objetivos** como la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

Los elementos **subjetivos** se analizan más adelante; en cuanto a los objetivos, el Maestro Baltasar Cavazos, refiere que la “subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones:

⁷⁷ DÁVALOS, José. op. cit. P.101

debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.”⁷⁸ Lo anterior es de suma importancia, ya que protege al trabajador contra abusos futuros que pudieran presentarse por parte del patrón o colaboradores cercanos.

Respecto a la prestación personal del trabajo, esto significara que el individuo, será subordinado a la relación laboral, y solo él, debe realizar el trabajo y no otra persona; sin embargo, la Ley Laboral en su artículo 12 establece la figura del intermediario.

Artículo 12: "A través del cual una persona puede contratar a otra para que le preste sus servicios a un patrón.

En cuanto a la presencia del pago del salario **Mario de La Cueva**⁷⁹ y **José Dávalos**⁸⁰, coinciden en señalar que si bien éste es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, en la practica es una consecuencia de la prestación del mismo, toda vez que éste puede iniciarse aunque el salario no se haya determinado en un contrato, además de que la falta de pago puede traer consecuencias muy graves para el patrón.

2.7.1. LA RELACIÓN DE TRABAJO SE PRESENTA DE DIVERSOS TIPOS

Eventual. Es la relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya para la empresa una actividad extraordinaria y accidental, mediante el pago de un salario.

Temporal. Es la relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya para la empresa una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole

⁷⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Ed. Trillas. México. 1994. p.78

⁷⁹ DE LA CUEVA, op. cit. p.204

⁸⁰ DÁVALOS, José. op. cit. p.108. CAVAZOS, Flores Baltasar, las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Ed. Trillas, México, 1984. p. 282.

del trabajo, mediante el pago de un salario. Este tipo de contratos puede adoptar a su vez las siguientes formas:

2.7.2. RELACIÓN DE TRABAJO DE FORMA EXPRESA.

Para que se dé la Relación de Trabajo en forma expresa, debemos ver la relación laboral; es importante tener presente que esta forma se origina mediante el contrato celebrado por las partes, en específico por el trabajador y el patrón o empleador. Hemos visto que en el Contrato Individual de trabajo, como en todo contrato, se distinguen dos aspectos: una función constitutiva o acreedora de la relación jurídica laboral, que viene siendo el pacto o acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, que consienten en obligarse recíprocamente, y una función reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada, que por su carácter de contrato se plasmará la relación jurídica laboral y por ende expresa.

Para el **Doctor Baltasar Cavazos**, “La relación laboral expresa siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de un contrato en forma escrita es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.”⁸¹

El Contrato Individual de Trabajo surge de una relación laboral, del acuerdo de voluntades entre dos personas; trabajador y empleador, por consecuencia quedará pactado en dicho documento donde se especificarán las condiciones del trabajo o servicio a realizar; además, a través de dicho acuerdo nacerá la relación laboral expresada en un documento y quedando sujeta ambas partes hasta en tanto lo hayan convenido las partes contratantes.

Es de considerar que la forma expresa queda sometida a la intermediación y existencia de un contrato, en el cual ambos contratantes plasman la voluntad recíproca de dar y hacer conforme a la prestación del trabajo y la retribución de éste. Sólo así se interpreta que previo a las voluntades cobrará existencia jurídica y los principios de la normatividad.

⁸¹ CAVAZOS, Flores Baltasar, Op. Cit. p. 282.

2.7.3. RELACIÓN DE TRABAJO DE FORMA TÁCITA

Se conforma esta forma, por la existencia de un contrato de trabajo, por que si bien es cierto que de forma expresa es mediante un contrato escrito, no así en la forma tácita, ya que es probablemente que está únicamente se dará por el consentimiento de las partes, bien dicho de manera verbal, con signos inequívocos, de forma consuetudinaria.

Al momento de realizar el contrato y darse la relación laboral en forma tácita, en un principio es consensual, ya que surge el acto jurídico en virtud de quien pacta en forma eventualmente, sin que por ello le reste mérito al acto. Es cierto que al momento de darse la mencionada relación, implica un acuerdo de voluntades que persiguen fines en común, tal y como lo expresa el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo actual que a su letra dice:

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.

Todo ello, es independiente a la denominación que se le dé. La propia Ley, en cuanto hace a la relación laboral, valida decir que es tácita, por ejemplo: contrato para recoger la cosecha de temporal, donde las partes pactan de forma común, de palabra y de manera consensual, sin que para tales efectos medie algún documento que lo formalice.

2.8. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Es necesario dejar en claro lo importante que son los elementos Patrón y Trabajador, ya que uno no puede estar sin la ayuda del otro, aunque económicamente están muy lejos de ser similares.

Con la falta de uno de los ya mencionados elementos, quedaría sin vida el Contrato Individual de Trabajo y causaría un desorden jurídico en materia laboral; para evitar eso, los legisladores con apego a la Ley Federal del Trabajo, les da su

importancia y lugar en la relación de trabajo obrero-patrón, así como obligaciones y derechos para ambas partes y además son muy explícitas, fundamentadas en los artículos 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, la cual es realizada a cambio de una retribución; por lo tanto, dentro de la relación laboral forzosamente deberá haber, por lo menos, una persona física a la cual se le identificará como el trabajador, y también la presencia de un patrón, quien puede ser una persona física o moral.

Todo trabajador debe ser una persona física, pero no toda persona física es un trabajador, por lo que es necesario señalar cuáles son las características necesarias para que una persona física adquiera la calidad de trabajador. De igual modo, hay que analizar las características indispensables para identificar la figura del patrón, toda vez que existen algunas figuras como el representante patronal que no puede identificarse como sujeto de la relación de trabajo.

2.8.1. TRABAJADOR

En toda relación de trabajo encontramos por una parte al patrón y por otra al trabajador; este último, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8 lo define, como:

Artículo 8: “La persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal o subordinado”.

Le da una figura personalísima que nadie puede cambiar; sólo en casos extremos, sustituyéndolo por otra persona.

El segundo párrafo del mismo precepto señala que:

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

De la mencionada definición, se desprende que el trabajador siempre será una persona física y no una persona moral, que presta un servicio a un patrón, quien puede ser persona física o moral. El trabajador, como tal, estará siempre subordinado al empleador, quien será el que lo contrata, conforme a sus aptitudes, su experiencia o su capacidad, lo que lo distingue de otros trabajadores.

El concepto de subordinación contenido en dicho artículo, significa: en primer lugar, la facultad de mando que tiene el empleador o su representante sobre el trabajador, aclarando que la facultad sólo puede ser ejercida por el empleador o su representante, durante la jornada de trabajo y no fuera de ella, pues en esta hipótesis, el trabajador puede negarse a obedecer sin incurrir en responsabilidad laboral.

Respecto al trabajador, la subordinación significa la obligación de obedecer las órdenes emanadas del patrón o su representante, siempre que se trate del trabajo contratado y durante la jornada de trabajo.

Acerca del Trabajador, el Doctor **Baltasar Cabazos Flores** nos menciona que el concepto de trabajo, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida, tal y como sucede con las amas de casa que son mujeres.⁸² Así podemos decir que el trabajador es toda persona física que presta a otra un trabajo o actividad personal, mediante una retribución, bajo su subordinación y sujeto a determinado horario.

Por otro lado, existe la categoría de **trabajador de confianza**, quien depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como lo menciona el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo actual.

⁸² CAVAZOS, Flores Baltasar, Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1987. p. 385.

En el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo deja en claro lo que es el trabajador de confianza; En efecto debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la vida y la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

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

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

El trabajador de confianza también da todo por su empresa pero es uno de los más desprotegidos por el cargo que representa y supuestamente por el buen salario que recibe, lo cual “justifica” las violaciones a su Contrato Individual de Trabajo. Concluyo, que el Trabajador es toda aquella persona física que voluntariamente presta sus servicios a cambio de una retribución económica, y dentro del ámbito de la persona física o moral denominada empleador o empresario.

2.8.2. PATRON

La imagen del patrón casi siempre es tan negativa como la de las autoridades, por la pugna de intereses entre patrón y trabajador o en gobernante y gobernado; esta observación surge de que en ocasiones el patrón explota al trabajador y el trabajador roba o sabotea en contra del patrón. Estas dos situaciones dañan tanto a uno como al otro, debido a la pugna de intereses, no obstante que deberían de verse como socios por el mejor desarrollo de la empresa y que redundaría en beneficio de ambos. Así, siempre han existido empleadores y trabajadores buenos, así como empleadores y trabajadores malos o dañinos para la relación que los adhiere. En toda relación de trabajo existe el trabajador y una persona, ya sea física o moral, denominada jurídicamente Patrón, empleador o empresario por ende será que ó quien de Derecho Público o Privado, nacional o extranjero.

La Ley Federal del Trabajo define al Patrón en su **Artículo10** como:

Artículo 10: La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Es decir, el patrón es la persona que se beneficia con el trabajo desarrollado por los obreros.

Cuando se desarrollan actividades como por ejemplo en la industria de la construcción, es costumbre que el trabajador contratado, a su vez contrate a otros trabajadores, y en apariencia el patrón de estos últimos es el primer trabajador, situación que se presta para burlar sus derechos.

Por ello, la Ley, reflexiona y hace mención si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos, o sea, que si el patrón que contrató al primer trabajador también será considerado patrón de los últimos por ser beneficiario del trabajo.

De igual forma, **el Artículo 11** de la misma ley señala:

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

Así, si surge un problema entre el representante y el trabajador, el patrón no desconocerá la relación de trabajo ni eludirá su responsabilidad, argumentando que él no contrato a los demás trabajadores, pues sí así fuera, los derechos de éstos serían burlados.

2.8.3. INTERMEDIARIO

En ocasiones el patrón no interviene en la contratación de un trabajador sino que utiliza a un tercero para ello; esta persona no labora para el patrón ni es su representante, ni tampoco se beneficia con el trabajo contratado; esta persona recibe el nombre de intermediario El **Artículo 12** de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

Es decir, el intermediario actúa en representación del patrón principal, en determinados actos, y sólo contrata al trabajador para que preste sus servicios a un patrón y hasta ahí terminan sus funciones, como ejemplo son las agencias de colocación. Luego el patrón empezará a dar órdenes al trabajador, indicándole el trabajo que va a realizar y aprovechará su fuerza de trabajo, le pagará su salario y será él directamente el responsable de la relación laboral, con todas sus consecuencias, relevando de las mismas al intermediario.

CAPÍTULO III

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En este tercer capítulo veremos el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por su estrecha relación con el Contrato Individual de Trabajo, el cual es considerado como aquel acuerdo de voluntades, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del mencionado contrato tienden a ser normas imperativas, en su mayoría, y como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible. Por ello tomaremos como base el **Artículo 123** de nuestra Constitución, en el cual se ve regulada la relación laboral entre trabajador patrón; así como, en determinados casos, la relación con el Estado como parte de la subordinación.

Cabe decir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Para qué tome forma el Contrato Individual de Trabajo, es necesario la existencia de la relación de trabajo formada por el trabajador y un patrón;

sólo por la simple prestación de un trabajo subordinado a cambio de una retribución justa por lo realizado en un determinado tiempo.

Además, en este capítulo también hablaremos de las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo, que pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, siendo los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

3.1. ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

A finales del año de 1916, los revolucionarios se reunieron en la Ciudad de Querétaro con una finalidad que cambiaría la historia del país: reformar la Constitución de 1857. Sin embargo, decidieron redactar una nueva Constitución, pues las circunstancias de México, en ese momento, eran muy diferentes a las que había en tiempos en que se forjó la de 1857.

Durante la elaboración de la Constitución se llegó a la discusión respecto al artículo 123 constitucional, existieron opiniones diversas y encontradas respecto al contenido del mismo, ya que algunos protagonistas de esta época, consideraban desatinado el hecho de consignar en nuestra ley suprema, preceptos propios de una ley reglamentaria, como eran la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones por accidentes de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, día de descanso obligatorio, prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, etcétera.

Después, derivado de estas discusiones, el Diputado Heriberto Jara dijo: “que los juristas y los tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo, pero ese precepto era necesario y la experiencia así lo demostraba. En nuestra Constitución de 1857, por el hecho

de establecer sólo principios generales, había resultado, como comúnmente se dijo “un buen traje de luces para el pueblo mexicano”. Agregó que “el establecer la Jornada máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y sus energías, y que la Constitución se pretendía hacer un telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no señores, yo estimo que es más noble el considerar sacrificar esa estructura a sacrificar a la humanidad, es importante salir un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, por que señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.”⁸³

En el mismo sentido se pronunció el congresista Froylan C. Manjarrez, quien fue el primero en manifestar que el problema laboral se tratara en todo un capítulo o en todo un Título de la norma fundamental, destacando la importancia de hacerlo, puesto que nadie podría saber si el próximo congreso estaría formado por revolucionarios que otorguen derechos a los obreros. Por lo que en su momento señaló: “a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mi no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de estas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta.”⁸⁴

Por su parte, Alfonso Cravioto dijo: “así como Francia, después de su revolución, ha terminado en el más alto de los honores el consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la

⁸³ Diario de los Debates, tomo I, p. 978

⁸⁴ Ídem. P.986°

Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.” Tanto Jara, Manjarrez y Cravioto, coinciden en que lo verdaderamente trascendental para el momento histórico que les correspondió vivir, era el hecho de consagrar los derechos de los trabajadores a rango Constitucional; hecho que se elogia, toda vez que es un reflejo de nuestra historia nacional, inmersa en el máximo ordenamiento jurídico del país, lo que nos obliga a recordarla con la simple lectura de su texto y como consecuencia a no repetir los abusos y atropellos cometidos en contra de la dignidad humana.⁸⁵

Así se encargó al constituyente José Natividad Macías, la redacción del nuevo título sobre el Trabajo, integrando una comisión formada por Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos. **A continuación es con el mayor respeto y por su debida importancia en el presente trabajo, me he permitido transcribir dicho título.**

TÍTULO VI DEL TRABAJO

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislatura de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases”:

“I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquiera otro trabajo que sea de carácter económico.”

“II. La jornada de trabajo nocturno será una hora menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.”

“III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.”

⁸⁵ CRAVIOTO Alfonso. Un liberal hidalguense, editorial Océano, Gobierno del Estado de Hidalgo México, 1984,p.61.

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.”

“V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos”.

“VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia”.

“VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

“VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”.

“IX. La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado”.

“X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido verificarlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

“XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos”.

“XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otro centro de trabajo, que diste más de los dos kilómetros de los centros de población, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y además servicios necesarios a la comunidad”.

“XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos,

instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos”.

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejecución de la industria o trabajo que ejecuten; según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”.

“XV. El patrono está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes”.

“XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.”

“XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones, las huelgas y los paros.”

“XVIII. Las huelgas serán lícitas, cuando, medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre el factor capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.”

“XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.”

“XX. Las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.”

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.”

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta

obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes (padres, hijos) o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el conocimiento o tolerancia de él.”

“XXIII. Los créditos de los trabajadores que se adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.”

“XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos o de sus asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia.”

“XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

“XXVI. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato”:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señale un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedido de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección o auxilio a los trabajadores.

“XXVII. Se considera la utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines

análogos, por lo cual tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e incluir la previsión popular.

“XXVIII. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad en un plazo determinado.”

Al proyecto presentado por Rouaix, la comisión dictaminadora, agregó otros, lo cual completó las ideas y las mejoró. La comisión denominó al título VI “Del trabajo y la previsión social” y cambió el encabezado del artículo¹²³.

Los agregados de la comisión fueron:

Fracción II: “Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años.”

Fracción VI: “En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.”

Fracción XII: “Una frase intermedia y el párrafo último: “Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.”

Fracción XIII: “Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.”

Fracción XVIII: “Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.”

Fracción XXI: “Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.”

Fracción XXIV: “No serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.”

Además, la comisión agregó dos fracciones:

“XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará

claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.”

“XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.”

Y el artículo transitorio decía: “Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patrones, sus familias o intermediarios”⁸⁶.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encarga de proteger a todos los trabajadores, en su vida laboral.

En los inicios del artículo 123, el jurista Alberto Trueba Urbina, consideró que era necesario que se encargara de un tipo de trabajador y que sólo tutelara al trabajo económico; con el transcurso del tiempo fue aprobado el dictamen de la comisión, por el General Francisco J. Mújica y se tuvo la necesidad de considerar extensiva la protección a todos los trabajadores en general.

Debo remarcar que la democracia es un sistema de vida fundado en el invariable mejoramiento económico, social y cultural del pueblo mexicano; entonces, podemos asegurar que ese mejoramiento conlleva necesariamente a un desarrollo social dentro del trabajo y el cual se resguarda su bien gracias a la Ley Federal del Trabajo.

Las bases del artículo 123, fueron integradas por el Derecho Mexicano del Trabajo, en base a las relaciones laborales que se dan entre patrón y trabajador. El apartado A, del mencionado artículo, tiene mayor apego al Contrato Individual de Trabajo, el cual a su letra dice:

ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: a).- entre los obreros, jornaleros, empleados

⁸⁶ CARPIZO, Jorge, La constitución mexicana de 1917, 11ª edición, Porrúa, México, 1998, p.17

domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas, y

IV.- Por cada seis idas de trabajo deberá disfrutar el operario de una ida de descanso, cuando menos.

El Artículo 123 está dentro de nuestra Constitución, en el título sexto del trabajo y de la previsión social, pero vamos a enfocarnos a los párrafos importantes dentro de la elaboración de un contrato de trabajo.

Todo contrato debe mencionar el salario, a lo que el artículo 123 dice:

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones; el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Otro aspecto importante es el que señala la fracción XXIV del Artículo 123, respecto al contrato, que a la letra dice:

"XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

Por otra parte, serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, como son las siguientes:

- A)** Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- B)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.
- C)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- D)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- E)** Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- F)** Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- G)** Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

El artículo 123 tiene la función de proteger a todos los trabajadores que conforman este país; sean hombres, mujeres o niños como lo mencionan las fracciones siguientes.

Fracción III.- Queda prohibida la utilización del Trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

“Fracción V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”.

Indiscutiblemente al finalizarse el apartado **“A”** se logró un avance sin precedentes, convirtiéndose en el primer artículo constitucional en incluir una reglamentación laboral, con los derechos mínimos indispensables para asegurar la vida digna de los trabajadores.

Estimo conveniente introducir el texto original del artículo 123 Constitucional, para entender y deducir la verdadera intención del constituyente de 1917, la cual siempre estuvo encaminada a establecer los derechos mínimos que todo trabajador que debe gozar, la parte sustantiva del Derecho del Trabajo.

Cabe recordar que, a los congresistas no les importó respetar una formalidad constitucional en la elaboración de este artículo, introduciendo toda la reglamentación laboral que consideraron apropiada para que los trabajadores nunca volvieran a encontrarse en la situación miserable que sufrieron durante el Porfiriato; en consecuencia, si el Constituyente no introdujo ninguna norma de carácter procesal fue porque así lo determinó, pues tenía pleno conocimiento de que en todo proceso se debían respetar las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 de nuestra Ley suprema, así como la imparcialidad de los Tribunales de Trabajo.

Considero que este artículo es la consecuencia jurídica de mayor relevancia de nuestra revolución, puesto que es el galardón a los verdaderos hombres revolucionarios, los personajes que hicieron historia e hicieron realidad la victoria del movimiento armado y cuyos nombres siempre desconoceremos en su totalidad.

3.2. INICIO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo empieza a tomar vida desde el momento en que se lleva a cabo la selección de personal, y a la vez se da la relación de trabajo, por parte de una empresa ó institución, sea privada o pública. Al respecto el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

Los juristas laborales comentan que el artículo 21 de la Ley, señala grandes beneficios para los trabajadores, a pesar de que no exista contrato por

escrito, ya que por el simple hecho de que se dé la relación laboral, constara las condiciones de trabajo, y los trabajadores, en los términos que se establecen en la ley, quedan protegidos en esta situación y otras similares, y será considerado culpable el patrón de todas las irregularidades e informalidades que se presente en la relación de trabajo, según los artículos 24, 25 y el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

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

"Artículo 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 el patrón la falta de esa formalidad."

Así, aunque no exista un documento en que conste el contrato pero exista la relación de trabajo y se den las condiciones para el mismo, los trabajadores gozarán de la protección social que establece el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador. La jurisprudencia, en ciertos casos, también es favorable al patrón.

3.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Para el Maestro Dávalos, las condiciones de trabajo son: las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral. Resalta que tanto, el trabajador como el patrón tienen obligaciones y derechos, aunque la prioridad del estatuto laboral es la protección al trabajador.⁸⁷

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, nos dice que: entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de

⁸⁷ DÁVALOS, José. op. cit. p.156

trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.⁸⁸

Respecto a esta definición, la considero limitada, ya que hace poca relevancia al patrón; sin embargo, aporta elementos importantes en su contenido, si tomamos en consideración que el derecho laboral tiende a proteger principalmente al trabajador. Por un lado, las condiciones de trabajo están encaminadas a proteger la vida y la salud del trabajador, y por otra parte establecen las prestaciones mínimas que ha de recibir un trabajador por su trabajo. Dicho de otra forma, en las condiciones se encuentran plasmados los logros y esfuerzos por mejorar el nivel de vida del trabajador; a fin de evitar la explotación y la injusticia sobre la clase más vulnerable: la obrera.

Por otra parte, el **artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo**, señala un principio básico: la igualdad.

Este principio es de elemental importancia para la existencia del Contrato Individual de Trabajo, ya que las condiciones de trabajo, deben ser iguales tanto para varones como para mujeres; sin embargo en la realidad, la mujer enfrenta desventajas pues se les imponen condiciones inferiores a la de los varones.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad sexo, edad credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Por su parte, el **artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo** señala los datos necesarios que debe contener el Contrato Individual de Trabajo, siendo los siguientes:

- **Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;**

⁸⁸ DE LA CUEVA. op. cit. 266

- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- La Forma y monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley;
- Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Así, éstas condiciones de trabajo son las que aprovechan los patrones para manipular el mismo Contrato Individual de Trabajo y así no se realizara lo establecido en el mismo.

3.4. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para la doctrina, en la formación y existencia del Contrato Individual de Trabajo, se deberán unir todos los elementos que son parte para que tome vida el Contrato Individual del Trabajo, por lo que debemos tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Patrón
- Trabajador
- Salario y todo lo que forma el mismo
- Jornada de Trabajo
- Relación de Trabajo
- Vacaciones
- Seguridad Social

El Contrato Individual de Trabajo sienta las bases para la relación trabajador-empleador, de forma bilateral lo que deberá beneficiar a ambas partes. Este contrato contiene cuatro requisitos principales:

- Las partes, trabajador y empleador
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador
- Los servicios personales realizados por el trabajador, y
- La remuneración recibida para el trabajador.

A) ELEMENTOS ESENCIALES

Para que se constituya la relación de trabajo no es suficiente con el acuerdo de voluntades de ambas partes, sino es necesario cumplir con ciertos elementos que son indispensables para que el Contrato tenga validez y cumpla con los requisitos mínimos establecidos por la misma Ley Laboral, siendo los siguientes:

CONSENTIMIENTO

Es el principio que regula la manifestación exterior del contrato y consiste en el acuerdo de voluntades con que se demuestra la aceptación del contrato, el cual puede ser expreso o tácito.

El artículo 20 de la Ley Laboral menciona el salario como elemento esencial del Contrato y de la relación laboral, pero es en realidad una consecuencia natural de la prestación de un servicio personal y subordinado, motivo por el cual no puede afirmarse que exista una relación de trabajo porque se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominado salario.

De lo antes mencionado, podemos decir que la relación laboral surge en el momento de consentir las obligaciones y derechos que marca la Constitución en el Artículo 5º tercer párrafo, que indica que a nadie se le puede obligar a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento.

OBJETO

El objeto directo del contrato, es sin duda la prestación de un trabajo personal y subordinado por parte del trabajador, siendo que por parte del patrón reside en la obligación de pagar un salario; en las obligaciones es preciso mencionar que el objeto indirecto es la prestación efectiva del servicio específico y el pago de salario. Así tenemos que:

- a) Por parte del patrón, consiste en la obligación de pagar un salario.
- b) Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal subordinada.

Dentro del Contrato de trabajo puede no incluirse el objeto, sin que éste afecte la existencia del contrato; la prestación del servicio del trabajador será el trabajo que sea compatible con sus aptitudes para desempeñarlo y que, además, sea de la misma índole a que se dedica la empresa; de igual forma puede omitirse el salario que se tendrá que cubrir al trabajador, pero el patrón tiene la obligación de pagar el salario mínimo general, vigente en el área geográfica que le corresponda al establecimiento o, en su caso, el salario profesional correspondiente.

SUBORDINACIÓN

A mi parecer es uno de los elementos más importantes del Contrato Individual de Trabajo, por ser la característica fundamental que distingue a esta forma de otros contratos, en los que no se encuentra el elemento de la subordinación.

La subordinación implica, por parte del patrón, un poder de mando seguido de un deber de obediencia por parte de la persona que presta el servicio; lo anterior tiene como fundamento el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo relacionado con el trabajo; es decir, el patrón tiene en

todo momento, a su disposición a sus trabajadores y su fuerza de trabajo para el interés de la empresa

Para el maestro Orlando Gómez, la subordinación del empleado consistirá en dejarse guiar y dirigir, de modo que sus energías involucradas en el contrato y después del mismo, casi siempre indeterminadamente, sean conducidas, paso a paso, siguiendo los fines deseados por el empleador.⁸⁹

Para que se cumpla con los elementos del mencionado contrato, es ineludible que el trabajo que se preste sea bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficia con él, ya que la prestación del servicio por si sola no es un elemento exclusivo del contrato Individual de trabajo regido por la Ley Laboral, sino que la subordinación es un elemento común en todo contrato de trabajo

B) CARACTERÍSTICAS

El Contrato Individual de Trabajo presenta características primordiales para su existencia, las cuales son las siguientes:

- Es nominado, ya que se encuentra reglamentado en la Ley Federal del Trabajo.
- Es un Contrato dirigido; esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites del contrato respecto a la jornada, remuneración, vacaciones, utilidades, etc., a fin de que se dé un supuesto equilibrio entre las partes involucradas.
- Es bilateral, ya que produce obligaciones entre ambas partes, patrón y trabajador.

⁸⁹ GÓMEZ, Orlando. Curso de Derecho del Trabajo Edit. Cárdenas, México, 1979, p.190

- Es oneroso, porque ambas partes esperan obtener ganancias y obtener una ventaja económica.
- Es conmutativo, debido a que las prestaciones se consideraran como equivalentes.
- Es de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se tienen que cumplir a lo largo de la duración del contrato.
- Es consensual, ya que basta con la voluntad de ambas partes para que tome vida el contrato.
- Es normado, porque gran parte de su forma proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios, disposiciones administrativas, entre otros, etcétera.
- Es intuitu persona o personalísimo con respecto al trabajador.
- No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

3.5. OBLIGACIONES PARA EL TRABAJADOR

Las obligaciones impuestas en el Contrato Individual de Trabajo, le atañen principalmente al trabajador por la prestación del Trabajo, para una dependencia o un particular; en el caso del Patrón, se refiere al pago de la remuneración, en todos los sentidos, por el servicio realizado a su favor y conveniencia.

Dichas obligaciones son igual de importantes para ambas partes, pero son principales para el trabajador las siguientes:

a) PRESTAR SERVICIOS PERSONALES

Todo trabajador deberá realizar sus actividades físicas e intelectuales por sí mismo, sin ninguna posibilidad de enviar a un sustituto para que lo remplace en su lugar de trabajo.

b) PRESTAR AL EMPLEADOR O DEPENDENCIA UNA SUBORDINACIÓN

Un elemento característico de este contrato es la subordinación del trabajador con respecto al empleador; el empleador tiene la potestad de dar órdenes al trabajador dentro del límite legal y contractual que permite la Ley.

c) CUMPLIR CON LOS LUGARES Y TIEMPOS ESTIPULADOS PARA TRABAJAR

El trabajador se deberá apegar a un horario determinado, ya preestablecido en el contrato o en la reglamentación de la empresa, así como realizar su trabajo en el lugar que le fuere indicado.

d) ADECUARSE A LA REGLAMENTACIÓN INTERNA DE LA EMPRESA

En el caso de que el empleador haya fijado algún reglamento interior de la empresa, que regula la forma de trabajo para el trabajador, así como el comportamiento del mismo dentro del lugar de trabajo, el trabajador deberá adecuarse a ese reglamento. Sin embargo, hay legislaciones que señalan que el trabajador puede influir de alguna manera en la fijación del reglamento interno.

3.5.1. OBLIGACIONES DEL PATRON

Es necesario mencionar las obligaciones del Empleador, las cuales favorecen al trabajador en su desarrollo laboral.

a) PAGAR LA REMUNERACIÓN

El trabajador deberá recibir un salario por parte del empleador, por los servicios prestados. Es una obligación básica, la cual deberá de ser en tiempo y forma convenidos por las partes, en el momento de la firma del contrato.

b) DEBERÁ DARSE UNA IGUALDAD DE TRATO (NO DISCRIMINACIÓN)

El empleador no podrá hacer diferencias entre sus empleados por motivo de raza, religión, nacionalidad, discapacidad, sexo y edad entre otras cosas.

c) EL EMPLEADOR DEBERÁ CUMPLIR OBLIGACIONES ADICIONALES

El patrón, por el simple hecho de firmar el contrato, se deberá constituir frente a terceros para cumplir con todas las obligaciones, a determinadas instituciones, como pagar las aportaciones provisionales que estén a cargo del trabajador, así como pagar los impuestos que el mismo trabajador genere con su remuneración, lo cual produce efectos tributarios.

d) OFRECER PLAZAS DE TRABAJO

Se dará una obligación correlativa a la propia del trabajador, de prestar servicios en un determinado lugar, siempre y cuando se haya pactado de mutuo acuerdo. Si el trabajo a realizar es fuera del lugar de la residencia del trabajador, el empleador tendrá que correr con todos los gastos que se deriven de su estancia en determinado lugar.

e) CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

En el Artículo 153ª de la Ley Federal del Trabajo; menciona que “todo trabajador sin excepción tiene la facultad y el derecho, de que su patrón le proporcione la capacitación y adiestramiento en su trabajo para que le permita elevar su mejor nivel de vida acompañado de un mejor desempeño laboral.

Toda capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo, en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica”.⁹⁰

El Adiestramiento es todo el desarrollo de las destrezas o habilidades para cumplir con una actividad determinada, y así como elevar la productividad de la empresa que proporciona la capacitación y el adiestramiento. Esto le permite al trabajador aspirar sobre bases sólidas a puestos superiores y elevar su nivel de vida.

f) CUMPLIR CON TODAS LAS REGLAS SANITARIAS

El empleador, como encargado y/o dueño de la empresa, tiene la obligación legal de mantener en condiciones saludables el lugar de trabajo; esto implica para el patrón, que deberá invertir en seguridad para el lugar de trabajo, proporcionar a todo trabajador, que lo necesite, los implementos de protección que sean necesarios para la realización del trabajo. En el caso de que no cumpliera con los requisitos que exige salubridad, podría ser merecedor de sanciones disciplinarias por su incumplimiento.

3.6. CATEGORIZACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Dentro del mismo Contrato Individual de Trabajo, se da una clasificación de las diversas clases o modalidades del Contrato, pueden agruparse en diferentes criterios. Por la duración de cada uno de los contratos, pueden ser de duración indefinida, siendo los más frecuentes; desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; lo cual procederá hablar de los diversos trabajos que realiza cada persona para otorgarle el Contrato de Trabajo que le corresponde a cada trabajador. La mayoría de los Contratos se rigen por la duración del Contrato Individual de

⁹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial MC. Graw Hill. México Distrito Federal 2000. p.54

Trabajo, en los artículos 35, 36, 37 38, 39, 40, 41 y 50 hablan sobre la duración del Contrato Individual de Trabajo, de una forma sencilla y ágil, como iré estructurando poco a poco en mi investigación.

El artículo 35 de la Ley Federal del trabajo dice:

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

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el más común en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada, constituyen otra excepción.

Es importante dejar en claro que conforme a nuestra legislación, el Contrato de Trabajo bajo prueba carece de toda validez, ya que desde que se inicia la prestación de servicio del trabajador, éste adquiere los derechos que consigna la Ley laboral, en su favor, entre tanto subsista la relación de trabajo.

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

Es difícil saber si es suficiente que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada, porque así lo convenga el patrón con el trabajador, ya que es indispensable que se conforme a la naturaleza del trabajo realizado para que efectivamente se de esta clase de relación laboral; de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y el trabajador tendrá el goce de todos los beneficios derivados de tal situación.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en el caso siguiente:

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

II. cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta ley.

Otro de los artículos es que también pueden apoyarnos para la elaboración del Contrato Individual de Trabajo, es el artículo 50 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a las indemnizaciones.

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

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

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

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

3.6.1. DIFERENTES TIPOS DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La doctrina nos hace mención de diversos Contratos de Trabajo, para el uso periódico al momento de presentarse el acto más solemne del contrato, la Relación de Trabajo, los cuales ya no son de uso muy común en la vida diaria, pero considero necesario mencionarlos como bosquejo cultural, siendo los siguientes:

- Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indeterminado (patrón es la persona moral o persona física).
- Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado.
- Contrato Individual de Trabajo por Obra Determinada.

- Contrato Individual de Trabajo a Domicilio por Tiempo Indeterminado.
- Contrato Individual de Trabajo a Domicilio por Tiempo Determinado.
- Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indeterminado y Jornada Reducida.
- Contrato Individual de Trabajo por Comisión Laboral.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO POR PERSONA FÍSICA

En este contrato se pactan todas las condiciones de trabajo que menciona la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 21. Es considerado el más común de todos los contratos de trabajo y el más apto en una relación de trabajo, ya que siendo por tiempo indefinido, aunque se de la terminación por cualquier causa prevista, no se está preestableciendo ningún término de duración fija al celebrarlo, y en tal caso no se considerará eterno ni perjudicial para nadie y se podrá considerar estable.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO POR PERSONA MORAL

Este contrato constituye la regla general en las relaciones laborales, donde una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un salario. En este contrato se da el elemento de representatividad de una persona por otra al momento de la contratación.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Este contrato se encuentra previsto en el **artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo**.

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

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

Este contrato, puede celebrarse como lo menciona la ley, ya sea por la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o cuando tenga el objetivo de sustituir temporalmente a otro trabajador, siendo necesario precisar la temporalidad de la contratación, y dejar en claro que éste no es un contrato de prueba y que la naturaleza del contrato se referirá en el contexto a que la temporalidad vaya implícita con el objeto mismo del trabajo. Un ejemplo es el campesino quien cosecha el maíz durante un tiempo determinado mientras transcurre su propia naturaleza y no interviene la voluntad de ninguna de las partes y culminará hasta el término de la cosecha del grano con el pago del salario al campesino.

La fracción II del artículo 37 se refiere al **trabajo interino**, en que una persona suplirá temporalmente a otra, por razones de vacaciones, incapacidad, enfermedad, prisión preventiva, desempeño de puestos de elección popular, o cualquier otra causal como suspensión temporal de la relación de Trabajo contenida en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

Es el documento individual de trabajo por tiempo determinado, cuya duración está sujeta a la terminación de la obra que estipula el mismo, se encuentra previsto en los artículos 35 y 36 de la Ley Federal del Trabajo. Son excepciones de la duración indefinida de los contratos de trabajo, que será la misma esencia de la Ley, acompañada de todas las condiciones para la celebración de este Contrato, cuando la obra a realizar así lo requiera.

En la tesis aislada con número de registro 198,014, materia laboral, tomo VI, Agosto de 1997, en la instancia Tribunales Colegiados de Circuito. El Contrato Individual de Trabajo por tiempo definido, debe considerarse así, aunque se haya denominado “por obra determinada”.

CONTRATO A PRECIO ALZADO

Es el documento individual de trabajo por tiempo determinado, en el que la remuneración es global por la obra material del mismo. Los contratos temporales se prorrogarán a su vencimiento, por todo el tiempo que sea necesario, mientras subsistan las necesidades que le dieron su origen.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DOMICILIO POR TIEMPO INDETERMINADO

Este tipo de contrato se maneja en empresas como maquiladoras, o fábricas de bolígrafos, paletas de caramelo, entre otros, en las cuales el patrón promociona todos los materiales necesarios para que el trabajador realice su trabajo desde su domicilio particular y luego entregue el producto a la empresa, en un término determinado. El trabajo se realizará por destajo o por unidad de obra, así como el pago. Es necesario mencionar que muchos patrones tienen a su servicio a este tipo de trabajadores, en forma clandestina, lo cual no evita los

posibles conflictos laborales, y se ha demostrado que el patrón también puede ser indefenso ante dichos conflictos laborales.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DOMICILIO POR TIEMPO DETERMINADO

El contrato tiene las mismas características del contrato anterior, en cuanto al trabajador que realiza su trabajo en su domicilio particular, pero la diferencia es que el tiempo del contrato está limitado respecto a su duración. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 37, prevé la posibilidad de estipular tiempo determinado en los contratos que por su naturaleza así lo exijan, o bien, cuando se tenga que sustituir temporalmente a otro trabajador, por lo cual se deberá expresar el motivo de la temporalidad del trabajo a realizar.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO Y JORNADA REDUCIDA.

El Artículo 58 de la Ley Federal de Trabajo señala, jornada de Trabajo, que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, prevén los tipos de jornada laboral que existen comúnmente, como son:

a) Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas.

b) Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, la cual tendrá una duración máxima de siete horas.

c) Mixta: Comprenderá periodos de tiempo de las dos anteriores de la diurna y la nocturna siempre y cuando el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pero si es mayor se considerara como jornada nocturna y no mixta , la duración máxima de esta última es de siete horas y media.

Además, el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo establece:

el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

De esto se desprende que es prohibido y anticonstitucional romper los límites legales de la jornada de trabajo reducida. Es común que en algunos

trabajos los patrones necesiten a sus trabajadores por medio turno o una jornada menor, como por ejemplo los trabajadores de limpieza. Esto se ajusta a los trabajadores con jornada reducida, lo que permite al patrón no tener que pagar un salario completo u otras prestaciones y cuando de forma legal no debe de proceder de esa forma.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR COMISIÓN LABORAL

En este caso los patrones tienen a su servicio un tipo de trabajador llamado comisionista, a quienes no desea agregar a su nómina de trabajadores, ni asegurarlos y menos tener relación laboral con ellos, ya que no los ve como trabajadores subordinados a su empresa, por lo contrario, considera que es mejor que estén desligados de la empresa y que actúen de forma independiente de la misma.

También existe otro tipo de trabajador, que sí depende de la empresa y existe una relación laboral, pero tiene un salario que es devengado por comisión.

3.7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La suspensión del Contrato Individual de Trabajo, implica interrumpir temporalmente tanto la obligación de prestar el servicio como la de pagar un salario; sin embargo, el patrón no puede mantener ciertas determinadas obligaciones como el conservar la plaza del trabajador o continuar los beneficios que tiene su empleado por seguridad social.

No obstante lo anterior, en el caso especial como la maternidad, donde se presenta la suspensión de labores, el patrón tendrá que seguir pagando salarios si no aseguró a su empleada, porque si lo hizo, el Seguro Social asume dicha obligación; otros casos en los que el patrón debe seguir pagando el salario, son el periodo de vacaciones o días inhábiles.

Lo antes mencionado se colige en que la suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente todos los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran.⁹¹

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

La misma Ley Federal del Trabajo hace mención de las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, en su artículo 42, las cuales son:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;**
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;**
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;**
- IV. Arresto del trabajador,**
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;**
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, y Arbitraje, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades en las Empresas y otros semejantes, y**
- VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.**

La fracción primera es para proteger la salud de los demás trabajadores y del propio patrón; la segunda se trata de la imposibilidad física y/o mental para laborar por un accidente o enfermedad fuera del trabajo, la tercera y la

⁹¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa. México, 1983. p. 304.

cuarta se distinguen por: si el trabajador obró en defensa de su patrón, le tienen que pagar los salarios no percibidos cuando la sentencia le sea favorable; la quinta comprende los servicios de armas, jurados cargos concejiles, elección popular, Guardia Nacional, funciones electorales; la sexta es para trabajadores representantes ante organismos estatales o autoridades laborales; la séptima hace mención a los documentos como licencias vehiculares, pasaporte o certificados médicos.

Cabe señalar que esta disposición se refiere únicamente a hechos del trabajador o del patrón; sin embargo, la suspensión de labores puede presentarse por causas ajenas a la voluntad humana, como en casos fortuitos: inundación o incendios.

“Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

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

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

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

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

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

Artículo 91 en caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea

necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

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

Con respecto a la fracción II, cabe destacar que si el trabajador es arrestado o detenido, no podrá acreditar la privación de su libertad y por lo tanto quienes deben hacerlo son sus familiares o algún amigo.

Con lo previsto en la suspensión en las fracciones III y IV, está condicionada a que los patrones tengan conocimiento del hecho.

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

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

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

Esta disposición tiene como objetivo primordial, que los patrones deban y puedan computar a sus empleados los días no trabajados injustificadamente y con ello rescindirles la relación laboral, con base a sus intereses.

La ausencia al trabajo después del día siguiente o después de los quince días mencionados, si no existe justificación, es computable como una falta de asistencia para que surta efectos el despido.⁹²

⁹² Ley del Seguro Social actual.

El despido surgirá y será equiparable a la rescisión, cuando ésta última se deba a una causa imputable al trabajador, pero si al que se le atribuye es al patrón, lo que se presentará en ese momento es una renuncia.

3.7.1. RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Se llega a la terminación o rescisión del contrato, por una de las partes que se encuentra en una situación incomoda con la otra, o en el caso de que encontró un mejor trabajo, o en el supuesto del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, y como dice el viejo adagio: todas las cosas tienen un principio y un fin; así, el Contrato Individual de Trabajo no es la excepción de la regla.

Para abordar el tema de la rescisión laboral, hablaremos de su origen etimológico y terminológico, así como a partir de los principios legales que rige la Ley Federal del Trabajo.

Es evidente que el problema de la rescisión es complejo. Por una parte, la terminología ha sido inaceptada; por la otra, es un término que se utiliza para dos situaciones muy diferentes. Desde el punto de vista terminológico, la palabra “rescisión” parece no propia, si tenemos en cuenta que el Código Civil actual en su artículo 1949, expresa el principio general acerca de dicha materia, cuanto tal precepto dispone lo siguiente:

Artículo 1949. “la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resulte imposible”.⁹²

⁹² Código Civil del Distrito Federal 2010. Artículo 1949.

Al respecto los Maestros **Florencio García Gayena**, y **Néstor de Buen**, dice que. “el precepto legal antes mencionado tiene su utilización en un antecedente remoto en el proyecto del Código Civil español, (artículo 1042), capítulo relativo a las obligaciones condicionales, en realidad configura al cumplimiento de una parte como una condición resolutoria. Tacita.”⁹³

En este orden de ideas, la palabra rescisión parece inaceptable para quienes intentan romper con las ataduras con el Derecho Civil, e intenta una terminología propia para el Derecho Laboral. Así mismo **Alberto Trueba Urbina**, y **Néstor de Buen**, refiriéndose al uso de nuestra Ley de 1970 de la expresión rescisión señala que: “es inexplicable que aun subsistan en una legislación distinta a la Civil concepto civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que debe usarse la terminología **despido** y **retiro** como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 constitucional.”⁹⁴

El **Doctor Mario de la Cueva**, al respecto señala que: “La Ley adoptó los principios y la terminología de la ley de 1931 que dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación, esas denominaciones no son del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo.”⁹⁵

En diversos casos las partes denominadas Trabajador y Patrón, convienen sobre las condiciones más necesarias y comunes a la hora de firmar el Contrato Individual del Trabajo, pero en ocasiones no le dan la

⁹³ DE BUEN, Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Décima Séptima ed., Tomo Primero, Editorial Porrúa, México, 2005. p.597.

⁹⁴ TRUEBA, Urbina Alberto, en Néstor de Buen: Op., cit., p.598.

⁹⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972. p.p.575 ,238

importancia debida a la culminación del Contrato; por ello los legisladores se interesaron en ese punto, que es muy importante para la protección del trabajador y la estabilidad de su empleo; y a falta de estipulaciones exactas a la terminación del trabajo, será considerado el contrato, según su naturaleza, por tiempo indeterminado.

Respecto a las características de la figura de la rescisión en materia laboral, retomamos el concepto y análisis que a buen juicio señala el **Doctor Mario de la Cueva**: “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente a sus obligaciones.”⁹⁶ Así, tenemos que la rescisión será resultado de ejercitar cada uno su derecho como sujetos de dicha relación, en caso de que uno de los dos incumpla sus obligaciones frente al otro titular del derecho, evidentemente este derecho es potestativo ya que opera en decisión unilateral por cualquiera de las partes, a diferencia de la figura de la rescisión en materia civil, la cual no tendrá efectos, en tanto no median el ejercicio de la acción correspondiente ante las autoridades jurisdiccionales y se obtenga sentencia declaratoria del juez competente que así lo determine; a partir de ese momento la relación jurídica y la obligación que derivan del contrato quedarán disueltas e invalidadas.

Por lo contrario, en materia laboral la declaración de rescisión es unilateral; el fundamento de su justificación deberá operar en vía de excepción, si el trabajador decide impugnar la decisión del patrón.

Por otra parte, el patrón nunca podrá ejercer dicha acción para impugnar judicialmente en contra del trabajador, su decisión de rescindir la relación laboral, aún en el entendido que la rescisión da por terminada la relación laboral, y en el supuesto caso en base a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice: “el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación Arbitraje, a su elección que se le

⁹⁶ Ídem. p. 238.

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo como lo hace mención el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo actual.

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

En base al precepto antes mencionado, es de considerar que cuando la rescisión es operada por parte del empleador en contra del trabajador, éste último tendrá la opción de ejercitar la acción de reinstalación en el trabajo que desempeñaba antes del litigio. En tal virtud, si el trabajador obtuviera laudo favorable, la reinstalación y el pago de los salarios vencidos serían consecuencia en contra del patrón, como penalización por haber operado la rescisión del Contrato Individual de Trabajo, sin una causal que así lo justificara, en razón de lo que constriñe nuestra Ley Laboral, en cualquiera de sus fracciones del artículo 47, el cual veremos más adelante con respecto a la justificación a la responsabilidad deslindada a favor del patrón.

La Doctrina reconoce como causales que propician la terminación del Contrato Individual de Trabajo, las siguientes:

- a) Mutuo consentimiento.
- b) El vencimiento del plazo.

- c) La muerte del obrero.
- d) La venta del establecimiento.
- e) La quiebra de la empresa.
- f) Por causas de fuerza mayor.
- g) La voluntad de cualquiera de las partes; generalmente es el despido, la separación voluntaria o el abandono de trabajo.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece como causales de terminación de las relaciones de trabajo, previstas en su artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

“I. El mutuo consentimiento de las partes.

II. La muerte del trabajador.

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

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo.”

Es preciso dejar en claro que al momento de la terminación del Contrato Individual del Trabajo, cualquiera de las partes podrá dar por terminado, en cualquier momento, el contrato, como lo menciona la Ley en su Artículo 46.

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

Por lo ya mencionado, diremos que la rescisión es una institución jurídica que nace en la teoría de las obligaciones y concretamente en lo referente al cumplimiento de los contratos.

Para el diccionario jurídico laboral, "la rescisión es la acción de terminar o rescindir un contrato por una voluntad unilateral de las partes, ya sea renuncia por parte del trabajador o despido por parte del patrón".⁹⁷

En el caso del Diccionario de la Real Academia, rescindir significa deshacer, invalidar un contrato o una obligación.⁹⁸

Rescindir proviene del latín *ere; scindere*, rasgar, es dejar sin efecto un contrato, sin obligación, etcétera.

Es evidente que la rescisión laboral opera como una disolución de las relaciones de trabajo, por causa del incumplimiento grave de las obligaciones de una de las partes, o sea, que podemos hablar de la rescisión por decisión del trabajador o de la rescisión aplicada por el empleador.

Se considera el vocablo "rescisión" es de condición civilista. La terminología laboral del artículo 123, del apartado A, frac. XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo, debió sustituirse en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la palabra rescisión por la de "retiro", que es la palabra correcta en el derecho del trabajo.

El artículo 47 señala aspectos muy importantes para la elaboración del Contrato Individual de Trabajo en la culminación del mismo contrato.

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, la capacidad,

⁹⁷ DICCIONARIO Jurídico Laboral, Granada. Editorial. Comares 1999 p.583

⁹⁸ Diccionario Larousse, Tomo III.

las aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Aunque el precepto antes mencionado señale la figura de rescindir una relación laboral, en la práctica es un despido, que para los estudiosos del Derecho Laboral como **Euquerio Guerrero López**, no es aceptable por lo que dice, el despido es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad en el empleo destruyendo el orden individual, el derecho al trabajo consignado en el **artículo 3º de la Ley Laboral**.⁹⁹

⁹⁹ GUERRERO, López Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 11ª edit. Porrúa México, p.p.1980

En efecto, conforme a las causales que señala el artículo 47 de la Ley Laboral, se traduce que el incumplimiento de las obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya honestidad dependerá de la gravedad de la falta. Así, el incumplimiento más grave, atrae consecuentemente sobre sí, las más enérgicas reacciones de ordenamiento jurídico, que pone en manos del empleador un amplio repertorio de medidas para sancionar las conductas ilícitas del trabajador, siendo una de las más graves el despido disciplinario, que se traduce como un acto resolutorio y no como una sanción impuesta hacia el trabajador, y como una reacción contra el incumplimiento contractual, poniendo fin a la relación obrero patronal.

El trabajador deja de ser víctima de inseguridad jurídica al momento en que se presenta el despido en el lugar de trabajo, y por cualquier forma se da la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección más para los trabajadores.

Por mi parte, sostengo que el artículo 46 de la Ley en comento, confiere toda la fuerza al concepto de rescisión, independientemente que con posterioridad y en base a la acción que ejerza el trabajador que pueda reiniciarse la relación laboral, y sancionar al patrón con el pago de los salarios vencidos y una multa adicional por si reincide en su actuar.

3.7.2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

“Aunque la Ley Federal del Trabajo no da la definición de terminación, se puede decir que la terminación es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la Ley.”¹⁰⁰

Cabe mencionar que el trabajador se enfrenta a condiciones adversas frente al empleador, como en el momento de concluir la relación laboral entre ambas partes, aunque la ley nos muestra las diversas formas en las cuales se finaliza un contrato de trabajo y las consecuencias que pueden producirse al término del mismo. El contrato lo puede concluir cualquiera de las partes, ya sea el Trabajador o el Patrón; en este momento no es común que se dé un acto bilateral entre ambos, para la terminación del Contrato Individual de Trabajo, ya que se ha demostrado que este presenta una situación para las partes involucradas, desigualdad, sobre todo para el trabajador. Este acto de sencilla apariencia pero tan importante, por su implicación en las relaciones de confianza entre las partes, derivada del simple hecho de que los servicios que son prestados por el Trabajador tienen que ser personales y no patrimoniales, lo cual representa un esfuerzo para el trabajador y para el patrón solo representa una apuesta riesgosa el aceptar al trabajador y toda las consecuencias que le traerán consigo.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala que las causas de terminación para las relaciones laborales son:

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

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

¹⁰⁰ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral Quinta reimpresión, Limusa México, 1989, p. 44.

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

Estas renunciaciones no requieren, para su validez, de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de éstas, porque no constituyen un convenio ni una liquidación, que son las que se mencionan en el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley.¹⁰¹

En la fracción segunda, estamos frente a una causa natural de terminación, pues el trabajador debe prestar personalmente los servicios. "Una de las características del trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica... es que debe prestarse personalmente por el trabajador."¹⁰²

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

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

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

¹⁰¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo Tomo II Op cit., p 140.

¹⁰² MUÑOZ RAMON, Roberto. Op cit.; p. 383.

Cabe analizar algunas como la fuerza mayor, caso fortuito, concurso y quiebra, por ser causadas un poco confusas.

Tanto el caso fortuito como la fuerza mayor, son situaciones ajenas a la voluntad humana y por lo tanto le impiden al patrón el cumplimiento de sus obligaciones; la primera corresponde a situaciones de la naturaleza y la segunda a hechos del hombre.

“Caso fortuito o Fuerza mayor, son elementos independientes al criterio doctrinal que se adopte; sus elementos son fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, le afectan en su esfera jurídica, impidiéndole de forma temporal o definitiva, el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales sucesos o hechos le sean imputables directa o indirectamente por culpa, y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se disponga en el medio social en el que se desarrolla, para prevenir el acontecimiento, oponerse al mismo y hasta resistirlo.”¹⁰³

3.8. INDEMNIZACIÓN

"En Derecho civil, la indemnización puede responder a un doble origen, según se encuentren la víctima y el causante del daño vinculados con antelación por un contrato o no estén relacionados por ningún acuerdo. En el primer supuesto, la indemnización es la respuesta a la responsabilidad civil contractual (como la que debe asumir el constructor de un edificio frente al cliente que lo encargó, por los vicios o defectos de la construcción, o el mecánico que lleva a cabo defectuosas reparaciones en el vehículo y provoca que se incendie). En el segundo caso, se trata de responsabilidad civil extracontractual: las partes no se encontraban vinculadas por una relación contractual previa a un atropellamiento de automóvil, como ejemplo.

¹⁰³ BAQUEIRO ROJAS Edgard. Biblioteca Diccionarios Jurídicos Temáticos Volumen I Editorial Harla, p.51

Para que pueda haber indemnización, debe existir relación de causalidad entre la acción o la omisión dañosa y el daño producido."¹⁰⁴

Uno de los artículos es que también podemos apoyarnos para la elaboración del Contrato Individual de Trabajo es el Artículo 50 de nuestra Ley Federal del Trabajo en donde podemos ver claramente que en este artículo se refiere mucho de las indemnizaciones.

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

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

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

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

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

¹⁰⁴ LASTRA LASTRA JOSE Manuel Op.citp. p.135.

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

“I.-El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

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

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;"

Para entender lo que es una indemnización debemos tener presente los artículos antes mencionados por que es muy común que se de mala fe e injusta indemnización realizada por ordenes del patrón o por el patrón mismo proporcionada al trabajador, todo con el fin de aprovecharse de la ignorancia del mismo trabajador o de su buena voluntad del mismo. Es necesario de dejar atrás el abuso del hombre contra el hombre mismo por que nos estamos destruyendo poco a poco sin esperanza de mejorar.

3.8.1. LIQUIDACIÓN

La liquidación es cuando le pagan los derechos laborales que haya generado por motivo de la terminación de la relación laboral, independientemente de la causa. (Despido justificado o injustificado, renuncia, incapacidad, etc.) Se dice que cuando una persona es despedida injustificadamente, tiene derecho a una justa **LIQUIDACIÓN** que es lo siguiente:

1.-Salario.

2.-Parte proporcional de Aguinaldo.

3.-Vacaciones no disfrutadas de años anteriores y parte proporcional de vacaciones no disfrutadas del año de renuncia.

- 4.-Parte proporcional de prima vacacional.
- 5.-Prima de antigüedad si tiene derecho a ella.
- 6.-3 meses de salario por indemnización.
- 7.-20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados (en su caso).

Liquidación es una indemnización a manera de compensación que se le da al trabajador cuando se le despide injustificadamente, en sí ésta liquidación es un finiquito, porque el llamado finiquito se representa al finalizar una relación laboral sin deudas, se finiquita la relación laboral. Es importante que el patrón o un representante del mismo lo despida, no por el simple hecho de caerle mal lo puede despedir, sino deberá plantear cuál es la razón que aduce el patrón para terminar o dar por rescindida la relación laboral.

En el caso de que el trabajador se le presente un despido justificado no le corresponde más que lo ya ganado, como el sueldo que le deban, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, de forma proporcional etcétera.

Si lo despiden injustificadamente podrá pedir se le reinstale en el trabajo o lo indemnicen con 3 meses de salario, antigüedad y salarios caídos hasta la resolución del conflicto, además de la prestaciones ya ganadas. Esto en lo referente al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Si está en los casos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que más adelante se transcribe, el patrón deberá indemnizarlo de conformidad al artículo 50 de tal ley.

Ahora bien, puede suceder que ni lo despidan ni renuncie, sino quieren dar por terminada de común acuerdo la relación laboral. Aquí la ley no fija ninguna cantidad, es voluntad de las partes llegar a un punto de acuerdo, pues en la renuncia el trabajador no obtiene nada mas que lo ya ganado como se indicó al principio, y en el caso de que el patrón lo despidiera se llega a los extremos ya indicados. Pero generalmente se parte de esas últimas cantidades y se llega a un punto medio que satisfaga a ambas partes.

Disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo nos menciona el Artículo 48:

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

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

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

Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; En los casos de trabajadores de confianza; En el servicio doméstico; y Cuando se trate de trabajadores eventuales.

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

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

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

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

En pocas palabras la liquidación tiene que ser en su totalidad justa por el tiempo laborado por el ya mencionado trabajador con la empresa y llegar a un buen acuerdo para evitar un mal pleito. Es necesario que se considere al trabajador como figura de respeto como lo hace mención el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y no como un bote de basura que le puedan dar las sobras o el cambio que le sobró al patrón en su bolsillo.

3.8.2. FINIQUITO

A ésta palabra generalmente suele considerarse como el documento a través del cual se da cuenta que las obligaciones de una determinada relación están saldadas y satisfechas sin que quede nada, objeto de una posible reclamación, la cual es producida por el trabajador y generalmente producida

en el momento de la extinción de la relación laboral en la cual se manifiesta quedar saldadas todas sus cuentas con el que fue en un momento su patrón.

Cuando una persona renuncia voluntariamente tiene derecho a partes proporcionales de **FINIQUITO** lo que son las siguientes:

- 1.-Salario.
- 2.-Parte proporcional de Aguinaldo.
- 3.-Vacaciones no disfrutadas de años anteriores y parte proporcional de vacaciones no disfrutadas del año de renuncia.
- 4.-Parte proporcional de prima vacacional. y
- 5.- Prima de antigüedad si tiene derecho a ella.

El trabajador se obliga a otorgar recibo a favor del patrón, por la totalidad de salarios ordinarios o extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose en que su firma, implicará un finiquito total de obligaciones del patrón hasta esa fecha.

En esta fragmento retomo la parte donde me refiero lo que es el salario, en donde los salarios pueden establecerse en función del tiempo del trabajo realizado o en concepto de incentivos. En determinados períodos se descuenta a los asalariados que cobran por función del tiempo trabajado, y en caso del tiempo no trabajado debido a una enfermedad, discapacidad pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad que trabaja.

CAPÍTULO IV.

LA DECADENCIA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR EL MISMO CONTRATO Y SU RELACIÓN CON EL RÉGIMEN LEGAL

A mi consideración en la actualidad se está presentando una decadencia de la figura del Contrato Individual de Trabajo, o más bien, de la crisis de los casos que dieron origen al Contrato Individual de Trabajo. De hecho, el acuerdo que representa la base del Contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la crisis del contrato empieza por el abuso del Patrón en las prestaciones de Ley o en los días de descanso obligatorio que hace mención la misma Ley Federal del Trabajo para el beneficio del trabajador un ejemplo claro es la falta de libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en diversos casos, otro ejemplo es el salario por ser manipulada la cantidad de dinero ofrecida en realidad o te hacen descuentos excesivos o te menciona el patrón que abona una cantidad de tu sueldo para un seguro, o para cuidar tus intereses te paga cada 14 días y en determinado mes te pagará tres veces por el salario recortado anteriormente, pero en muchos casos te despiden para no pagar el total del salario que fue reducido etc. Solo para obtener beneficios del salario del trabajador. Todos los entornos que se vayan asimilando como se presenta en el salario y se vaya estudiado conforme a la Ley Federal del Trabajo nos va dar una mejor visión de la situación del problema que estoy tratando. Con ésta investigación expreso periódicamente el abuso discrecional en todo lo concerniente con las prestaciones de Ley que debería de recibir el trabajador y otro caso es el de la mujer, en ciertos casos es acosada sexualmente por el patrón, o es explotada con exceso de trabajo y lo que es muy común cuando está embarazada requiere un mayor cuidado para que no sean violados sus derechos y garantías por parte del mismo patrón; en este Capítulo es necesario establecer conceptos básicos que permitan entender cuáles son las condiciones mínimas de trabajo, de acuerdo a la Ley, le incumbe tener tanto el trabajador como la trabajadora y así entender mejor la decadencia que se presentan en el lugar de

trabajo y el Contrato las disfraza muy bien. Del mismo modo que es importante establecer qué es la maternidad y cual es su importancia social, laboral etc.

4.1. PRESTACIONES DE LEY.

Es cada vez más común lo que hace el antifaz del Contrato Individual de Trabajo y se ve reflejado en las prestaciones que supuestamente involucran obligatoriedad para patronos éste en proporcionarlo y el empleado en recibirlo y darle un buen uso, por lo que no pueden ser renunciables o cambiadas y marcan el mínimo que deberá de cubrir la labor realizada, pero la realidad es muy distinta es ahí donde se refleja la decadencia del Contrato Individual de Trabajo.

Las prestaciones son normativas y señaladas en la Ley Federal del Trabajo, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo. Es claro el problema que enfrenta el Contrato Individual de Trabajo pero es necesario determinar cada una de las causas que conllevan a este problema y es lamentable que las bases de la Ley se hayan convertido en problemas perjudiciales para el trabajador y con toda la intención de beneficiar al patrón por eso es tan común ver a las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean locales o federales con exceso de trabajo por los abusos que son sometidos en sus prestaciones de Ley las cuales son:

1. Jornada de Trabajo.
2. Descansos.
3. Vacaciones.
4. Prima Vacacional.
5. Aguinaldo.
6. Capacitación.

7. Seguridad Social.

Las cuales desarrollaré a continuación para tener una mayor comprensión del tema que estoy desarrollando.

4.2. JORNADA DE TRABAJO

Es muy cotidiano que la decadencia del Contrato Individual de Trabajo se presente en la Jornada de Trabajo y que es establecida al momento de la contratación y no puede modificarse hasta la realización de un nuevo contrato. Podrá modificarse en casos de peligro de muerte de los trabajadores, en otros casos, no existe obligación alguna.

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 40 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aún pagando el empleador el tiempo extra.

Jornada de Trabajo: es el tiempo en el cual el trabajador debe prestar el servicio prometido al patrón o mejor dicha para la empresa que lo contrató para la prestación de sus servicios. La Ley Federal del Trabajo considera a la Jornada de Trabajo de forma importante, en su artículo 58 menciona:

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

Por lo anterior, el tiempo de transporte para ir a prestar el servicio, y de regreso, no se computa como parte de la jornada de trabajo, aunque el medio de

transporte sea proporcionado por el empleador. La jornada de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, la jornada que ha sido pactada por las partes no puede exceder de la máxima legal, como lo hace mención el artículo 59 de la Ley ya mencionada.

“El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo como lo hace mención el artículo 123 de nuestra Constitución en el apartado A es de ocho horas al día (8) y cuarenta y ocho horas (48) semanales, salvo las siguientes excepciones:

La Ley Federal del Trabajo hace mención sobre la jornada de trabajo clasificándola de tres formas, las menciona en el artículo 60 y las clasifica en diurna, nocturna o mixta.

- **“Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con un máximo de horas de 8 horas.**
- **Jornada nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, Con un máximo de 7 horas.**
- **Jornada mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputara jornada nocturna. Con un máximo de 7 horas y media.”**

Es importante remarcar la fracción dos del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con respecto al trabajo nocturno del cual se tiene que guardar un respeto al trabajador con respecto a las horas que son establecidas y en las condiciones que debe laborar adecuada y dignamente el trabajador es uno de los puntos, de mayor abuso por el descontrol de horas y el exceso de trabajo proporcionados por el patrón y acumulándole la necesidad del dinero para comer, es fácil para el patrón no pagarle el total de las horas laboradas ya sea por ignorancia del mismo trabajador o por el interés del

patrón de afectar a su trabajador. Esto es común para los menores de edad que por falta de madurez laboral sean manipulados con mucha facilidad.

Artículo 123 apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

“La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.”

Debo dejar bien en claro el tiempo de la jornada de trabajo y no hacerla ver como un juguete de un niño que se puede hacer de mil formas es necesario que se de un respeto al tiempo de su duración de las diferentes jornadas de trabajo, por lo cual la Ley establece la duración máxima de la jornada de trabajo como lo hace mención el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 61: la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”

Es considerado al trabajo suplementario o de horas extras al que se excede de la jornada pactada entre las partes.

Se presentan los trabajadores que son descartados de la regulación sobre las jornadas de trabajo como es el caso de la jornada máxima de trabajo, la cual están excluidos de la jornada máxima de trabajo, es decir, que aun cuando laboren ocasional o permanentemente horas extras no tienen derecho a remuneración adicional, las siguientes personas:

a. Trabajadores de dirección, confianza o manejo Son tres categorías diferentes, y no hay definición legal para cada una de ellas. Se ha definido a los trabajadores de dirección como aquellos que en el desempeño de sus funciones:

a) Actúan no simplemente ejecutiva, sino conceptiva, orgánica y coordinativa, múltiple, esencialmente dinámica que persigue el desarrollo y buen éxito de la empresa o servicio considerado como abstracción económica de la empresa, a diferencia del trabajo ordinario que no lleva sino su propia reglamentación y cuya labor se limita a la ejecución concreta de determinada actividad dentro de los planes señalados de antemano por el impulso directivo.

Ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa o servicio con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal común de trabajadores y dentro de la órbita de la representación de jerarquía por regla general coincide con el alto rango del cargo, pero sin que esta coincidencia sea forzosa o esencial; Obligan al Patrón frente a sus trabajadores.

Están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión, cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica o, en último término, de la voluntad superior del empleador.

Cuando la gestión no es global, son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central. Por todo lo anterior, constituyen un intermedio de trabajador entre el patrón a quien representan y el común de los demás asalariados.

Como ejemplo, de trabajadores de dirección están los gerentes, administradores, mayordomos, capataces, supervisores, capitanes de barco, etcétera.

b)“Los empleados de confianza son aquellos que pueden actuar con cierta libertad en el servicio a nombre del patrón.

Lo importante no es el título de la posición sino la naturaleza de las funciones que en la práctica que ejecuta el trabajador para que sea considerado un empleado de dirección, confianza o manejo, pero una vez identificado como tal se recomienda incluir tal clasificación en el Contrato de Trabajo o en documento anexo.

Es una decadencia más del Contrato y que presenta la jornada de trabajo, en las supuestas ocho horas, las cuales no son respetadas en la mayoría de los casos se excede de más las horas de trabajo a diez o más horas diarias, no hay un respeto a la integridad física y mental del trabajador.

Casi nunca se respetan las horas en el lugar de trabajo es decir, siempre la puntualidad debe ser prioridad pero nunca se sabe cuándo va ser la hora de salida y dejo en claro que el trabajador hace todo lo posible para salir lo más pronto posible o de trabajar menos y así fatigarse lo menos posible, y aclaro que el Contrato Individual de Trabajo es una prueba insuficiente para acreditar la duración de la jornada como, pues por si solo demuestra las condiciones en que se pactó la prestación del servicio, pero no la duración de la jornada de trabajo, esto lo hace mención la tesis aislada con No. de registro 222,475 Tomo VII, junio de 1991, Instancia Tribunal Colegiado de Circuito”.¹⁰⁵

“Con el Contrato Individual de Trabajo una de sus carencias es no ser suficiente para acreditar la jornada de trabajo con lo que respecta su duración, solo se demuestran las condiciones pactadas originalmente pero no demuestra el desempeño real del trabajador. La jurisprudencia con No. 192,117 Novena Época, fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XI, Abril de 2000, Tesis 1.6o.T.j30”¹⁰⁶

¹⁰⁵ EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. PRUEBA INSUFICIENTE PARA ACREDITAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA. Novena época, Instancia Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente Semanario judicial de la Federación, Tomo: VII, JUNIO DE 1991, No. de Registro: 222,475 Tesis aislada.

¹⁰⁶ JORNADA DE TRABAJO. SU DURACIÓN NO SE ACREDITA CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Novena época Jurisprudencia, No de Registro: 192, 117, Materia laboral. Tomo XI, Abril de 2000, Tesis: 1.6o. T. J/30,p. 873

4.3. DÍAS DE DESCASO

El día de descanso tiene una razón principal que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para nuestro país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio por que así lo establece la Ley.

Durante jornadas continuas de trabajo interrumpidas, se otorga un descanso de media hora con goce de salario. Por cada seis días de trabajo, el trabajador gozará de un día de descanso obligatorio por lo menos, con goce de salario. Conforme a las necesidades del servicio, de común acuerdo el patrón y los trabajadores se determinan el día de descanso semanal obligatorio, procurando que éste sea el día domingo. Todo trabajador que preste un servicio el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de la semana.

La Ley hace mención que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día descanso, por lo menos y con goce de salario integro. Artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo.

Es necesario dejar más claro y respetar los días de descanso para el trabajador para que rinda en buen estado físico y mental en su trabajo, por lo cual el trabajador y el patrón deben de establecer, el día o los días de descanso dependiendo la actividad laboral a realizar. Por ello la ley Federal del Trabajo establece las diversas formas para que el trabajador descansa el tiempo necesario para el bienestar físico del mismo trabajador y a la vez obtenga beneficios el patrón.

“Articulo. 70 en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban de disfrutar de los de descanso semanal.”

“Articulo. 71 en los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”

Al trabajador que preste sus servicios pero que no labore durante la semana, se le tendrá que pagar la parte proporcional de los días de descanso, no se quedará indefenso sin salario en sus días de descanso y todo tendrá que ser calculado por los días laborados para el patrón y en el caso de haber trabajado para diversos patrones deberá recibir el dinero ganado por su trabajo a diversos patrones. Artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo.

“Los días feriados se deben conceder como libres al trabajador por ley. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto. Ningún trabajador se verá obligado a trabajar o a prestar sus servicios en días de descanso; si por motivo alguno el trabajador es obligado a trabajar aunque sea medio día el patrón le tendrá que pagar al trabajador, de forma independiente a su salario lo que le corresponda por el día de descanso laborado que será un salario doble como lo menciona la Ley Laboral en su artículo 73.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En la misma ley hace mención de los días de descanso los cuales deben ser respetados por ambas partes principalmente por el patrón.”

Artículo 74 días de descanso de carácter obligatorios.

- I. El 1º de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determine las leyes federales y locales electorales, en el caso de elección ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

La Ley Federal del Trabajo considera vacaciones en el artículo 76, en determinados casos el patrón y el trabajador deberán ponerse en mutuo acuerdo para laborar en cualquier día de los descansos que la Ley los considera obligatorios, o en su caso deberán determinar que número de trabajadores tendrán

que laborar y los que no tendrán que laborar ese día no hábil, pero el trabajador tendrá la obligación de laborar acompañado de su justa retribución adicional a su salario ordinario como lo hace mención la **Ley Federal del Trabajo en su artículo 75**; o en su momento como se da en la practica laboral intercambiar un día trabajo por un día de descanso por el hecho de haber trabajado en un día no laborable y así actuar de forma justa por parte del patrón hacia el trabajador.

El día de descanso exhibe claramente la decadencia del Contrato, es uno de los puntos más comunes actualmente, no ostenta ningún respeto por parte del patrón por la simple excusa del exceso de trabajo, con que se dé la orden por parte del patrón el acudir a trabajar en días festivos aunque el Contrato Individual de Trabajo establezca los días no laborables en el lugar de trabajo. En diversas ocasiones se trabaja todo el día y en determinadas situaciones se trabaja medio día en días de descanso para que no sea desgastante y molesto para el trabajador y tengo que dejar en claro que en muchos casos no se les paga el día por el tiempo trabajado y el patrón expone miles de excusas para no pagarlo.

En los días de descanso ya es común el cambio de los días por otros de la misma semana, ahora ya se piensa a respetar un poco más los días de descanso a ciertos patrones por el doble cobro que tiene que pagar el patrón.

4.4. VACACIONES

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Así tenemos que el legislador designo el derecho a las vacaciones por parte de todos los trabajadores

en general; todos los trabajadores disfrutarán, en términos de la ley, lo que son las vacaciones. Las vacaciones en la Ley Federal del Trabajo se establecen para todos los trabajadores y para los que laboren esporádicamente y por temporada, determinan proporcionalmente al número de días laborados.

Las vacaciones son para que el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que ésta sujeto todos los días, y a la vez recupere las energías perdidas, en fin, que pueda descansar sin ninguna preocupación por el empiezo de una nueva jornada de trabajo. Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento jurídico de nuestro país, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones ya sean en semana santa y en temporada navideña o en determinados casos se realizan guardias, entre los mismos trabajadores para sustituir a un trabajador por otro durante el tiempo de vacaciones y las cuales serán pagadas de forma integra al trabajador.

Es claro el tema de las vacaciones, las cuales son el descanso físico que se convierte en un disfrute por parte del trabajador y consecuentemente para su familia. La Ley Federal del Trabajo nos menciona en qué consiste la forma en que son concedidas las vacaciones para los trabajadores, los cuales gozarán dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año laboral, el trabajador recibirá cuando menos seis días de descanso continuos por lo menos, por el tiempo laborado en el lugar de trabajo, sin importar el tipo de jornada de trabajo o la forma en que hayan sido contratados para prestar sus servicios, un ejemplo: el trabajador de temporada y el de servicios discontinuos tienen todo el derecho de un periodo que será anual de vacaciones dependiendo de los días que haya trabajado. Todo trabajador tendrá el derecho de gozar del tiempo de descanso que conforman las vacaciones las cuales no podrán ser sustituidas por dinero u otra cosa, por parte del patrón. Es muy cierto que en la vida diaria el trabajador que es contratado por tiempo determinado o temporalmente entre otras es muy usual que lo despidan antes de merecer todos los beneficios que marca la ley una de ellas son las vacaciones para que el patrón no sufrague gastos para él innecesarios o ve la oportunidad de evitarlos de diversas formas, pero la Ley Federal del Trabajo es muy

clara en proteger al trabajador y menciona que aunque haya sido despedido el trabajador antes de un año laborando se le tendrá que pagar por el tiempo que prestó su trabajo sin que exista causa que justifique el no hacerlo por parte del patrón. Como lo hace mención los siguientes Artículos de La Ley Federal del Trabajo:

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuentemente de servicios".

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

“Artículo. 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año".

“Artículo. 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continúa seis días de vacaciones, por lo menos.”

“Artículo.79. Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración".

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”.

“Artículo. 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de las vacaciones”.

“Artículo. 81 Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y el período que deberán disfrutarlo”.

Las vacaciones son un bien necesario para el trabajador el salirse de la rutina diaria y el estrés que produce el trabajo y más cuando hay un exceso del mismo en el lugar de trabajo, y que rinda mucho mejor el trabajador requiere de su descanso que son las ya referidas vacaciones. Es importante remarcar el porcentaje del veinticinco por ciento que debe recibir el trabajador sobre su salario por parte de su patrón o su empresa y que le corresponde al trabajador muy justamente, y cuando el trabajador tenga mas de un año cumplido anualmente se le

tendrá que dar aviso por medio de una constancia de los años que lleve laborando para determinada empresa, para que se refleje su antigüedad del trabajador, con ello se le mencione y otorgue al mismo trabajador su período de vacaciones que le corresponde disfrutarlo.

Las vacaciones presentan las siguientes carencias: son las menos problemáticas en el cumplimiento de las prestaciones pero si es común que el trabajador sea despedido y no se le quieran pagar las vacaciones que por ley merecen ser cubiertas aunque no trabaje en el lugar de trabajo que estaba laborando antes del despido.

4.5 PRIMA VACACIONAL

Lo explicare brevemente y a la vez claramente todo sobre la prima vacacional. Todo trabajador tiene derecho a una prima no menor del (25% veinticinco por ciento) sobre los salarios que le corresponda durante el período de vacaciones. Las vacaciones y la prima se pagarán en la quincena que se hayan tomado los días, si las vacaciones abarcan dos o más quincenas, se pagarán los días correspondientes en cada quincena. Dejo más en claro que la Prima Vacacional se referirá al apoyo extraordinario que se otorga al trabajador durante los días de vacaciones y recalco que el trabajador poseerá el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

La prima vacacional presenta su decadencia en lo más común que se otorgue la prima para las vacaciones del trabajador, pero también se dan momentos en que el trabajador pide un apoyo de su prima vacacional, pero es común que responda el patrón que no tiene dinero para otorgársela al trabajador por su prima vacacional en otro caso el trabajador ni siquiera está enterado que debe recibir este derecho y en otro caso más al momento de la liquidación no se le es incluido al momento de la entrega del dinero por su liquidación o finiquito.

4.6. AGUINALDO

Está es una de las principales causas que demuestra la decadencia del Contrato por los abusos de los que se hace valer el patrón para no cumplir con su obligación del pago o pagar cuando pueda el aguinaldo a su trabajador. Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. El aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades.

Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple pacto entre el beneficiario y el beneficiado. Aunque no es parte de la ley en la mayoría de los países, se acostumbra a darse un aguinaldo para la fiesta católica de Navidad o las Fiestas Patrias. En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo hace mención en su Artículo 87 el cual establece que el aguinaldo mínimo será el equivalente de 15 días de sueldo base y que deberá cubrirse antes del 20 de diciembre de cada año.

También establece que los trabajadores que por cualquier motivo no laboren durante todo el año, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo trabajado, aunque no establece si este tiempo debe computarse por días, semanas o meses completos. El aguinaldo es una prestación fundamentalmente usada por el empleado para afrontar los gastos de fin de año, tales como vacaciones, regalos y en algunos casos hasta pago de deudas.

El aguinaldo ha sido un pago de dinero que ayuda a la gente en su situación económica familiar; es en esta prestación, donde comúnmente se presenta la decadencia del Contrato ya que el patrón retarda el pago del mismo o en otros casos no pague el total del dinero que con respecto al aguinaldo le corresponde al trabajador y hace difícil la situación del pago retrasándole el dinero y en otros casos el trabajador es despedido sin causa justificada antes de recibir su aguinaldo que le corresponde, otra circunstancia muy común es

amenazar al trabajador y en ciertos casos por falta de recursos económicos o por ignorancia jurídica deja perder su dinero y en otros casos solo le corresponde pelear por su dinero que le corresponde.

4.7. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Es habitual la capacitación del trabajador, es obligatoria y deberá de realizarse en horario de trabajo, salvo que por necesidades de servicio se modifique. Se le enterará de los días y número de capacitaciones a las que deberá de acudir, en caso contrario, se entenderá que podrá rescindirse el contrato donde se señala la obligatoriedad de la capacitación del trabajador.

En el Artículo 153^a menciona que todo trabajador sin excepción tiene la facultad y el derecho, de que su patrón le proporcione la capacitación y adiestramiento en su trabajo para que le permita elevar su mejor nivel de vida acompañado de un mejor desempeño laboral.

Para el Maestro Héctor Santos Azuela la capacitación ha sido entendido como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de vida y el de sus conocimientos y a la vez sus recursos económicos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte.

Toda capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

La tesis Aislada en materia Laboral con No. De Registro: 199,609, Tomo: V, Enero de 1997, Pagina: 446 Tesis: VIII. 1.17 L

La cual hace referencia al Contrato Individual de Trabajo. En el punto de las condiciones de Capacitación y Adiestramiento deben estar contenidas expresamente.

El término de capacitación es más amplio que adiestramiento, ya que este último es fundamentalmente de carácter manual, y la capacitación, en cambio,

abarca no solo ese aspecto, si no también el de carácter intelectual o psíquico. La capacitación, además de la enseñanza teórico-práctica, desarrolla las actividades del individuo, respecto de las actividades que se lleven a cabo.

El Adiestramiento implica todo el desarrollo de las destrezas o habilidades para cumplir con una actividad determinada y a elevar la productividad de la empresa que proporciona la capacitación y el adiestramiento. Esto le permite al trabajador aspirar sobre bases sólidas a puestos superiores y elevar su nivel de vida.

Es muy común que se presente la decadencia del Contrato Individual del Trabajo en la manipulación de la capacitación o adiestramiento con respecto a los siguientes casos es muy frecuente que el patrón contrate al trabajador y como valla trabajo va aprendiendo y así ahorrarse la capacitación, otro caso muy común para ahorrarse la capacitación el patrón solo contrata a gente con experiencia y si no tiene tres o más años de experiencia no lo contrata, otro caso de decadencia del contrato es cuando el patrón cree que si prepara a la agente y si lo llena de conocimiento abandono el lugar de trabajo y un tiempo después es su competencia del patrón que lo capacitó.

4.8. SEGURIDAD SOCIAL

Otro punto más que deja en descubierto la decadencia del Contrato y lo necesario que es regular la Ley Federal del Trabajo para detener este abuso social de una persona contra otra persona solo por la necesidad de tener trabajo y por resultado dinero. Nuestra Constitución Política, establece la garantía del derecho humano a la salud; la salud es más que la ausencia de la enfermedad, sino como conjunción de elementos materiales que permiten un desarrollo armónico de la persona que trabaja y sus familiares. La Ley del Seguro Social se refiere a la Seguridad Social, señalando que tiene como finalidad, garantizar el derecho humano a la salud, por medio de la asistencia médica, a la protección de todos los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar total de forma individual y colectiva.

Alberto Briseño, señala que es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todo elemento de la sociedad. Contra cualquier contingencia o emergencia que pudiera sufrir, y permite a la vez una elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.¹⁰⁷

Analizando lo anterior tenemos a continuación los siguientes elementos que expresan la garantía de la Seguridad Social.

- Asistencia Médica.
- Protección a los medios de subsistencia.
- Servicios Sociales.
- Su objeto es lograr el bienestar individual y colectivo.

La Seguridad Social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todo imprevisto o riesgo de trabajo que se pueda presentar el lugar de trabajo y de previsión social.

La Ley Federal del trabajo menciona lo que es un riesgo de trabajo en el artículo 473. Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Como hace mención la teoría integral del autor Alberto Trueba Urbina, todos los prestadores de servicios, ya sea en la industria, en el Comercio o en cualquier actividad que realice el trabajador debe gozar de Seguridad Social.

El Derecho de Seguridad Social es parte del Derecho Social que comprende a todos los trabajadores, para su protección integral contra toda contingencia que se pudiera presentar en las actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que pudieran ocurrirle al trabajador.

¹⁰⁷ BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla, UNAM. México, 1895.p.15.

Es importante remarcar que la Seguridad Social, protege y tutela a cada uno de los trabajadores en su lugar de trabajo o con motivo de éste, desde que sale de su domicilio hasta que regresa a el y comprende seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, seguro de retiro, seguro de guardería para hijos de las madres aseguradas, siendo de forma obligatoria para todas las personas vinculadas por un contrato o relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 474 segundo párrafo accidente de trabajo es toda la lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean en el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente a su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquel.

Este tema de importancia y tan significativo para el trabajador como para el Estado y tan falta de seriedad por parte del patrón hacia el trabajador a mi como a muchos trabajadores son contratados sin seguridad social para no gastar en cuotas al Seguro Social ya basta que el trabajador sea manipulado por un supuesto que va ganar más dinero en comisión o por un mejor beneficio para el trabajador en otros casos el descaro de diversos patrones en no proporcionar seguridad social si la exige al patrón es despedido en un instante o como valla trabajando se le concederá ese derecho pero nunca confirmado que le otorguen su derecho a la salud; es necesario dejar en claro que así como hay muchos patrones que no proporcionan seguridad social a sus trabajadores, hay muchos más patrones que otorgan todas las prestaciones que marca la Ley y se descuenta un porcentaje de su salario y refleja en sus recibos de pago del trabajador.

Ley General de Salud. Esta Ley Federal regula el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona de acuerdo con lo establecido por el artículo 4º Constitucional. Del mismo modo garantiza específicamente a la mujer el derecho a la atención materno infantil considerándola como un servicio básico de salud.

En el capítulo V del Título Tercero llamado “Prestación de los servicios de salud”, establece normas legales respecto a la atención materno infantil, la cual es considerada por el artículo 61 de carácter prioritario y menciona que ha de comprender la atención a la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, de esta manera, esta Ley garantiza a toda mujer, y por ende a la mujer trabajadora que goce de la protección de su maternidad en un sentido amplio, es decir, no se restringirá exclusivamente al momento del embarazo y alumbramiento, sino también la protegerá durante el puerperio.

Finalmente, a través del artículo 65, de este ordenamiento obliga como a las autoridades sanitarias, educativas y laborales al cuidado de la maternidad desde el ámbito de su competencia, al respecto les compromete a apoyar y fomentar el cuidado de la maternidad.

Es así como la protección a la maternidad queda también amparada por la Ley sanitaria pues le ha de considerar como un asunto de salud pública. De este modo, el Estado Mexicano se encarga de proteger a la reproducción humana como presupuesto para la supervivencia de la especie y en cumplimiento con los compromisos adquiridos en materia de seguridad social.

La Seguridad Social exhibe las siguientes carencias es muy común que haya un innúmero de patrones que no proporcionen ninguna protección médica a sus trabajadores se aprovechan de su ignorancia o de su necesidad económica para no otorgarle las prestaciones medicas que le corresponde al trabajador y su familia.

4.9. LA MUJER

Es importante entender el concepto de mujer en un sentido más amplio y destacar, que a lo largo de la historia, ésta se ha definido solo haciendo referencia exclusiva si son débiles, guapas, acompañadas de las características físicas que le permiten llevar a cabo ser madre, con lo cual, generalmente se ha sustentado el binomio insuperable de mujer igual a madre. Este hecho a provocado que la mujer sea excluida de otros ámbitos mayores de la sociedad y relegándola al doméstico. Por lo tanto es indispensable crear conciencia para que permita identificar a la

mujer como un sujeto de aptitudes e intereses propios, diversos y no exclusivamente el de la maternidad como fin último.

Respecto del vocablo mujer, al consultar el diccionario para ver la forma gramatical, el Diccionario de la Lengua Española nos indica que el vocablo mujer proviene del latín **mulier** o **mulieris**, y la define como: “persona del sexo femenino”¹⁰⁸ otra definición sobre la mujer por la Enciclopedia Larousse al decir que es “hembra, persona del sexo femenino de la especie humana.”¹⁰⁹

Atendiendo a lo expresado anteriormente podemos decir que mujer es la persona de la especie humana que se encuentra dotada de determinados órganos de reproducción que le permiten ser fecundada, luego entonces, la mujer, por sus características físicas es la encargada de preservar a la especie humana a través de la maternidad; la mujer por ser una figura tan importante por el simple hecho de dar vida a otro ser humano se ha procurado establecer derechos para el bienestar de ellas mismas durante su embarazo hasta el momento de dar luz y los primeros días del recién nacido la Ley Federal del Trabajo lo hace mención en los siguientes artículos 170, las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzca trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentre imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- El periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

¹⁰⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Diccionario de la Lengua Española T. VII op. Cit., p. 1051

¹⁰⁹ Gran Enciclopedia Larousse. Tomo XIV. Quinta Edición. Editorial Planeta. España. 1993 p.530

V.- Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán el cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII.- A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

La mujer tiene que ser respetada y apoyada en su lugar de trabajo para el cuidado de sus hijos y para la tranquilidad de ella misma es obligatorio el tener guarderías para los hijos que tuviera la madre trabajadora en el supuesto que no tuviera donde dejarlos el Instituto Mexicano del Seguro Social proporcionará guarderías infantiles públicas para las madres de pocos recursos económicos la Ley Federal del trabajo hace mención en el artículo 171.

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

La discriminación que enfrenta el género femenino en varios ámbitos de la vida, entre ellos el laboral, no es un fenómeno que se esté presentando a ultimas fechas, por el contrario, a través de la historia nos damos cuenta que las mujeres han tenido que luchar constantemente en contra de actos discriminatorios a los que ha sido sometida y para alcanzar la igualdad jurídica y todo esto no lo menciona el Contrato Individual de Trabajo al parecer lo trae escondido en una de sus cláusulas del mismo contrato.

Hay que dejar en claro que la mujer es un ser humano con capacidades y necesidades semejantes a las del resto de la especie más específico (varones). Es cierto que tiene características distintas de tipo biológico que le permiten poder embarazarse y dar a luz, con las consecuencias sociales, jurídicas y culturales que de tal situación se desprenden, sin embargo, el papel de la mujer no tiene que ser desvalorado ni ser limitado en sus funciones como mujer trabajadora en sentido laboral solo por el simple hecho de ser mujer o estar embarazada. Para el patrón al momento de contratar a una mujer para su empresa, negocio, despacho, etcétera,

como primer requisito es su currículum el cual debe contener una figura de sensualidad, belleza, en ciertos casos la altura, que no este embarazada por los costos que pudiera producirle al patrón por ultimo caso la preparación y que sea amable; en el ultimo de los casos contratan a la más preparada aunque no contenga los requisitos antes mencionados en su currículum por la necesidad de tener una gente confiable y productiva para el trabajo que se necesita realizar. En muchos casos la mujer es explotada en tiempo cuando trabaja diariamente horas adicionales a las establecidas con el pretexto del exceso de trabajo, para que se le pague más o para que el patrón se aproveche de esa situación, hostigándola, la invita a salir a cenar, le ofrece dinero por el simple hecho de la necesidad en que vive la mujer, en muchos casos por ser madre soltera o vive sola tiene que solventar sola sus gastos se ve en la necesidad de vivir injusticias o abusos por la simple amenaza del despido o por amenazas que será enviada a la cárcel por robo al patrón o a la misma empresa; esto y más tiene que vivir la mujer en el lugar de trabajo, por parte del patrón o de gente muy allegada a él mismo patrón.

Sobre los estudios estadísticos más recientes realizados en México demuestran que la incorporación de la mujer en el ámbito laboral mantiene esquemas de discriminación toda vez que existe feminización de determinadas actividades laborales, del mismo modo, la mujer trabajadora sigue, en su mayoría, cumpliendo dobles jornadas de trabajo (el trabajo extra doméstico y el del hogar) al no existir conciencia en la mayor parte de la población de la obligación de las mujeres y varones de compartir las labores domésticas y la crianza de los hijos, es decir, sigue muy vigente la asignación tradicional de roles entre los sexos.

La Ley Federal del Trabajo actualmente protege a la mujer y nos hace ver que el hombre y la mujer están en las mismas condiciones y obligaciones en la vida laboral como lo hace mención el artículo 164 de la Ley.

Es claro el problema del abuso que presenta la mujer en el trabajo por el simple hecho de ser mujer o a causa de la maternidad, todo por las pérdidas que le produjere al patrón, es difícil cuántos casos diarios vive la mujer, toda vez que las mujeres no denuncian los actos ilícitos que son objeto, ya sea por amenazas, por que no les dan la importancia debida o son calladas con dinero etc. Por lo tanto es

necesario hacer una cultura entre autoridades, patrones y trabajadores de promover el respeto, la importancia social de la mujer y de la maternidad cuando se de el caso y hacerle reconocedora de sus derechos que tiene la trabajadora y que a su vez le protege.

ANEXO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, Refrescos CERO S.A. de C.V. CON DOMICILIO EN Camino de la Manzana # 1835, COMO PATRON.

REPRESENTADO POR Erik Escamilla Sandoval Y POR LA OTRA PARTE Carlos Maldonado Carrillo COMO TRABAJADOR, CUYAS GENERALES SON:

EDAD: 27 años

SEXO: Masculino

ESTADO CIVIL: Soltero

INSTRUCCIÓN: Analista y Supervisar los programas (Music Instrument Digital Interface)

DOMICILIO: Valle de TEMIXCO # 666

NACIONALIDAD: Mexicano

LAS PARTES CELEBRAN EL PRESENTE CONTRATO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS

PRIMERA

El trabajador se obliga a prestar al patrón o a sus representantes, sus servicios como empleado de confianza para desarrollar los servicios que a continuación se indican y **aclarando que no podrá hacer ninguna otra actividad que no lo estipule el presente contrato:** Supervisar en cualquiera de los puestos que a continuación se mencionan: Analista del Sistema de Producción de MIDIS obligándose el trabajador en todo tiempo a desempeñar los servicios que se consignan en este contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en el domicilio principal del patrón o

en cualquiera de las sucursales que tienen o pudiera establecer, en cualquier parte de la República.

SEGUNDA. Las partes convienen en que la relación de trabajo objeto de este contrato es por: Tiempo determinado.

TERCERA. El trabajador declara bajo protesta de decir verdad, que tiene la capacidad, experiencia y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo señalado, en la cláusula PRIMERA, con la calidad que requiere el patrón.

CUARTA. La duración de la jornada semanal de trabajo, será hasta de 48 horas, que el patrón podrá distribuir de acuerdo con lo que establece el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, para que el trabajador pueda disponer del reposo del sábado en tarde o cualquier otra modalidad equivalente, y dejando en claro al momento de la firma que las horas de trabajo no serán excedidas por ningún motivo solo si el trabajador así lo crea conveniente sin que sea obligado por el patrón y si así fuese el trabajador tendrá el derecho de reportar a recursos humanos o autoridad que sea conveniente uno para el pago del tiempo extra o por la anomalía que se presenta en el lugar de trabajo del empleado.

QUINTA. El trabajador conviene en que recibirá por los servicios prestados en virtud de este contrato, la cantidad de \$ 3450.00 (Tres mil cuatrocientos cincuenta pesos) como salario Quincenal suma en la cual se incluye el sueldo del séptimo día y días de descanso

Obligatorios, cuyo pago le será hecho por semanas o quincenas vencidas, el último día laborable del período correspondiente, en el local del patrón y dentro de las horas de trabajo.

SEXTA. El trabajador expresa su conformidad y autoriza al patrón para que deduzca de su salario, los impuestos que sean a su cargo, las cuotas obreras del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como cualquier otra cantidad a cuyo pago pudiera estar obligado el trabajador, y en especial aquellos a que se refieren los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA. El trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo y en forma expresa, el trabajador conviene en laborar los días domingo en que el patrón necesite de sus servicios y, el día de descanso será cualquier otro día de la semana y concurrirá fijado de común acuerdo entre las partes.

OCTAVA. El trabajador se obliga a otorgar recibo a favor del patrón, por la totalidad de salarios ordinarios o extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose en que su firma, implicará un finiquito total de obligaciones del patrón.

NOVENA. En caso de que el trabajador tenga que laborar mayor tiempo del que fija la jornada legal, recabará del patrón por escrito, la orden para trabajar horas extras, sin cuyo requisito, no deberá prestar sus servicios en jornada extraordinaria.

DÉCIMA. El trabajador disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior al que señala el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA. El trabajador se obliga a sujetarse y cumplir con los planes y programas de capacitación y adiestramiento que el patrón establezca en el centro o centros de trabajo establecidos o que establezca y preste sus servicios al trabajador.

DÉCIMA SEGUNDA. El presente contrato se rescindirá o terminará por incumplimiento de las cláusulas del mismo o por los casos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. El patrón y el trabajador convienen en forma expresa que todo lo no previsto en este contrato, se resolverá conforme a la Ley Federal del Trabajo y con cualquier otra Ley que tenga relación el presente contrato.

DÉCIMA CUARTA. Debidamente enteradas las partes del contenido y alcance de las estipulaciones contenidas en las cláusulas de este contrato, lo firman de común acuerdo en ___México, Distrito Federal a los ___15___ días del mes de Marzo del 2010, quedándose cada parte con un ejemplar del mismo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es clara la situación de la decadencia, por el mal uso del mismo Contrato Individual de Trabajo por parte del patrón y produciendo un retroceso jurídico por el inadecuado uso del Contrato Individual de Trabajo, los Legisladores deben de tomar como base sus antecedentes, para darle una mejor forma, es decir, una verdadera estructura viable y lucrativa para el trabajador.

SEGUNDA. En consecuencia de la decadencia del Contrato se exhibe en toda actividad realizada en el lugar de trabajo se obligará estar regulada en el mismo Contrato sin saltarse ninguna clausula estipulada en el mismo contrato. Así mismo deberá Obligarse al patrón a respetar todo lo convenido en el Contrato Individual de Trabajo, por ejemplo es: respetar la hora de entrada y principalmente la hora de salida y así también todas las actividades estipuladas en el mismo Contrato al momento de la firma

TERCERA. Es causa del mismo patrón que se presente la decadencia del contrato en el lugar de trabajo. El patrón debe ser obligado a presentar un Contrato Individual de Trabajo justo que salvaguarde todos los intereses del trabajador en un sentido amplio y si no es así el trabajador tendrá el derecho de exigir con firme a derecho merece y si no es así, denunciar lo ocurrido a una Institución del Trabajo como es la Procuraduría del Trabajo sin ningún temor de ser amenazado por parte del patrón y al contrario ser contratado y recibir todos los derechos que expresa a su letra la Ley Laboral.

CUARTA. Para que se presente la relación de trabajo será necesario y obligatorio la existencia del Contrato Individual de Trabajo, y no así como expresa el artículo 20 en el primer párrafo “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Si no se presenta de esa forma, no existirá ninguna relación de Trabajo todo con el fin de proteger al mismo trabajador. Por lo cual se tendría que modificar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un Salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Propuesta de reforma del artículo 20 de la Ley Federal del trabajo.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, acompañada de forma inexcusable de la existencia de un Contrato Individual de trabajo, de forma escrita para que se dé la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

QUINTA. Para evitar la decadencia del Contrato debe ser considerado al Contrato Individual de Trabajo al mismo nivel de importancia que un Contrato Colectivo de Trabajo, por el simple hecho, que deberán cuidarse los intereses de aquellos trabajadores que no se encuentran sindicalizados principalmente a los trabajadores que empiezan su vida laboral y que el trabajador por causas de la vida no tiene los conocimientos necesarios para saber que la Ley los protege.

SEXTA. Debe ser necesario que se presente una reforma a la Ley Federal del Trabajo para que dé una definición más completa y asimismo una estructura más clara de lo que es el Contrato Individual de Trabajo, porque, en si es un simple cometario lo que dialoga la Ley Federal del Trabajo y no demuestra la seriedad con la que debe de presentar el Contrato Individual de Trabajo y así expongo lo que habla mi tema la decadencia del Contrato Individual de Trabajo.

SÉPTIMA. Es necesario evitar que en la vida diaria se presente la decadencia del Contrato Individual de Trabajo con apoyo de la Ley Federal del Trabajo, se comprometerá dejar mucho más en claro lo que es la seguridad social conforme a los servicios médicos como lo hace la Ley General de Salud que todo trabajador y sus familiares reciban la atención médica necesaria teniendo o no Contrato Individual de Trabajo. Por eso establezco que debe ser inexcusable para el patrón el presentar un Contrato Individual de Trabajo porque es muy común que el patrón no le conceda ningún servicio médico al trabajador y que pueda necesitar en algún caso de enfermedad o accidente.

OCTAVA. El Contrato Individual de Trabajo debe ser idóneo para el trabajador el cual debe estipular todo lo que le corresponda con respecto a las prestaciones de servicio que le concierne y que sean cumplidas conforme a la ley y que una autoridad en materia del trabajo vigile el cumplimiento del mismo contrato.

Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Propuesta de reforma del artículo 21 de la Ley Federal del trabajo.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Otorgándole al trabajador al momento de la firma todas las prestaciones que le corresponde por ley, el trabajador al momento de la firma del contrato Individual de trabajo, tiene que sentirse libre de hacerlo y no verse obligado y afectado por alguna cláusula del contrato. Si es afectado u obligado por determinadas cláusulas interpuestas por el patrón el trabajador, podrá asistir ante cualquier autoridad laboral y denunciar lo ocurrido.

NOVENA. El Contrato Individual de Trabajo debe explicar la forma más clara posible, todo con respecto a la terminación del mismo Contrato y los porcentajes que recibirá en proporción al tiempo laborado cuando se presente la liquidación o en su caso al momento de su renuncia del trabajador para que el mismo conozca todo acorde a lo que le corresponde al momento de la culminación del Contrato como hace mención la Ley Laboral y así deje de presentarse situaciones de abusos por parte del patrón y de igual forma tratar de evitar la figura de la decadencia del Contrato Individual de Trabajo.

DÉCIMA Es necesario radicar la decadencia del Contrato Individual del Trabajo, empecemos por dejar a un lado lo que es la lucha de géneros, ayudar a quien lo necesita y así considerar necesario que se siga protegiendo a la mujer, porque en la actualidad sigue sufriendo muchos abusos por parte del patrón como es el hostigamiento sexual o acoso sexual y en los casos que está embarazada la obligan a renunciar sin ninguna causa justificada solo por estar embarazada por eso considero que la Ley Federal del Trabajo deba exigir la existencia del Contrato

Individual del Trabajo y así tener un valor jurídico regulado por autoridades del Trabajo.

DECIMO PRIMERA. Debo decir que es una tristeza nuestro sistema jurídico y específico en mi tema en la materia del Trabajo. porque siendo el Siglo XX se siguen presentando diversos abusos en cualquier nivel de trabajo todo con el fin de perjudicar a alguien y de beneficiar a unos cuantos. considero la urgencia de reformas en la Ley Federal del Trabajo y en específico a la figura del Contrato Individual de Trabajo quitarle la figura de un simple requisito de papeleo absurdo en muchos casos y darle la mayor de la seriedad que merece el contrato porque son miles de trabajadores que son abusados en sus garantías por falta de conocimientos jurídicos y por no saber que tienen derechos que tiene la ley laboral; pero por su misma decadencia de la ley las situaciones que se viven en la vida real a quedado superada y casi obsoleta para los diversos casos que se viven en la vida real.

BIBLIOGRAFÍA

- BAILON VALDOVINOS, Rosalió. Legislación laboral, Quintana reimpresión, Limusa México, 1989.
- BOLAÑOS CAPILLAS, José Antonio. Curso Elemental del Derecho del Trabajo; Editorial la Casa del Abogado, las palmas, 1989.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, editorial Sista México. 1994.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo, Segunda edición, editorial Harla México.
- CAMACHO CÁRDENAS, Alejandro. Enciclopedia, Jurídica México, Tomo III, Segunda edición, Editorial. Porrúa, México 2004.
- CASTOREJA J. Jesús. Manual de Derecho Sexta edición, editorial México.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, 1984.
- CORTES MACIAS, Daniel. Breve Catecismo Jurídico, S.e, México, 1996.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo Octava Edición, actualizada, Porrúa México.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. La decadencia del Contrato, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo 1 Décima Tercera Edición, Porrúa México.

- DE LA TORRE, Francisco. Introducción a la Legislación laboral, S.e., MC. Graw Hill México, 1989.
- DICCIONARIO Jurídico Laboral, Granada. Edit. Comares 1999 p.583.
- Diccionario Larousse, Tomo III.
- Dr. BURREL NAVARRO Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del derecho Mexicano del trabajo.
- DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima Cuarta Edición Editorial Porrúa México, 1997.
- EXPOSICIÓN de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, Diario Oficial de la Federación (Tomo LXVI, No 16). México 22 de mayo de 1931.
- FLORES GÓMEZ, González Fernando y Carvajal Moreno Gustavo, Noción es de Derecho Positivo Mexicano; Editorial Porrúa, México 1989.
- MARGADANT S. FLORIS, Guillermo. Derecho Romano, Vigésima edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V, 1994.
- Gran Enciclopedia Larousse. Tomo XIV. Quinta Edición. Editorial Planeta. España. 1993.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa México, 2001.
- MARGADANT S. FLORIS, Guillermo. El derecho Privado Romano, Vigésima Segunda Edición, Esfinge México, 1997.
- MORI NEAU IDUARTE, Martha y Román Iglesias González, Derecho Romano Segunda Edición, Harla México.

- ODERIGO Mario, N. sinopsis de Derecho Romano Sexta Edición, De Palma Argentina, 1982.
- ORTON LAN M. Instituciones Justiniano. Edición Bilingüe, Volumen IV, Traducido por Francisco de Anaya y Melquíades Pérez Rivas, Heliasta Argentina.
- PETIT Eugene Tratado elemental de Derecho Romano Tratado de Derecho. José Fernández González S.e, Editorial Nacional Mexicana.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Diccionario de la Lengua Española T.
- ROUSSEAU Juan Jacobo. El Contrato Social, editores mexicanos unidos, s.a., edición 2002.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del Trabajo, Sexta edición Porrúa. México.
- VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano, décima cuarta edición, Porrúa México, 1997.

Fuentes Legales.

- Ley Federal del Trabajo. S e, Talleres Gráficos de la Nación México, 1931.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Tesis aislada Novena época, Instancia Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente Semanario judicial de la Federación, Tomo: VII, JUNIO DE 1991, No. de Registro: 222,475.
- Tesis Aislada en materia Laboral con No. De Registro: 199,609, Tomo: V, Enero de 1997, Pagina: 446 Tesis: VIII. 1.17 L

- Jurisprudencia Novena época Jurisprudencia, No de Registro: 192, 117, Materia laboral. Tomo XI, Abril de 2000, Tesis: 1.60. T. J/30,p. 873
- Código Civil del Distrito Federal.2010
- Ley general de Salud. 2010

Fuentes Electrónicas.

- http://www.salonhogar.net/indice_euhistoria/c4.htm
- [ALTILLO.com/exámenes/uba/cbc/socyestado/socyestresumenrevindustriallucc.asp-](http://ALTILLO.com/exámenes/uba/cbc/socyestado/socyestresumenrevindustriallucc.asp)