

UNIVERSIDAD DE SAHAGUN

(Liberalis, Exactalis, et Fideiis est Fortis)

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



LA PROCEDENCIA DE BASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

LOURDES SÁNCHEZ ZEPEDA

ASESOR DE TESIS: MTR. ARTURO VÁZQUEZ ESPINOSA

MEXICO, D.F. 2008



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.

A DIOS:

QUE EN MI CAMINAR NO PERMITISTE QUE ENCONTRARA OBSTÁCULOS PARA CONTINUAR HACIA DELANTE. TE AGRADEZCO POR DARME VIDA Y SALUD, POR QUE EN MOMENTOS DIFÍCILES ME DISTE ESA FUERZA PARA CONTINUAR, SIN OLVIDAR LOS MOMENTOS BUENOS Y MALOS, POR LOS TROPIEZOS YA QUE EN CADA UNO DE ELLOS SE APRENDE MÁS Y NOS HACEN SER FUERTES Y MEJORES PERSONAS. GRACIAS POR CADA DÍA QUE ME DAS, POR PERMITIRME ESTAR CON MI FAMILIA.

A MI PAPÁ:

POR ESTAR CONMIGO EN TODO MOMENTO, SIEMPRE IMPULSÁNDOME A SER ALGUIEN MEJOR, A SEGUIR ADELANTE EN MIS SUEÑOS Y METAS. TE ESTOY INFINITAMENTE AGRADECIDA POR ESOS CONSEJOS, POR ESA TERNURA Y AMOR QUE ME DAS DIA A DÍA, POR PERMITIRME LOGRAR ESTE SUEÑO EL CUAL SE REFLEJA EN ESTE TRABAJO. SABES QUE NO ME ALCANZARÁ LA VIDA PARA AGRADECÉRTELO. NUNCA OLVIDARE TODOS LOS MOMENTOS GRATOS Y FELICES QUE HEMOS PASADO EN FAMILIA. RECUERDA QUE TE AMO, ERES MI MEJOR EJEMPLO Y MI MOTOR PARA SEGUIR ADELANTE.

DIOS TE BENDIGA POR SIEMPRE PAPÁ.

A MI MAMÁ:

EN PRIMER LUGAR POR DARME LA VIDA, POR ESTAR CONMIGO SIEMPRE A MI LADO, QUE SIN ESCATIMAR ESFUERZOS DAS LO MEJOR DE TI, POR TODO LO QUE ME PROPORCIONAS, POR ESOS DESVELOS, ESAS PLÁTICAS, Y CONSEJOS QUE ME DAS. SABES QUE TE AMO MAMI, NO ME ALCANZARÁ LA VIDA PARA AGRADECERTE TODO LO QUE HAS HECHO POR MI, POR HACER DE MI UNA EXCELENTE PERSONA DANDOME UNA BUENA EDUCACIÓN EN PRINCIPIOS Y VALORES QUE SIN LIMITAR NADA ME HAS PROVEÍDO DE MUCHAS COSAS. TE AMO Y TE QUIERO MUCHO MAMI.

DIOS TE BENDIGA POR SIEMPRE MAMÁ.

A MI HERMANA CLAUDIA:

**TE QUIERO MUCHO Y SIEMPRE PODRÁS CONTAR CONMIGO
INCONDICIONALMENTE GRACIAS POR TU AMOR, TU CARIÑO Y POR
ESTAR SIEMPRE A MI LADO EN TODO MOMENTO. ERES UNA PERSONA
MUY ESPECIAL EN MI VIDA. TE AMO**

DIOS TE BENDIGA

A MIS TIOS:

A TODOS Y CADA UNO DE ELLOS YA QUE SON UNA PARTE MUY ESPECIAL EN MI VIDA POR QUE PERSISTENTEMENTE ME BRINDAN AMOR Y CARÍÑO EN TODO MOMENTO, TAMBIÉN POR QUE INCONDICIONALMENTE ME HAN DADO DEMASIADAS COSAS Y SIEMPRE ESTÁN CONMIGO. LOS AMO MUCHO.

QUE DIOS LOS CUIDE POR SIEMPRE.

A MIS ABUELOS:

AUNQUE YA NO ESTAN FÍSICAMENTE, SABEN QUE LOS LLEVO EN MI CORAZÓN, POR QUE DONDE ESTÉN SE QUE ME CUIDAN Y TAMBIÉN SE QUE ESTARÍAN ORGULLOSOS DE ESTE SUEÑO QUE AHORA SE HACE REALIDAD. GRACIAS POR SU EDUCACIÓN Y SUS CONSEJOS, POR QUE SIEMPRE ME DIJERON QUE LA ÚNICA HERENCIA QUE ME PODÍAN DAR ERAN ESTUDIOS Y AQUÍ SE LOS DEMUESTRO CON ESTE TRABAJO. LOS AMO.

A MI AMIGA SILVIA:

POR TUS CONSEJOS, POR QUE EN TODO MOMENTO Y ESTAS CONMIGO, POR LOS TIEMPOS GRATOS QUE HEMOS PASADO JUNTAS, NUNCA LOS OLVIDARÉ, SABES QUE ERES MI MEJOR AMIGA, QUE EN MOMENTOS DIFÍCILES ESTUVISTE CONMIGO, CONSTANTEMENTE CON PALABRAS DE ALIENTO Y TU INVALUABLE APOYO, QUE PASAMOS MUCHAS COSAS JUNTAS Y QUE CONTINUAMENTE DISFRUTAMOS. POR ABRIRME LAS PUERTAS DE TU CORAZÓN Y DEJARME COMPARTIR MOMENTOS GRATOS CON TU FAMILIA LA CUAL ADMIRO Y RESPETO. GRACIAS CHIVIS POR SER MI MEJOR AMIGA. TE QUIERO

DIOS TE BENDIGA POR SIEMPRE.

A LA UNIVERSIDAD DE SAHAGÚN:

**CON RESPETO Y AGRADECIMIENTO POR HABERME DADO LA
OPORTUNIDAD DE RECIBIR CONOCIMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE
MI VIDA PROFESIONAL.**

LICENCIADO MARCELO CAMPOS ORTEGA:

CON TODA MI ADMIRACIÓN Y RESPETO, POR SER UNA PERSONA MUY IMPORTANTE EN MI DESARROLLO PROFESIONAL, POR HABERME DADO LA OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR EN LA UNIVERSIDAD DE SAHAGÚN, POR HABER CREIDO EN MÍ COMO PERSONA. POR SUS ENSEÑANZAS Y CONSEJOS, SIN OLVIDAR EN OCASIONES ESOS REGAÑOS, ME SIENTO MUY AGRADECIDA CON USTED LICENCIADO MARCELO POR HABERME PERMITIDO REALIZAR ESTE SUEÑO QUE SE REFLEJA EN ESTE TRABAJO DE TESIS.

QUE DIOS LO BENDIGA A USTED Y A SU FAMILIA.

LICENCIADA MÓNICA PATRICIA CAMPOS VALLASEÑOR:

NUNCA OLVIDARÉ QUE ME DEMOSTRASTE QUE PUEDO SER MEJOR PERSONA, GRACIAS POR TUS ENSEÑANZAS Y CONSEJOS, SIEMPRE ME PEDÍAS UN POCO MÁS DE ESFUERZO EN CADA COSA QUE HACIA PARA SER MEJOR PERSONA, POR QUE CONSTANTEMENTE NOS EXIGISTE MÁS Y QUE NO SÒLO TENÍAMOS QUE LIMITARNOS A ESTUDIAR LO RELACIONADO AL DERECHO SI NO EN CULTURA GENERAL TAMBIÉN, SABES QUE ERES UN EXCELENTE SER HUMANO. JAMÁS OLVIDARÉ TU AMISTAD Y CARIÑO. QUE DIOS TE BENTIGA. TE QUIERO MUCHO PATY.

LIC. ARTURO VÁZQUEZ ESPINOSA:

GRACIAS LICENCIADO POR SU AMISTAD, POR SUS ENSEÑANZAS Y POR DARME LA LECCIÓN DE QUE CONTINUAMENTE PUEDO DAR MÁS DE MI, A NO TENER MIEDO A NADA, LICENCIADO ARTURO ESTOY AGRADECIDA CON USTED POR HABERME ASESORADO EN ESTE TRABAJO QUE SIGNIFICA MUCHO PARA MI YA QUE ES LA REALIZACIÓN DE MI SUEÑO, SABE QUE LO RESPETO, ADMIRO Y LO QUIERO MUCHO A USTED Y A SU FAMILIA.

QUE DIOS LOS BENDIGA POR SIEMPRE .

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	III
---------------------	------------

CAPITULO I

GENESIS CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1-	ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	1
1.1.1-	REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA	5
1.1.2-	PROYECTO DE CARRANZA	10
1.1.3-	EL DEBATE DEL CONSTITUYENTE	15
1.2-	DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES	19

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1-	DERECHO DEL TRABAJO	52
2.2-	TRABAJO	64
2.3-	RELACIÓN LABORAL	70
2.4-	SUJETOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO	78
2.5-	TRABAJADOR	82
2.6-	RELACIÓN LABORAL	84
2.6.1-	CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	86
2.6.2-	CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO	87
2.6.3-	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	91
2.6.4-	PATRÓN	94
2.6.5-	CONDICIONES DE TRABAJO	94

CAPITULO 3
MARCO JURÍDICO DEL TRABAJADOR EVENTUAL

3.1-	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	96
3.2-	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	103
3.3-	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	120
3.4-	ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	121

CAPITULO 4
CONDICIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL

4.1-	CONCEPTO	130
4.2-	NATURALEZA JURÍDICA	131
4.3-	CARACTERÍSTICAS	133
4.4-	SU REGULACIÓN	136
4.4.1-	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	136
4.4.2-	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	141
	CONCLUSIONES	142
	PROPUESTAS	145
	RELACIÓN DE FUENTES	147

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo es aquel en el cual toda persona deberá tener la posibilidad de contratarse para trabajar en las condiciones que la propia Ley establece.

El derecho del trabajador se distingue de las demás ramas jurídicas, por las características que son propias en beneficio de la clase trabajadora, y que poco a poco va ganando terreno, protegiendo a más trabajadores.

La relación de trabajo existe entre los trabajadores al Servicio del Estado, y éste se encuentra dentro de la rama del Derecho Social. Aún cuando el Estado no pertenezca al factor de producción denominado capital, tiene el carácter de empleados y por este simple hecho cae dentro del ámbito social.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reafirmó los principios del Estatuto Jurídico que precedieron respecto a la relación jurídica del trabajo entre el Estado y sus Servidores, como Derecho Social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales, establecidas en el Artículo 123 Constitucional, en su apartado B.

Luego entonces el motivo de la realización del presente trabajo es para una mejor justicia y derecho a los trabajadores eventuales al Servicio del Gobierno del Distrito Federal, deben ser BASIFICADOS para así gozar del derecho a la Seguridad Social, mejores prestaciones conforme a lo que marca el Artículo 123 Constitucional apartado B.

CAPITULO 1

GÉNESIS CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En México, la historia del Derecho del Trabajo encuentra su punto culminante en el artículo 123 de la Constitución de 1917. Dicho artículo ha integrado todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante, preocupación existente, aún antes de ese tiempo, de un pueblo cuyo objetivo es buscar consolidación constitucional en un sistema de legalidad que sirva como base.

Hay quienes sostienen que el origen del derecho del trabajo se encuentra en las leyes de Indias. Estas fueron expedidas durante la Colonia entre los años 1561 y 1769, y algunos las consideran la punta de lanza de nuestra legislación laboral, pues dicen que en ellas se establecieron "... disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etcétera".¹

Sin embargo, Mario de la Cueva opina que en el México Colonial no existió el Derecho del trabajo, por que aún cuando éstas disposiciones íntimamente relacionadas con el trabajo humano, no se puede afirmar categóricamente que se trate de norma cuya finalidad sea la tutela y protección del trabajo y trabajador, a través del derecho individual, sindicalización, contratación colectiva y huelga, que se caracteriza a la norma Jurídico Laboral de la modernidad.

¹ Cevazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1984, Pág. 70

La historia del derecho del trabajo es la síntesis de la lucha de la humanidad por la obtención de mejores condiciones de vida, en virtud de la cual los trabajadores han tenido que enfrentar no sólo al capital, sino también al Estado Burgués.

En ese orden de ideas, destaca el proceder de la patria, Don Miguel Hidalgo, quien declaró abolida la esclavitud el 6 de diciembre de 1810.

En los Sentimientos de la Nación, presentados al Congreso de Chilpancingo, José María Morelos determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha.

La consumación de la independencia, por si misma no generó el bienestar de los trabajadores, pues la principal preocupación se centró en el fortalecimiento político de las muy nacientes instituciones, que impidieron la introducción de normas protectoras de los trabajadores; por otra parte en Francia se había promulgado los Derechos del Hombre y del Ciudadano, cuyas normas, si bien buscan la realización social, cultural y económica del individuo, se basan en ideales de un liberalismo aplastante que dominaron el escenario mexicano, al igual que los demás del mundo occidental.

El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier tipo de industria, comercio o trabajo que fuera útil y honesto. La justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.

El Presidente Ignacio Comonfort junto con el Congreso aprobaron la Constitución de 1857, el 5 de febrero del mismo año, pero debido a las altas influencias liberales no se consagraron derechos en beneficio de servicios. Así mismos el Constituyente no supo diferenciar entre la libertad de la industria y el intervencionismo de Estado, y el evitar esto, automáticamente se frenó la constitucionalización del derecho laboral.

Comienza una etapa sobre la necesidad de organizarse en forma sindical o profesional del trabajador e inclusive también para el patrón debido a que el liberalismo había desaparecido el gremio y la corporación. Con ello se demandaba la intervención del Estado para la protección del obrero respecto al abuso inmoderado del patrón y así mismo planificar la política económica y social, lo que ocurriría en el primer cuarto del siglo XX.

Mientras tanto el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, en 1904 promulga la Ley sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En esta se consagraba que los accidentes de trabajo que sufriera un trabajador, la empresa o negociación que recibiera los beneficios estaría obligada a pagar, sin perjuicio del salario que debiera devengar por causa de trabajo, cierta cantidad.

El 9 de noviembre de 1906, Bernardo Reyes, expide en Nuevo León, una Ley más completa e importante en materia de accidentes de trabajo la cual establecía la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, debiendo conceder al trabajador la asistencia médica, indemnización y pensión en caso de inhabilitación; así también sirvió de base a otras legislaciones estatales.

Previamente el 1 de julio de 1906, en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, se da a conocer el Programa del Partido Liberal el cual era presidido por Ricardo Flores Magón. Dicho Programa fue el documento político más importante de la época, abarcó toda la problemática social, económica, política y jurídica de la Nación en los años finales del Porfiriato.

El manifiesto del Partido Liberal Mexicano contenía tres puntos muy atractivos para muchos inmigrantes mexicanos y nativos chicanos:

1º Rechazaba el orden reinante, proporcionaba creencias y valores laicos que negaban la legitimidad del orden existente y justificaban moralmente su derrocamiento.

2º Contaba con la propaganda y la organización para alcanzar sus fines

3º Proponía una forma de administrar el nuevo orden con la cooperación fraternal y comunitaria.

El programa del Partido Liberal estaba integrado por intelectuales y pseudo urbanos, así como artesanos y en menor grado campesinos. Su manifiesto dedicaba todo un capítulo al capital y al trabajo, donde garantizaba a los trabajadores la jornada de ocho horas y el salario mínimo de un peso, la reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, adopción de medidas para el trabajo a destajo, prohibición del trabajo a menores de 14 años, obligación de adoptar medidas de higiene para los dueños de minas, fábricas y talleres, obligación para los patronos o propietarios rurales de dar alojamiento a los trabajadores del campo, obligación de efectuar el pago de los salarios en efectivo, con puntualidad y sin descuentos, obligación de emplear mexicanos y pocos extranjeros salario igual para igual, descanso semanal obligatorio.

Este documento contiene la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas excepciones como el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores, y a las mujeres trabajadoras.

1.1.1- REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA

Fueron dos acontecimientos los que provocaron la revolución constitucionalista: el asesinato del Presente Madero y el golpe militar de Victoriano Huerta.

El 26 de marzo de 1913, un grupo de jefes y oficiales del ejército federal expidió el Plan de Guadalupe, que fuera estandarte de la nueva Revolución. Con dicho plan se perseguía restablecer el orden constitucional que se vio fracturado por la usurpación de Huerta; es por eso que se denomina a sí misma la Revolución Constitucionalista.

En su primera parte no se encuentra ninguna referencia de cuestiones sociales. Era menester, que en dicha revolución fracasaran las promesas sociales, los hombres del pueblo preferían acciones inmediatas; en consecuencia, el 30 de agosto de 1913, Lucio Blanco Jefe de las Fuerzas Revolucionarias en los Estados de Nuevo León y Tamaulipas, procedió a la repartición de una parte de la Hacienda de los Borregos entre aquellos individuos que no tenían terrenos o hubieran sido despojados de ellos. De esta manera, para 1914 ya un gran número de leyes y decretos creadores del Derecho del Trabajo, se inició la era de la Revolución, antecedentes de la Declaración de los Derechos de la Constitución de 1917.

En Jalisco, el 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez “consigna en la legislación laboral el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, pulquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos. Esta ley fija como descanso obligatorios el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Determina un periodo vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las 8 a las 19:00 horas, con 2 horas de descanso al mediodía. Además para la observancia de sus normas impone al patrón sanciones de un peso por cada persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda a la jornada”.²

² Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985, Pág. 82

El 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga expide la Ley que contiene el concepto de trabajador, el cual lo define como el obrero cuya labor no tenga fines administrativos. No se contempla a los comerciantes. “Establece una jornada máxima de nueve horas. Fija un salario diario mínimo general de \$ 1.25; para los mineros de dos pesos; y para los trabajadores del campo, sesenta centavos. Prohíbe el trabajo de los menores de nueve años; los mayores de nueve y los menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental. Los mayores de doce y menores de dieciséis años debían percibir un salario mínimo de cuarenta centavos diarios. Protege al salario, al disponer de este sea pagado en moneda de curso legal, cada semana. Prohíbe las tiendas de raya como protección a la familia del trabajador, parte del salario le será entregado a ésta, para sufragar gastos de alimentación, cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago integro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación. Se constituye una mutualidad con depósitos, por el trabajador, el 5% de sus salarios. Para dirimir las controversias que surjan entre trabajadores y patronos, crea las juntas municipales”.³

³ Ibid. Pág. 82 83

En el Estado de Veracruz, Cándido Aguilar expide, el 4 de Octubre de 1914, una Ley que consigna jornada, salario y descanso, similares a la Ley de Aguirre Berlanga. "Por lo que se refiere a la previsión social, además de las prestaciones señaladas en los ordenamientos de Aguirre y Reyes, obliga a mantener hospitales o enfermerías, con personal e instrumentación necesarias, en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas... Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley, integra las juntas de administración civil, dándoles un carácter independiente de la justicia civil, para dirimir las controversias obrero patronales".⁴

El 6 de octubre de 1915, se expide la Ley de Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedentes de los sindicatos. Otorgó a estas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

En Yucatán se expide, el 14 de mayo de 1915, la legislación del General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A los Tribunales de Trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos. Se considera al patrón como la persona que utilizará el trabajo humano.

⁴ Ibidem. Pág. 83

1.1.2- EL PROYECTO DE CARRANZA

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857 sin que existiera realmente la intención de hacer una nueva.

El 24 de septiembre de 1913, en Hermosillo, Sonora, Venustiano Carranza pronuncia el siguiente discurso:

“Terminada la lucha armada a que conlleva el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional”.⁵

⁵ Aarón Sáenz. Los Históricos Tratados de Teoloyucan. Disolución del Ejército Federal y Capitulación de la Ciudad de México. Ediciones del Patronato de la Historia de Sonora. México 1964

Congruente con su pensamiento, el 12 de diciembre de 1914, Carranza expide el Derecho de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe; en el cual se consignaba lo siguiente:

- Leyes Agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados.
- Legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.
- Revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio.

De igual manera, pero de la Ley de Relaciones Familiares;

- Establece la igualdad del hombre y mujer.
- Introduce el divorcio.

Así, el Decreto le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, por lo que, el 19 de septiembre, convocó a elecciones; señalando que aquél habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1° de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. De esta manera se integró el Constituyente de Querétaro, y el 30 de noviembre, se efectuaron las elecciones para la mesa directiva del Congreso.

Sin embargo, en el discurso inaugural, Carranza recordó una promesa anterior: conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

Quizá por ello el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5°, que establecía que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período no mayor de un año y no podrá extender en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.⁶

Paralelamente, la Revolución despertó inquietudes sociales entre la clase obrera, no sólo a los obreros revolucionarios, sino hasta a los que tenían otra ideología, inclusive los católicos también se preocuparon por que se expidiera una legislación laboral proteccionista de los derechos de los trabajadores. Todos hicieron sus aportaciones para la estructuración de un nuevo derecho del trabajo que beneficiara a los que viven de sus esfuerzos.

⁶ Aarón Sáenz. Los Históricos Tratados de Teoloyucan. Disolución del Ejército Federal y Capitulación de la Ciudad de México. Ediciones del Patronato de la Historia de Sonora. México 1964

Pero el más completo de todos, por los principios socialistas en que se basa, es el Manifiesto aprobado en un Congreso, presidido por Héctor Proal, al que convocó la Confederación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal y que tuvo su sede en el puerto de Veracruz, a partir del 5 de marzo de 1916; que a la letra dice:

PRIMERO. La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana acepta, como principio fundamental de la organización obrera, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción.

SEGUNDO. Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista, empleará exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción directa, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno o a un partido o personalidad que aspire al poder gubernativo.

TERCERO. A fin de garantizar la absoluta independencia de la Confederación, cesará de permanecer a ella de todo aquel de sus miembros que acepte un cargo público de carácter administrativo.

CUARTO. En el seno de la Confederación, se admitirá a toda clase de trabajadores manuales e intelectuales, siempre que éstos últimos estén identificados con los principios aceptados y sostenidos por la Confederación, sin distinción de credos, nacionalidades o sexo.

QUINTO. Los sindicatos pertenecientes a la Confederación son agrupaciones exclusivamente de resistencia.

SEXTO. La Confederación reconoce que la escuela racionalista es la única que beneficia a la clase trabajadora.

Sobre la base de estas ideas, durante la elección de diputados constituyentes a que convocó Carranza, resultaron electos representantes auténticos de la clase obrera y campesina, así como revolucionarios que integraron el Congreso Constituyente, quienes plantearon la necesidad de ampliar los conceptos contenidos en el artículo 5º del proyecto, con verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores. Cuatro dictámenes fueron necesarios y un gran número de sesiones, para llegar a la conclusión que debía establecerse una sección especial, dedicada a la regulación del trabajo y de la previsión social.

En consecuencia, hubo necesidad de convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, para incorporar en una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el auge del movimiento revolucionario.

1.1.3- EL DEBATE DEL CONSTITUYENTE.

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro de 1° de diciembre de 1916, Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo Federal, pronunció importante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana.

En el proyecto no aparece ningún capítulo relativo a reformas sociales, sino fundamentalmente se trata de un documento de carácter político; pero eso se debió al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron las reformas a la Constitución Política de 1857.

No fue sino la redacción del artículo 5º, presentado en el Dictamen de la Comisión de Gobernación y puntos constitucionales, que originó varias discusiones durante tres sesiones del Congreso, pues se agregó un párrafo al Proyecto, que a la letra dice:

“La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario”.⁷

Al realizarse la lectura del dictamen sobre el artículo 5º, el cual fue adicionado con las tres garantías señaladas, no de tipo individual, si no social; la jornada máxima de trabajo, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso semanal, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo; se inició el debate que transforma radicalmente el viejo sistema jurídico, político y social.

⁷ Diccionario Santilana del Español. Editorial Saltillana. México 1999. Pág. 200

El diputado Don Fernando Lizardi, en referencia al último párrafo del Dictamen, dijo que respecto a que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, en razón de que las disposiciones relativas a la jornada máxima, a la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños y el descanso semanal, deberían establecerse en las leyes reglamentarias de la Constitución y no éstas, ya que la tradición jurídica de la época no permitía que en la Carta Magna se establecieran garantías distintas de las individuales.

En respuesta, un Diputado por Veracruz, de extracción obrera, Don Heriberto Jara, aún sin proponérselo se convirtió en precursor de las Constituciones político-sociales, atacando certeramente a los jurisconsultos y tradicionalistas. Insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea propia de una Constitución. Decía que era más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad: rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pesado sobre la humanidad. Hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro, señaló que la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos es garantizar su vida, sus energías, por que hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación.

El joven obrero Héctor Victoria, tomó la palabra en contra del dictamen por que le parecía insuficiente. Pidió rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.

Froylán C. Manjares hablo de la diferencia entre revolución política y social. En un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Pidió que se dictara no sólo un artículo si no todo un capítulo todo un título de la Carta Magna, que hiciera más explicita la situación de los trabajadores. Finalmente, el 13 de enero de 1917 quedó terminado el proyecto inmediatamente fue turnado a la Comisión donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico y extender sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral. En la sesión ordinaria celebrada el día 23 de enero de 1917 se aprobó el texto del artículo 123 constitucional.

1.2- LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

La declaración de los derechos sociales nació como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. No fue obra de gabinete, ni de juristas, fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores.

De esta manera nació el primer precepto que en el ámbito constitucional otorgó derechos a los trabajadores y México se consagraba como el primer país que incorporaba garantías sociales a la Constitución.

El artículo 123 constitucional establece un eficaz y amplio sistema que protege a los trabajadores. Así también señala las aspiraciones de bienestar y justicia social, motivo de lucha del pueblo, que a la letra dice:

Título Sexto

Del trabajo y de la previsión social.

“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.

(Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 19 de diciembre de 1978)

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: (reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 19 de diciembre de 1978)

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

(Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 5 de diciembre de 1960)

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas; (modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

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;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974)

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;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

(Modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; 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 lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

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 aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 23 de diciembre de 1986)

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 fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 23 de diciembre de 1986)

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. (reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 23 de diciembre de 1986)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

(Modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas: (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962)

A).- Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962)

B).- La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomara asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962)

C).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962)

D).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962)

E).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito publico, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962. modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

F).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. (reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962)

X.- 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 substituir la moneda;

(Modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 14 de febrero de 1972. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 14 de febrero de 1972)

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 14 de febrero de 1972)

Además, en esos 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.

(Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978. modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

(Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978. modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. la ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente 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;

Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974)

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

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera 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;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1938. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

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 de la junta de conciliación y arbitraje;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

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 licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. la ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

(Modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

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 repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligaran 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.

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

(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 despedírsele de la obra.

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

(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;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XXVIII.- Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, 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;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XXIX.- Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la Construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

A) Ramas industriales y servicios.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 27 de junio 1990)

1.- Textil;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

2.- Eléctrica;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

3.- Cinematográfica;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

4.- Hulera;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

5.- Azucarera;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

6.- Minera;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

7.- Metalúrgica y siderurgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

8.- De hidrocarburos;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

9.- Petroquímica;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

10.- Cementera;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

11.- Calera;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

12.- Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

14.- De celulosa y papel;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

15.- De aceites y grasas vegetales;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

18.- Ferrocarrilera;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978. fe de erratas, publicada en el diario oficial de la federación el 13 de enero de 1978)

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y (sic)

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986.)

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

22.- Servicios de banca y crédito.

(Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 27 de junio 1990)

B) Empresas:

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978. modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986)

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de enero de 1978)”

Como se puede observar en este primer capítulo se ha hablado de que es conocido el estado de cosas imperante en nuestro país que originó el estallido social conocido como la Revolución Mexicana.

Con esto tenemos que las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles como lo eran las largas y agotadoras jornadas de trabajo, que consistían en 14 horas ó más, recibiendo a cambio un salario muy bajo esto contrajo que tanto mujeres como menores de edad se unieran a esas largas jornadas de trabajo con todo esto se daba un lucro ya que empleaban la mano de obra más barata y menos exigente.

El Constituyente reaccionó ante tal situación y produjo lo que se conoce como la primera declaración de los derechos sociales, al regular en el artículo 27 de la Constitución la propiedad territorial y en el artículo 123 las relaciones entre capital y trabajo, estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores. El precepto actualmente en vigor se divide en dos apartados; A) que rige las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general; B) que establece las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

Conforme ha pasado el tiempo se ha ido modificando para bienestar de los trabajadores, ya que actualmente la jornada de trabajo es de 8 horas, para el trabajo nocturno se tendrá en consideración 7 horas de trabajo, se prohíbe el trabajo a menores de 14 años de edad; etc.

También en el citado artículo aparecen reformas de diferentes años los cuales son:

- 1972;
- 1974;
- 1978;
- 1960;
- 1962;
- 1984;
- 1999;

A continuación se expondrán algunas Tesis Jurisprudenciales para mayor comprensión.

ACCIDENTES DE TRABAJO.

LA INDEMNIZACION POR ELLOS, DEBE PAGARSE POR AQUEL A CUYO SERVICIO SE ENCONTRABA EL OBRERO, AL SUFRIR EL ACCIDENTE, AUN CUANDO LA REMUNERACION QUE POR DICHO SERVICIO RECIBIERE, NO TUVIERE EL CARACTER DE SUELDO FIJO, Y AUN CUANDO EL OBRERO O SUS FAMILIARES HUBIEREN RECIBIDO INDEMNIZACION DE PARTE DE OTROS PATRONOS.

AMPARO ADMINISTRATIVO EN REVISION, EL AGUILA, S. A., CIA. MEXICANA DE PETROLEO, 7 DE FEBRERO DE 1925, MAYORIA DE 6 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XVI, P. 238.

ACCIDENTES DE TRABAJO.

LA OBLIGACION QUE TIENE EL PATRONO DE INDEMNIZAR A SUS OBREROS O TRABAJADORES, POR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, AUN CUANDO ES UNA RESPONSABILIDAD DE CARACTER SOCIAL, QUE DA EL FUNDAMENTO MISMO DE LA INDEMNIZACION, TIENE A LA VEZ EL CARACTER DE LEGAL, TODA VEZ QUE SE ENCUENTRA ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 123, FRACCION IV, DE LA CONSTITUCION.

AMPARO ADMINISTRATIVO EN REVISION 452/30, CINCO MINAS CO., 22 DE ABRIL DE 1932, UNANIMIDAD DE 5 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XXXIV, P. 2619.

ACCIDENTES DE TRABAJO.

SI NO APARECE QUE EXISTA NINGUNA AFINIDAD JURIDICA ENTRE EL HECHO CAUSA DEL ACCIDENTE Y EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA EL QUE LO SUFRIO Y, POR LO MISMO, NO EXISTE RELACION ALGUNA DE CAUSALIDAD ENTRE EL ACCIDENTE Y EL TRABAJO, EL LAUDO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION QUE ABSUELVA AL DEMANDADO DE QUIEN SE EXIGE LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE, NO INFRINGE LA FRACCION XIV DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

AMPARO ADMINISTRATIVO EN REVISION 4514/30 BARKER VDA. DE CSHMIDT ELISA KATHLEEN, 20 DE AGOSTO DE 1931, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XXXII, P. 1951.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1- DERECHO DEL TRABAJO

El ser humano desde su aparición se vio en la necesidad de allegarse a los recursos óptimos para cubrirse del frío y saciar su hambre. El hombre con el objeto de alcanzar su felicidad y satisfacción, ya sea cubriendo su cuerpo ante el clima y saciando su hambre, requirió una actividad Física para crear una vestimenta, cazar su alimento y más adelante en el tiempo sembrando a éste último.

Por lo anterior, el Homo Sapiens tuvo que realizar un esfuerzo físico y por que no, hasta mental, para cubrir las necesidades y lograr nuestra satisfacción. Con el tiempo el hombre se dio cuenta que necesitaba ayuda para sobrevivir, por lo que se unió en pareja no sólo para reproducirse sino para hacer una sociedad.

El hombre; como dicen los filósofos es por naturaleza un ser social; es decir, el hombre es ser social, “por que se dio cuenta que para sobrevivir necesita asociarse con otros seres humanos con quien trabajar”⁸.

⁸ Cfr. Ferrater Mora , José- Diccionario de Filosofía. Editorial Alianza. España, 1979. Pág. 1547 -1548

En la antigüedad, lamentablemente la lucha entre el fuerte y el débil y las guerras entre tribus propició que el ganador aprovechara a los vencidos para ocuparlos en diversos trabajos, creándose así la esclavitud.

En Roma apareció algo para regular las relaciones de trabajo, pero en sí no en sentido estricto el Derecho del Trabajo o como dice el maestro José Dávalos "...ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo..."⁹ , refiriéndose a las instituciones contractuales denominadas locario conductio operis y locario conductio perarum (la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio ¹⁰). Consideramos que hasta este momento no ha emergido el derecho del trabajo, en virtud de que todavía no se establecían los derechos fundamentales de equilibrio en una relación laboral. Pero no obstante quisimos hacer notar éstas aseveraciones, en virtud de que el Derecho Romano es parte fundamental de nuestro Derecho vigente y aporó instituciones significativas en todas las áreas del Derecho.

9 Dávalos, José. Derecho del trabajo I. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág, 5

10 Cfr. Lemus García, Raúl. Derecho Romano. Editorial Limsa. México. 1979. Pág. 264-265

En este estadio de la humanidad no apareció el Derecho del Trabajo o como dice el doctor Baltasar Cevazos: “La aparición del derecho del trabajo, tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, del aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.”¹¹ Y de su progreso avanzamos al estadio del medioevo.

En la Edad Media aparecieron los gremios que “eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio”¹² los cuales nacieron con el objeto de ayudarse mutuamente entre los agremiados, pero la realidad fue otra, a razón de que existía una jerarquía, siendo el dueño de la producción de los maestros, quedando degradados los oficiales y los compañeros, quienes eran los que realizaban el trabajo. Se dice que los gremios regulaban el trabajo y aunque éstas asociaciones eran diferentes de los sindicatos modernos, ya se acercaba la relación laboral que más tarde se desbordó cuando se extinguieron los gremios de la Ley Chapelier de 1791 y se inicio la Revolución Industrial.

¹¹ Cavazoz Flores, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México. 1997. Pág. 17
¹² Davalos, José. Ob. Cit. Pág. 6

La referida revolución provocó el cambio de residencia de los trabajadores del campo a las ciudades, donde se encontraban las máquinas, apareciendo entonces el capitalista explotador, por lo que el trabajador se vio en la necesidad de unirse con otros, a fin de combatir la injusticia, originándose la Revolución Francesa. Fue con esta revolución donde se crearon los principios de libertad del individuo.

El Doctor Baltasar Cevazos considera que en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento de 1842, fue cuando verdaderamente aparece el Derecho del Trabajo y así fue en el Parlamento Inglés reconoció el derecho de Asociación de los obreros, formándose los Trade Unios o Sindicatos en 1824, los cuales más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera a fin a los males comunes de la clase trabajadora. Este ejemplo cundió por Europa y los obreros de todos los países del viejo continente, principalmente en Alemania y Francia redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera una vida decorosa.¹³

De lo anterior se desprende que el Derecho del Trabajo surgió como respuesta a la necesidad de regular las relaciones entre trabajador y patrón, y sobre todo, a fin de proteger al trabajador de cualquier abuso en su contra.

¹³ Cfr. Cevazos Flores, Baltasar. Ob. Pág. 19-20

Esta rama del Derecho ha sido denominada de diversas formas, por ejemplo, es conocida como Legislación Industrial, sin embargo, no se considera una denominación adecuada toda vez que como establece el maestro José Dávalos, “resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a los provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina ... y demás, porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y por otro lado, por que acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas... que actualmente son objeto del Derecho Mercantil”¹⁴.

Se le ha denominado igualmente como: Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho Laboral, teniendo ésta última denominación una amplia aceptación, llegando a usarse inclusive indistintamente.

Se considera pues, que la denominación más acertada es la de “Derecho del Trabajo” toda vez que comprende todos los elementos subjetivos y objetivos relacionados precisamente con el trabajo.

El maestro Sánchez Alvarado señala que “aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada...”¹⁵

14 Dávalos, José. Ob. Cit. Pág. 12

15 Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1967. Pág. 31

Por lo que se refiere a la definición de Derecho de Trabajo, es difícil conceptuar una disciplina tan amplia en breves enunciados, sin embargo, se han propuesto diversas definiciones, de las que destacamos las siguientes:

El maestro Juan Galli Pujato, señala al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida a la actividad humana”¹⁶

Asimismo, este autor considera que el Derecho del Trabajo comprende un conjunto de principios y normas políticas que regulan un determinado orden de relaciones jurídicas, que se refieren básicamente a la contratación y prestación del trabajo humano y tienden a asegurar el pleno ejercicio de la libertad contractual.

Por otra parte, el Doctor Borrell Navarro, establece que: “Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas destinadas a regular:

- a) Los aspectos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales;
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo;
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad”¹⁷

¹⁶ Galli Pujato, Juan M. Una definición para el Derecho del Trabajo. Revista de Derecho del Trabajo. Tomo VI. 1949. Pág. 3

¹⁷Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Editorial Sista. México. 1994. Pág. 3

El Doctor José Dávalos define al Derecho del Trabajo como: "el conjunto de normas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."¹⁸

Aún cuando hay tantas y diversas definiciones de Derecho del Trabajo, es cierto que todos los autores coinciden en que es aquél que comprende las normas jurídicas que tienden en términos generales a regular la relación patrón-trabajador.

En cuanto a los caracteres del Derecho del Trabajo, el Maestro José Dávalos señala los siguientes:

- Es un derecho protector de la clase trabajadora.
- Es un derecho en constante expansión.- su ámbito de aplicación siempre esta en constante crecimiento.
- Contiene las garantías mínimas que deben reconocérseles a los trabajadores.
- Es un derecho irrenunciable. Toda vez que las normas de Derecho del Trabajo son de orden público, no son susceptibles de ser renunciadas, no alteradas por la voluntad de los individuos.
- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.- Lo anterior, se traduce en busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos. ¹⁹

¹⁸ Dávalos, José. Ob. Cit. Pág. 44

¹⁹ Cfr. Ibidem. Pág. 15-20

El Derecho del Trabajo es esencial para proteger a la fuerza de trabajo que frente al capital es la parte vulnerable; sin una protección adecuada, sin una regulación bien establecida, el trabajador se encuentra en desventaja frente al patrón.

De lo anterior, podemos afirmar que el **Derecho del Trabajo es aquel conjunto de principios, leyes y normas jurídicas, cuyo objetivo principal es encontrar el justo equilibrio en la relación de trabajo.**

Ahora bien, consideramos necesario para un mejor entendimiento del Derecho del Trabajo, además de que es parte fundamental para el entendimiento de la tesis en estudio, mencionar los principios rectores que rigen esta materia, los cuales son los siguientes:

- **La idea del trabajo como un derecho un deber sociales.** A este principio lo reconoce el artículo 123 Constitucional que en su parte conducente dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” En relación a lo establecido por el artículo tercero Constitucional que determina: “El trabajo es un derecho y un deber social...” Esto se refiere a que si bien es cierto, el Estado está obligado a otorgarnos un trabajo, nosotros tenemos la obligación de desempeñar nuestro trabajo útil y honestamente.

Respecto a este principio la Ley Federal del Trabajo lo reafirma en su artículo tercero, el cual dice: "El Trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respecto 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... Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

- **La libertad de trabajo.** Significa que las personas tenemos plena libertad para desempeñar la actividad que nos acomode, sin más restricción de que ésta actividad sea lícita. A este respecto citamos el artículo quinto constitucional que le da el carácter de garantía a la Libertad de Trabajo.:

Artículo 5°.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industrial, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

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

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

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

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

En relación a este principio abundaremos más en el siguiente inciso, en donde hablaremos del trabajo.

- **La igualdad en el trabajo.** Este principio se refiere a que todos los trabajadores deben de tener el mismo trato, sin distinguir su oficio o trabajo, sexo, raza y condición social; empezando con el principio constitucional de que el varón y la mujer son iguales ante la ley (Art. 4° Const.) y se habla claramente de éste en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente dice: "...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Respecto al principio en cuestión el maestro Dávalos manifiesta que éste se puede desdoblar en dos sub-principios:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- “Para trabajo igual, prestaciones iguales”.²⁰

La lucha de los trabajadores por su igualdad suscrita los dos sub-principios anteriores, mismos que garantizan la fracción VII del apartado A y la fracción V del apartado B, del artículo 123 Constitucional, mismo que a continuación transcribimos:

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

V. “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.”

La Ley Federal del Trabajo, respecto a estos sub-principios, los refiere en el artículo 86, que dice:”A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

- **La estabilidad en el empleo.** Este principio es fundamental para el desarrollo de la presente tesis, ya que haremos referencia de él en reiteradas veces, además de que es un tema muy interesante y nace de la lucha del trabajador por superar su miseria y encontrar su tranquilidad.

²⁰ Cfr. Ibidem. Pág. 23

Este principio tiene su origen en nuestra Constitución y tiene por finalidad proteger a los trabajadores en su empleo, con el objeto de tener tranquilidad, en cuanto cuentan con un trabajo que les va a satisfacer sus necesidades. El artículo 123 fracción XXII otorgó a los trabajadores un régimen de estabilidad absoluta, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados, con toda atinencia se pensó que, en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, en esa virtud, se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.

En relación a este principio el maestro Mario de la Cueva lo define de la siguiente forma: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.”²¹ Agregando a demás que la estabilidad en el empleo: “es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia a percibir los beneficios consecuentes...”²²

21 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1999. página 219

22 Ibidem. Pág. 220

De los conceptos anteriores se entienden los siguientes aspectos:

- Los trabajadores tienen alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa.
- Asimismo los trabajadores pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor: la reinstalación o la indemnización.
- Prolongarse la prestación del trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, misma que es generadora de diversos derechos.

2.2- TRABAJO

A continuación se hace un breve estudio del origen y significado de la palabra trabajo. Para algunos la palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, otro autores señalan que su raíz proviene de las palabras laborare y labrar, que quieren decir labrar y una tercera opinión dice que su origen viene del vocablo griego thilbo, que significa oprimir, afligir, apretar. ²³

²³ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima edición. Porrúa. México. 1997. Pág. 2950

El Diccionario Real Academia Española define trabajo como “Acción y efecto de trabajar...Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz...”¹⁷ y define la palabra trabajar como: “Ocuparse en cualquier ejercicio, obra o misterio. Solicitar, procurar o intentar alguna cosa con eficacia, actividad y cuidado... Formar, disponer o ejecutar una cosa, arreglándose a método y orden...”²⁴

También la doctrina ha contribuido para encontrar una definición de la palabra trabajo. Los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara definen al trabajo como “la actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.”²⁵

Diferentes formas: En la religión cristiana el trabajo fue considerado como un castigo, algo penoso que produce heridas, a tal grado que es una de las sanciones que el hombre recibió por su desobediencia; en la Edad Media, la actividad laboral estaba a cargo de los villanos o aldeanos, los cuales estaban sujetos al señor feudal y obligados a un trabajo servil. Fue en Francia, en el año de 1776 y en el Edicto de Turgot, donde se postula por primera vez la Libertad de Trabajo como un derecho natural del hombre y más adelante en dicho país en el año de 1789 y en México en 1814, cuando se logra consagrar al trabajo como un derecho universal del individuo.

²⁴ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima primera edición.

²⁵ Idem

Por todo lo anterior, la Declaración de Derechos Sociales del tratado de Versalles de 1919, contempló que el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que éste no debe de ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

En nuestro país, la libertad de trabajo está consagrada como una garantía individual, como lo señalamos en el capítulo anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece la libertad del hombre para dedicarse a la actividad o profesión que elija, siempre y cuando aquella sea lícita.

Del mencionado artículo quinto, podemos deducir que la libertad de trabajo que consagra, tiene las limitaciones siguientes:

- Si se desempeña alguna actividad ilícita no queda protegido por la garantía individual de libertad.
- La libertad de trabajo sólo puede vedarse por determinación judicial y únicamente cuando se ataquen los derechos de terceros.
- El ejercicio de la libertad de trabajo puede vedarse por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

- Asimismo en el párrafo cuarto se establece que trabajos si pueden ser obligatorios, haciendo mención del desempeño de los servicios y funciones públicas, tales como los de armas, jurados, elección popular, funciones públicas, sociales y otros.

En opinión del maestro Burgoa, la obligatoriedad de los trabajos antes señalados, está plenamente justificada toda vez que “su ejercicio tiene un gran interés nacional, o al menos, social, al cual ningún miembro del conglomerado debe ser ajeno”.²⁶

Continuando con el análisis del artículo quinto creemos que la protección a la libertad de trabajo se consagra principalmente en los párrafos tercero y quinto del mismo, que en su parte conducente señalan: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...” y “El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.”

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que: “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.”

Como se podrá entender de dicho artículo, el Estado Mexicano protege nuestro derecho al trabajo, pero también se obliga a crear empleo y a otorgar a los medios sociales para lograr esto, lo que en la actualidad no se presenta, en virtud del predominio de la contratación de personal eventual; hecho social y económico que más a delante se desarrollará y por medio de la elaboración de la presente tesis pretendemos aportar medios de solución.

La Ley Federal del Trabajo, que es la ley reglamentaria del mencionado artículo 123, en su artículo octavo define al trabajo como “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio.”

De la definición anterior obtenemos los siguientes elementos:

- El trabajo es una actividad humana, ya que sólo el hombre es capaz de llevarla a cabo.

- Dicha actividad puede ser intelectual o material. Los maestros Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde han definido al trabajo material o manual, así como al intelectual, de la forma respectiva siguiente. "...cuando el hombre está en contacto directo con la materia o interpone entre sí y ésta, otro objeto material, por lo general fruto del trabajo previo, suyo o de otros, una útil, herramienta o instrumento...El trabajo intelectual se define por la utilización de símbolos o signos... de los cuales el más característico es el lenguaje oral o escrito, aunque puede el hombre usar de otros más rudimentarios (los gestos, por ejemplo), o más complejos (las formulas matemáticas, por ejemplo), o de combinaciones de varios de ellos. Como el manual, el trabajo intelectual puede hacer uso de herramientas o máquinas (desde el instrumento musical a la computadora)."²⁷

A nuestro parecer siempre en cualquier trabajo hay actividad intelectual y material, por que si desempeñamos cualquier oficio sin usar el intelecto obtenemos algo no pensado, un resultado no esperado, por el contrario si usamos sólo el intelecto sin materializarlo el trabajo queda inconcluso.

En la última parte de la definición, se aclara que no es necesario tener ciertos estudios o preparación mínima, para recibir la protección de la Ley a nuestro trabajo queda inconcluso.

Lo más destacable de todo lo anterior, es la protección de la Ley al trabajo, al momento de elegirlo y desarrollarlo. Es muy importante para el ser humano poder dedicarse a lo que desee; al hacer esto se da la oportunidad al hombre de optar por desarrollar la actividad que más le convenza o le convenga. Es innegable que cuando realizamos un trabajo que nos gusta, éste se vuelve un medio para lograr satisfacción personal, por el contrario realizar una actividad que nos disgusta nos lleva la tedio e inclusive a la infelicidad.

De la preparación de las consideraciones anteriores, estamos totalmente de acuerdo con e concepto de trabajo que da el legislador en la Ley Federal del Trabajo, por ser clara y de fácil entendimiento.

2.3- RELACIÓN LABORAL

El tercer concepto a tratar es; la relación laboral. Consideramos que este concepto es necesario para entender el desarrollo de la presente tesis, en virtud de ser el vínculo jurídico que origina las consecuencias de derecho que le atribuyen las leyes.

El maestro Euquerio Guerrero señala que existe una doctrina que explica la relación de trabajo, la cual es conocida como Doctrina de la Relación de Trabajo o de la Incorporación. Asimismo habla de la existencia de dos corrientes que estudian la relación de trabajo, las cuales son conocidas como contractualista,

La doctrina de la relación de trabajo fue ampliamente estudiada por el maestro Mario de la Cueva y por su puesto es partidario de ésta, por esta razón hemos tomado sus consideraciones para la explicación de esta doctrina, las cuales resumimos, de la siguiente manera:

- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- Por el hecho de prestarse el trabajo, éste por sí mismo provoca los efectos que derivan de las normas de trabajo, produciéndose los beneficios que de la ley derivan al trabajador.
- Sólo con la prestación del trabajo se determina la aplicación de la Ley, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad dependen de esta y no de la voluntad del trabajador y del patrón.
- La prestación del trabajo crea una situación jurídica nueva, es decir, una situación que no existía con anterioridad y a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

- La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de la voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.
- El acuerdo de voluntades no es requisito para la formación de la relación.
- El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen un estatuto, la ley, los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.
- En los casos de los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario.
- No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial. Se olvida que existe la fuerza de un sindicato, como lo fundamenta el artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo que dicen en su parte conducente lo siguiente: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.”
- Es cierto, que la relación laboral puede nacer de un contrato, pero el empleo de término “contrato” no ha de pensarse en una concepción contractualista, pues su única significación estriba en que el trabajador adquiere la obligación de pagar el salario.

El contrato es estático, mientras que la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, es decir, se podrán hacer modificaciones al acuerdo inicial. Esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo, como lo señala el artículo 57, que dice: “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.”²⁸

²⁸ Cfr. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 180-199

La teoría antes relacionada ha tenido sus críticas, por ejemplo por parte del maestro Euquerio Guerrero, quien dice: “No estamos de acuerdo con esta doctrina, por que independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse como un patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija en la empresa. Consecuentemente, somos partidarios de la teoría contractualista.”²⁹ Mientras el maestro Néstor de Buen se limita a decir que tiene unas observaciones de la doctrina de Mario de la Cueva, de las cuales destacamos la siguiente: “Por el contrario es obviamente contradictoria su afirmación inicial en el sentido de que no puede calificarse de contrato al acto generador de la relación laboral, con su admisión, vertida inclusive en la ley (Art. 20), de que algunas relaciones laborales pueden nacer de un contrato, v.gr.: las de los altos empleados, los domésticos y los trabajadores en industria familiar. En nuestro concepto, como ya lo hemos expuesto, la relación laboral sí puede nacer de un contrato. No debe olvidarse que en el derecho civil existen múltiples contratos que se estructuran básicamente, sobre obligaciones de nacer (v.gr.:la prestación de servicios profesionales), sin que con ello se atente 2ª la idea de la dignidad del trabajo humano” (p. 184) y al principio de que “únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación.”³⁰

29 Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Pág. 31

30 De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2000. Pág. 569

La corriente contractualista considera que al iniciarse cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, aunque sea ésta de manera tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso los contractualistas sostienen que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, se está conviviendo la labor a desempeñar, por lo que ya surgió el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados y a éste acuerdo de voluntades lo rigen las leyes vigentes, apareciendo los efectos jurídicos que son la consecuencia de este contrato.

Y en relación a la corriente anticontractualista Néstor De Buen la explica de la siguiente manera “Los Anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.”³¹

Decidimos indicar la doctrina y corrientes anteriores para explicar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo, contempla a las dos, como se desprende del contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

31 Idem

“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 y denominación, es aquél 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.”³²

Pensamos que el legislador en su afán de buscar el equilibrio en las relaciones laborales, no limitó a éstas a la existencia de un contrato, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo es una ley nacida por la lucha social y reconoce que no toda la gente conoce de términos jurídicos, por lo que el legislador manifestó que “sea la forma que sea, si trabajas la ley te protege”.

A este respecto citamos un fragmento de la exposición de motivos de la Ley de 1970 que dice: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS...

III. RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO...

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se considero conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato como uno de los actos en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del proyecto.”³³

³³ Cavazos Flores, Baltasar et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. México 1994. Pág. 25

2.4- SUJETOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

A manera de estudio y de la lectura del artículo 20 anterior destacamos los siguientes elementos en una relación de trabajo:

- Elementos objetivos:
 - ✓ Trabajador
 - ✓ patrón
- Elementos subjetivos:
 - ✓ Prestación de un trabajo personal subordinado
 - ✓ Pago de un salario

Los elementos subjetivos se tratan más adelante de forma un poco más amplia, en este momento nos detenemos a analizar los elementos objetivos.

Para entender a que se refiere el legislador cuando hace referencia a un trabajo personal subordinado, creemos importante citar la siguiente jurisprudencia:

“SUBORDINACIÓN, CONCEPTO. DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal de Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo. CUARTA SALA. Séptima Época. Quinta Parte, amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1969. Cinco Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Callejera García. Secretario Juan Manuel Vega Sánchez”.³⁴

Como se menciona en la tesis anterior, el artículo 134 de la citada Ley Federal del Trabajo habla de la subordinación a que el trabajador está obligado, elemento que a su vez es inseparable de la prestación del servicio y que resulta ser el distintivo de la relación laboral, ya que es a través de la subordinación que el patrón está en posibilidad de solicitar y obtener del trabajador lo que convenga a la relación de trabajo; mientras que el trabajador se encuentra en la obligación de acatar las órdenes de aquel.

Para el maestro Mario de la Cueva, la relación de subordinación es “una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresas; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”³⁵

El segundo elemento objetivo consiste en el pago de un salario, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 82 que: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

El maestro Mario de la Cueva afirma que “el salario si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, es la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.”³⁶

³⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 203

³⁶ Ibidem. Pág. 204

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 85 establece que el salario deber ser remunerador, es decir, directamente proporcional a la calidad y tiempo de la jornada de trabajo y nunca debe estar por debajo de lo establecido como salario mínimo. Con el pago del salario se busca asegurar un nivel de vida digno tanto para el trabajador como para su familia.

Ahora bien, la naturaleza jurídica del salario, es la de ser un elemento esencial en la relación de trabajo, sin el pago de éste no existe la relación como tal, y por lo tanto no puede estar protegida y amparada por el Derecho del Trabajo.

Como elementos del contrato individual del trabajo destacamos los siguientes:

- Elementos esenciales
 - ✓ Consentimiento.- Es decir, el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato, éste puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo, como establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.
 - ✓ Objetivo. – Comprendido por la actividad que se van a realizar.

2.5- TRABAJADOR

CONCEPTO.

"Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" (Art. 8 de la LFT). Precizando el concepto, el pfo. segundo de dicho precepto previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".³⁷

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su es fuerza ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

III. Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a las; normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad libertad de los trabajadores.

2.6- RELACION LABORAL

Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El «Art.» 20 de la «LFT» le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Las «Frac.» XXI y XXII del apartado A del «a.» 123 de la Constitución Política de los Estados emplean la expresión "contrato de trabajo", la «Frac.» VII del apartado B utiliza, como arranque de la relación laboral, el vocablo designación, puesto que en el ámbito del trabajo burocrático lo que existe es el nombramiento, no el contrato de trabajo.

En el «Art.» 21 de la «LFT» encontramos la presunción de la relación de trabajo; hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque en los términos del «Art.» 26 «LFT», la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios («Art.» 24 y 25 LFT), "no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo... pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

III. La duración de la relación de trabajo está sujeta a diversas modalidades. Las especificaciones para la prestación de trabajo por tiempo determinado se encuentran en los «Art.» 35, 37, 38, 39 y 50, «Frac.» I, de la LFT. Los caracteres de la relación de trabajo por tiempo indeterminado se localizan en los «Art.» 35 y 50, «fr.» II, de la LFT. La prestación de servicios para una obra determinada se rige por lo dispuesto en los «Art.» 35, 36, 37 y 50 de la LFT. Otras particularidades dignas de destacarse corresponden al contrato de trabajo a comisión, precisamente en los «Art.» 285-291 de la propia LFT.

Aunque el «Art.» 57 de la «LN» alude a la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo "cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen", en el fondo lo que se modifica es la relación de trabajo misma.

IV. La rescisión de la relación de trabajo, con todas sus connotaciones (con o sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón), esta comprendida del «Art.» 46 al 52 de la LFT. En cuanto a la duración de la relación de trabajo y en cuanto a la rescisión de la misma, deben tenerse en cuenta los aspectos propios del «tít.» sexto de la «LFT» relativo a los llamados "trabajos especiales" («Art.» 181 355 "U").

El «Art.» 39 de la «LFT» contempla lo que se conoce como prórroga de la relación de trabajo. Abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo en que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de los servicios hubiese fenecido.

V. Las causas de suspensión de la relación de trabajo, sus efectos y fechas de reanudación de las labores se encuentran previstas en los «Art.» 42-45 de la LFT.

Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo está referido a las posibilidades de terminación de las mismas, por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte. Los preceptos que recogen esta modalidad son, fundamentalmente, los «Art.» 53-55 y 434 de la LFT.

2.6.1- CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado, mediante una retribución convenida (Art.20 de la Ley Federal del Trabajo.)³⁸

2.6.2- CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Definición. Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.

La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Denominación y naturaleza. Al contrato colectivo de trabajo se han dado distintas denominaciones según las diferentes legislaciones que lo reglamentan. El derecho francés lo considera simplemente convención colectiva que organiza la profesión y regula la producción, asegurando al trabajador una justa parte en la distribución relativa a las condiciones de trabajo.

El derecho italiano lo llama concordato de trabajo. España en su reciente Estatuto de los Trabajadores lo denomina convenio de empresa. Inglaterra collective bargaining (compromiso colectivo) y en ley reciente trade collective agreement (pacto colectivo). Alemania Occidental le da el nombre de contrato de tarifas y la URSS el de acuerdo colectivo que establece obligaciones bilaterales que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo, el nivel de vida del personal de las empresas y la ejecución de los planes económicos del Estado.

Ernesto Krotoschin llega a la conclusión que el contrato colectivo representa la mejor defensa de los trabajadores por cuanto la participación del patrono es limitada, al no poder imponer condiciones particulares de trabajo ni regular la función administrativa de la empresa ya que ambas situaciones deben ser ejercidas de manera conjunta entre él y la representación del personal. Las convenciones colectivas -como las denomina- comprenden desde el acuerdo de empresa cuyo alcance se limite a un sólo establecimiento hasta el reglamento concordado de trabajo (para nosotros reglamento interior de trabajo), al que puedan llegar todas aquellas personas que integren una profesión o una rama industrial, vinculación que de modo inseparable establecen las asociaciones profesionales obreras y los empresarios, dentro de un sistema de amplia libertad y autonomía, con la aquiescencia del poder público.

Por su parte el doctor De la Cueva indica que todo contrato colectivo de trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la substitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir, al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnímoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia.

Elementos que integran el contrato colectivo de trabajo:

1o. Es inderogable. Ha expresado asimismo nuestro alto tribunal de la República, que sólo las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo (sindicatos y patronos) tienen acción para modificar el contenido de sus cláusulas facultad de la cual carecen, por lógica consecuencia, los trabajadores individualmente considerados (Tesis núm. 51 del apéndice antes citado; p. 51). Esto significa que al contrato colectivo no se pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aun cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

2o. Es normativo. El contrato colectivo de trabajo adviene a la vida jurídica por acuerdo entre las partes que lo forman, sean uno o varios los sindicatos que intervengan o una o varias las empresas que lo discutan o aprueben. Lo importante es el conjunto de situaciones autónomas que resultan en su formación, ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que estas últimas son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto las primeras surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo, a los cuales identifica el desempeño de una actividad concreta sujeta a determinados principios que hagan posible tal identidad. Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio como puede serlo una nación en tanto que las normas del contrato colectivo se reducen a la empresa o a un grupo de empresas; las primeras tutelan intereses generales de la colectividad las segundas a reducidos grupos de trabajadores. Pero en el fondo la regulación que tiene lugar en ambos casos es normativa.

3o. Es un derecho de clase. Para el doctor De la Cueva, quien entre nosotros fue el que con mayor énfasis defendió este tercer elemento, la cualidad del contrato colectivo de trabajo de haber constituido un derecho de clase no estriba en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrono, sino en la de constituir un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades.

Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, el contrato colectivo democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de trabajo. Para el eminente maestro así como la ley ordinaria mejora a una Constitución, el contrato colectivo puede y debe mejorar la ley.

4o. Es extensivo. Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón no haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que la haya celebrado, en función de este elemento, con una sola excepción, la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar por disposición expresa contenida en el «Art.» 184 de la LFT. Fuera de este caso el «Art.» 396 de la «LFT» establece el principio de igualdad al que hemos hecho referencia, ante la necesidad de que rija una norma única para todos los trabajadores de una empresa por resultar imperativo el respeto a los derechos e intereses legítimamente adquiridos.

2.6.3- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse:

Primero, la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.

Segundo, la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.

Tercero, que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distingos por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley («Art.» 56, LFT).³⁹

Este precepto nos remite a los principios de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

2.6.4- PATRON

Término empleado a veces en el contrato de locación de industria o empresa, especialmente en materia de construcciones u obras diversas, para designar a quien ordena la ejecución de una obra a una persona del oficio (arquitecto, empresario, maestro de obras, destajista o artesano [Código Civil]). En la gestión de negocios se designa con esta palabra a la persona por cuenta de la cual se gestiona el negocio (Código Civil).

2.6.5- CONDICIONES DE TRABAJO

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 (Art. 57 Ley Federal del trabajo)

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las Condiciones de trabajo, cuando el salario no sea reenumerado o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen (Art. 57 Ley Federal del Trabajo) ⁴⁰

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO DEL TRABAJADOR EVENTUAL

3.1- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Los trabajadores eventuales se encuentran protegidos en los artículos 5 y 123 Constitucionales, aunque no se encuentran regulados en su carácter de “eventuales”, si no por el hecho de ser “trabajadores”. Así pues, el trabajador eventual cuenta con las siguientes garantías:

- Podrá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; en el entendido de que esta libertad podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Asimismo se hace la aclaración de que se requerirá título para dedicarse a la profesión que elija. (Art. 5°, párrafo primero)
- No podrá ser privado del producto de su trabajo. (Art. 5°, parte final del párrafo primero)
- No podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. (Art. 5°, párrafo tercero)

- Cuando su servicio sea público, sólo podrá ser obligatorio en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. (Art. 5º, párrafo cuarto)
- Si desempeña una función electoral y censal, está tendrá un carácter obligatorio y gratuito, pero será retribuida si se realiza profesionalmente, en los términos de la Constitución y de las leyes correspondientes. (Art. 5º, párrafo cuarto)
- En caso de desarrollar un servicio profesional de índole social, estos servicios serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley con la excepciones que ésta señale. (Art. 5º, parte final del párrafo cuarto)
- Tiene derecho a la protección del Estado en cuando a que éste no permitirá que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de su persona, por cualquier causa. (Art. 5º, párrafo quinto)
- Asimismo, el Estado no permitirá cualquier convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. (Art. 5º, párrafo sexto)

- El contrato de trabajo, sólo lo obligará a presentar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. (Art. 5º, párrafo séptimo)
- En caso de incumplimiento de su parte al contrato de trabajo, sólo lo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. (Art. 5º, párrafo octavo)
- 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. (Art. 123)

Una de las características del Derecho del Trabajo, es el que contiene las garantías mínimas que deben reconocérseles a los trabajadores; las cuales enumeramos anteriormente, pero también el Constituyente en el artículo 123 impone al Congreso de la Unión, la obligación de expedir las leyes de trabajo que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, así pues el artículo 123 en su apartado A regula los derechos y obligaciones que tiene un trabajador eventual, de una forma general enlistamos los derechos mínimos y las obligaciones de un trabajador eventual, que señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123:

- La duración de la jornada máxima será de ocho horas, en el entendido de que en tratándose de trabajo nocturno será de siete horas. Para los menores de 16 son prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche.
- Los mayores de 14 años y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas.
- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso como determina la ley así como in periodo de lactancia.
- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, con las reglas que la misma Constitución señala.
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento,
- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las normas que la misma Constitución indica.

- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal.
- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- Tiene derecho a una habitación cómoda e higiénica. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan de un fondo nación de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.
- Derecho a su capacitación o adiestramiento para el trabajo; situación que difícilmente cumple el patrón ya que no está dispuesto a pagar por personal calificado para capacitar.
- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes de cada caso.
- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.
- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- En caso de conflicto ambas partes se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.
- El trabajador eventual tiene derecho a la indemnización, en los casos que marca la ley.
- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- 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.
- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por su autoridad 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 especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
 - ✓ Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - ✓ Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - ✓ Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

- ✓ 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.
- ✓ Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados,
- ✓ Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- ✓ Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- ✓ 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.

3.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En materia de trabajo sólo existe una ley aplicable en toda la República Mexicana y es: La Ley Federal del Trabajo, ello debido a que el Órgano facultativo para expedir leyes sobre esta materia es el Congreso de la Unión, como lo establece el artículo 123 Constitucional que en lo conducente dice: "...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguiente deberá expedir leyes sobre el trabajo..."⁴¹

41 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Trillas. México 2004

El 18 de agosto de 1931 se promulgaba la primera Ley Federal del Trabajo siendo presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, como resultado de la reforma constitucional que federalizó la materia laboral. Esta ley es reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo se encuentra vigente desde el primero de mayo de 1970 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, es un cuerpo Jurídico que consta de 1010 artículos, los cuales rige tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal.

El marco jurídico que regula al trabajador eventual, la Ley Federal del Trabajo lo considera en el artículo 35 que dice en lo conducente: “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado...”, por lo que los trabajadores eventuales son los desarrollan su trabajo por tiempo y obra determinado y en los casos que señala el artículo 37 de la mencionada Ley y que son los siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- En los demás casos previstos por la Ley (artículo 38 de la L. F. T.)

Ya que tenemos ubicado al trabajador eventual dentro de la regulación de la Ley Federal del Trabajo queremos presentar el nacimiento de la relación de este trabajo.

La relación de trabajo puede presentarse de cualquier forma como lo establece el artículo 20 que dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de el origen..."⁴² O bien, nace mediante un contrato, ya sea individual o colectivo, según mencionan dicho precepto y el artículo 386:

A) Contrato individual del 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.

B) 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 de prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esto se desprende que exista o no un contrato, la relación de trabajo existe, por lo tanto la Ley Federal del Trabajo protegerá siempre al trabajador como lo indica el artículo 26: “La falta de escrito a que se refieren los artículo 24 y 25 (se refiere al escrito donde consten las condiciones de trabajo) no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.”⁴³ Asimismo, se presumirá la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (Art. 21 L. F. T.)

Siendo un acuerdo de voluntades, la relación de trabajo entre un trabajador eventual y el patrón, explicamos éste analizando sus elementos de la siguiente forma:

- **CONSENTIMIENTO.** El acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador. Se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo, como lo establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y en tratándose de falta de contrato el consentimiento se presenta cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

- **OBJETO.** Comprendido por la actividad que se va a realizar. Y en virtud de que estamos hablando del trabajador eventual, a este objeto lo modalizamos de dos formas:
 - ✓ Por obra, que debe estipularse cuando lo exija su naturaleza (Art. 36).
 - ✓ Por tiempo determinado, el cual puede únicamente estipularse en los casos que señala el artículo 37

Ahora debemos de pensar si un trabajador eventual podría aplicarse lo dispuesto en el artículo 27, el cual se transcribe:

“Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.”⁴⁴

Creemos que no, en virtud de que se considera una relación de trabajo por tiempo determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir, que requiere conocer la actividad que va a desempeñar el trabajador para que se le considere como eventual.

- **CAPACIDAD.** De goce y ejercicio. La capacidad de goce es la aptitud que tiene una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones; mientras que la capacidad de ejercicio se presenta cuando la persona puede ejercer por si misma sus derechos y obligaciones. Hablamos de ambas capacidades, en virtud de que los menores de edad pueden trabajar, con las salvedades que señalan los artículo 22 y 23 que se enseguida se transcriben:

“Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.”⁴⁵

- **AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.** El artículo quinto constitucional dice que a ninguna persona podrá impedirse al trabajo que le acomode, entendiéndose que a nadie se le podrá obligar a prestar un trabajo que no desee y la Ley Federal del Trabajo establece esta situación con las salvedades que señalan, en el artículo cuarto de esa ley, las cuales son las siguientes:
 - ✓ El trabajo deberá ser lícito
 - ✓ El ejercicio del trabajo sólo podrá vedarse, por autoridad competente, cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Se atacan los derechos de tercero en los casos siguientes:

- ✓ Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- ✓ Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores.

Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos siguientes:

- ✓ Cuando declara una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 466.
- ✓ Cuando declara una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.
 - **LICITUD EN EL OBJETO.** Aquí podemos hacer referencia a lo establecido en el artículo citado anteriormente, en el sentido de que ese trabajo puede ser lícito.
 - **LA FORMA.** Como se estableció la forma como elemento de validez no es indispensable, ya que por escrito u oral genera los mismos efectos, además de no olvidar lo indicado en el tercer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

- **DURACIÓN.** En tratándose de trabajo eventual señalamos un séptimo elemento que es la duración, misma que será la que se exprese en el contrato de trabajo el cual podrá ser prorrogado como señala el artículo 39:

“Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”⁴⁶

Así mismo, esa duración no podrá obligar al trabajador a cumplirla por más de una año como señala el artículo 40.

En general el contrato de trabajo deberá contener las condiciones de trabajo, mismas que el artículo 25 nos indica:

“El escrito en que consten las Condiciones de Trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”⁴⁷

Las condiciones de trabajo a que se refiere el escrito relacionado en el artículo anterior, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la misma Ley (Art. 56).

Así mismo el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las mismas, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen, pudiendo el patrón solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen (Art. 57).

La ley en comento establece una serie de reglas respecto a las condiciones de trabajo, en general, aplicables a todos los trabajadores, en su título tercero denominado así “Condiciones de Trabajo”, el cual comprende de los artículos 56 al 131.

Para el nacimiento de una relación de trabajo se requiere de un acuerdo de voluntades del que derivan derechos y obligaciones entre el trabajador y el patrón, en el entendido en que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la ley (Art. 31).

pues bien, las obligaciones para ambas partes, son las que se indican en los artículos 132 y 134, respectivamente, las cuales en sentido contrario suponen un derecho para su contraparte.

Por lo que se refiere a las obligaciones del patrón, éstas principalmente son: pagar el salario e indemnizaciones del patrón, éstas principalmente son: pagar el salario e indemnizaciones, otorgar el lugar e instrumentos necesarios para la actividad que va a desarrollar el trabajador y conducirse de una manera respetuosa y lícita; y son obligaciones del trabajador: prestar su servicio con el mejor cuidado, dedicación y respeto así como mostrar una actitud lícita.

Es importante hacer notar que las obligaciones establecidas en los artículos 132 y 134 no sólo se aplican entre trabajador y patrón, ya que también involucra a las autoridades del trabajo (Fracciones XIII y XXIV Art. 132) y a otras, como a los compañeros de trabajo (Fracciones II, VII, VIII, X, XII Art. 134).

Seguidas de estas obligaciones, la Ley establece ciertas prohibiciones a los patrones y a los trabajadores (Art. 133 y 135) mismas que tienen por objeto la seguridad de ambas partes y de los terceros que tienen que ver con ellos, así como el cerciorarse del cumplimiento de las garantías constitucionales como la igualdad, el derecho de huelga y el libre pensamiento político.

Las referidas obligaciones se encuentran reguladas en el título cuarto de la ley de relación, el cual es “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones”, por consiguiente nos falta hacer referencia a los derechos del trabajador, mismos que son los siguientes: habitación, capacitación, y adiestramiento, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, así como invenciones de los trabajadores.

En tratándose del derecho de habitación, éste se encuentra regulado del artículo 136 al 153, estableciendo el primero la obligación al patrón de dar este derecho al trabajador:

El artículo 153 A establece el derecho que tiene el trabajador para recibir la capacitación y adiestramiento en su trabajo, el cual se encentra regulado desde dicho artículo al 153 X; tristemente este derecho desgraciadamente no se cumple, situación que provoca accidentes de trabajo.

En relación al derecho de preferencia, el artículo 154 dispone al patrón la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que cumplen con los siguientes supuestos:

- ✓ Ser Mexicano:
- ✓ Ser trabajador de mayor antigüedad;
- ✓ Que sea el sostén de su familia;
- ✓ Estar sindicalizado.

Además de cumplir con lo anterior el trabajador eventual estará sujeto a lo dispuesto por el contrato colectivo si éste existe, en caso contrario, será suficiente que cumpla con estos requisitos. (Art. 154 y 156).

El artículo 155 estipula el procedimiento al que deberá constreñirse el trabajador que aspire a un puesto vacante o de nueva creación; mientras que el artículo 157 dispone el derecho de indemnización en caso de incumplimiento del patrón a lo dispuesto por los artículos 154 y 156.

Los trabajadores eventuales tienen derecho a que se determine su antigüedad (Art. 158) en el entendido de que éstos deberán contar con las características que establece el artículo 156, es decir, que: habitualmente presten sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales, o bien que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

La regulación de los riesgos de trabajo se establece de los artículos 472 al 515, en particular en el título noveno de la ley. Y estas disposiciones son aplicables a cualquier trabajador, por lo que el trabajador eventual se encuentra protegido.

Por ser un acuerdo de voluntades la creación de una relación de trabajo, ésta podrá rescindirse por el trabajador o el patrón con causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. (Art. 47 L. F. T.)

Las causas de rescisión de la relación de trabajo que establece la ley en comento, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, son las que indican los artículos 47 y 51, respectivamente.

Por lo que se refiere a la terminación de la relación de trabajo entre un patrón y un trabajador eventual, el ordenamiento en cuestión en su artículo 53 establece las siguientes causas:

“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, 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 (son causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo).”⁴⁸

En cuanto a los trabajadores de planta no es aplicable lo que dispone la fracción III y es la forma común de terminar con la relación de trabajo de un eventual.

Al presentarse un conflicto de trabajo entre un trabajador eventual y al patrón como lo indica la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional, éste se dimirirá, cuando no exista un acuerdo entre ellos, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y dependiendo del asunto a tratar (los cuales enumera la fracción XXXI de dicho artículo) será local o federal; como también lo establece el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo.

Y para darle solución a los conflictos, el trabajador tiene dos acciones que previene el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo: La reinstalación y la indemnización; pero en tratándose de trabajador eventual sólo tiene derecho a la indemnización ya que el artículo 49 exime al patrón de la reinstalación, en tratándose de esta clase de trabajador; en lo conducente de dicho artículo transcribimos lo siguiente:

“El patrón quedará eximo de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 fracción VI : Cuando se trate de trabajadores eventuales.”⁴⁹

Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores eventuales consisten en lo establecido por el artículo 50, mismos que en lo conducente manifiesta:

“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 de 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...

- 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.”⁵⁰

En estos casos conviene tomar en cuenta el monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo quinto, cuando se despide sin causa justificada a un trabajador por el tiempo determinado. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos.

Si la relación excede 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 a que hubiese prestado sus servicios, además de la indemnización de tres meses y salarios vencidos, lo que da una indemnización de nueve meses.

Finalmente hacemos referencia que además de la Ley Federal del Trabajo, serán aplicables a las relaciones de trabajo:

“Las leyes respectivas y de los tratados celebrados y aprobados en términos de artículo 133 Constitucional (celebrados por el presidente y aprobados por el Senado), serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. “ (Art. 6°)

3.3- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El artículo 4° de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, clasifica a los trabajadores en dos grandes grupos: De confianza y de base; destinando al resto del capítulo primero a definir quienes son trabajadores de confianza y quienes son los de base.

3.4- ANÁLISIS JURISPRIDENCIAL.

Las fuentes formales del Derecho en general son: la Ley, la Costumbre y la Jurisprudencia, la Doctrina y los Principios Generales del Derecho.

En el desarrollo de este inciso hablaremos de una de ellas: la Jurisprudencia, así como su aplicación en el Derecho del Trabajo por lo que toca a nuestro tema tratado en esta tesis.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en dicha Ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 Constitucional, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

A este respecto el maestro Baltasar Cevazos comenta lo siguiente: “Efectivamente la Ley, fuente formal por excelencia del derecho común, pierde su primacía en el Derecho Laboral, ya que esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la ley se encuentra la costumbre o la jurisprudencia que otorguen mayores beneficios a los obreros.”⁵¹ Dicho maestro se refiere a que en tratándose de la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades (el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, en el trabajo como derecho y deber sociales) y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador (Art. 18 L. F. T.)

⁵¹ Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México 2003. Pág. 44

Al resolver los casos concretos, los juzgadores interpretan y aplican la ley. La interpretación judicial de la ley consiste en desentrañar o esclarecer el sentido y alcance de ésta, con la finalidad de resolver conforme a derecho los casos concretos. “Los razonamientos y criterios de interpretación empleados por los órganos judiciales para sustentar sus resoluciones forman la jurisprudencia, siempre que cumplan con los requisitos que la ley establece para su formación.”⁵²

Una vez situada la jurisprudencia es obligatoria para los tribunales, los cuales deben hacerla valer cuando resuelven los casos en los que resulta aplicable. Salvo excepciones, la jurisprudencia se constituye cuando un criterio de interpretación judicial se sostiene de manera reiterada e ininterrumpida en diversas resoluciones.

Las resoluciones de los órganos competentes constituyen jurisprudencia, siempre y cuando lo resuelto en ellas se sustente de manera reiterada o seriada en cinco sentencias ejecutorias, no interrumpidas por una que sostenga un criterio distinto. Además de esta condición, es necesario que la jurisprudencia sea aprobada, por lo menos por ocho Ministros, si se tratara de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro Ministros, si se trata de las Salas; por unanimidad de los tres Magistrados que integran el Tribunal Colegiado de Circuito respectivo.

Para resolver una contradicción de tesis, basta la aprobación de la mayoría de los Ministros que integran el Pleno. Asimismo, las resoluciones aprobadas por el pleno de la Suprema Corte de Justicia, al solucionar las acciones de inconstitucionalidad y controversias constitucionales, también forman jurisprudencia, siempre que sean aprobadas por un mínimo de ocho ministros.

Habiendo señalado el concepto de jurisprudencia y su aplicación en la materia que nos ocupa, citamos la jurisprudencia y tesis jurisprudenciales, que consideramos importantes de mencionar, en relación a los trabajadores eventuales:

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES SUCESIVOS, QUE DEBEN ENTENDERSE POR. La sucesión de contratos laborales por tiempo determinado se da cuando sin interrumpir la prestación de los servicios o relación de trabajo, patrón y trabajador celebran, seguidos una de otro, contratos laborales con plazo de vencimiento definido, más no cuando cumplido el término pactado ya no se realiza ningún activo vinculatorio, por que significa entrar una cosa en lugar de otra. Por consiguiente, en los casos en que expirado el plazo convenido el trabajador eventual no es nuevamente contratado en forma inmediata, sino que la contratación tiene lugar después de haberse interrumpido el vínculo laboral, no puede considerarse que exista sucesión de contratos no por ende que el último substituya a los anteriores, no puede considerarse que exista sucesión de contratos no por ende que el último substituya a los anteriores.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Octava Época. Amparo directo 7492/88. Fernando Estaban Hernández González. 9 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Amparo directo 3092/90. Raúl Ventoza Alcántara. 19 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 4292/91. Jorge Olivares Galindo. 12 de Junio de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 4392/91. Francisco Barrón Huerta. 21 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 5022/91. Félix Ramírez Arena. 7 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. NOTA: Tesis 1.2T.J/14, Gaceta Número 48, P.69; Seminario Judicial de la Federación, tomo VIII- Diciembre, P. 104. ⁵³

La anterior jurisprudencia considera que para la existencia de una sucesión de contratos se requiere que estos sean uno tras otro, si hay una interrupción en el tiempo para la prestación del trabajo, se entiende que cada contrato es independiente de otro.

CONTRATOS DE TRABAJO TRANSITORIOS Y SUCESIVOS, NO CONVIERTEN LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DE PLANTA. La última contratación del trabajador, de carácter sucesivo y perentorio, es independiente de las anteriores relaciones laborales, sin que éstas produzcan ningún efecto jurídico en dicha ulterior, y menos todavía que la suma de la duración de cada una de ellas redunde en que se tronque su naturaleza por tiempo determinado en de planta. **QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Octava Época. Amparo directo 5745/91. Margarita Saavedra Muñoz. 8 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Lata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Taka Gutiérrez. ⁵⁴

La siguiente tesis se desprende la diferencia de trabajador de planta y eventual.

TRABAJO DE PLANTA. Para la existencia de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismos, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; por lo que la existencia de un empleo de planta o depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijo; así por ejemplo, el servicio que presta una persona, dos veces por semana, si se desempeña cada semana y forma una necesidad permanente de la empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por circunstancia accidental, descompostura de una máquina, etcétera, se llama a un mecánico cuyo trabajo una vez concluido lo desliga de ella, sin que sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios en una empresa, deben ser considerados como de planta, toda vez que su función consiste en desempeñar un trabajo un día a la semana y en forma permanente, servicio cuya utilización constituye una necesidad para la empresa en los días de descanso semanal y en los de vacaciones del personal de planta. **CUARTA SALA.** Quinta Época. Amparo 2903/36. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 3 de septiembre de 1936. En esta tesis no se menciona la votación ni el nombre del ponente.

RELACIÓN LABORAL, AL PATRON CORRESPONDE DEMOSTRAR LA EVENTUALIDAD DE LA. Cuando el actor demanda el pago de indemnización constitucional y demás prestaciones accesorias por despido injustificado y el demandado afirma que no se trata de un trabajador de planta si no eventual, y ofrece en esos términos la reinstalación para poder establecer si el ofrecimiento es de buena o mala fe y de ahí deducir las cargas probatorias, debe examinarse en primer lugar, la naturaleza de la relación laboral sobre la base de que corresponde al patrón probar toda controversia que se refiera al contrato de trabajo, en términos del artículo 784 fracción VII de la Ley Laboral. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.** Octava Época. Amparo directo 74/94. Rebeca Zaragoza Romero y otras 23 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel: José Mario Machorro Castillo.

TRABAJOS EVENTUALES, PRESTACIONES RECLAMADAS POR LOS. En los casos en que un trabajador eventual reclama el cumplimiento de diversas prestaciones, debe señalar el último período para el cual fue encontrado, por ser un elemento básico de su acción y a fin de estar en posibilidad de resolver lo procedente. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Octava Época. Amparo directo 2121/87. Impulsora de la Cueva del Papaloapan, S. A de C.V. 25 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Miguel Castañeda Acevedo. 55

CAPITULO 4

CONDICIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL.

4.1- CONCEPTO.

A efecto de puntualizar trabajo eventual, debemos hacerlo de manera negativa, “diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.”⁵⁶

En otras palabras, por trabajador eventual debe entenderse como aquel que labora en trabajos especiales, singulares, cuya característica principal es la de satisfacer las necesidades de un suceso imprevisto o excepcional.

Así que, el trabajo eventual es aquel cuya duración en sus relaciones laborales será determinada, en virtud de la peculiaridad que tienen las actividades realizadas en ellas, al ser estas de carácter temporal, por ello, el trabajo eventual se caracteriza principalmente por cubrir necesidades de un evento fortuito, de ahí que se le catalogue junto con el trabajo interino y el provisional, al revestir una efímera duración en sus relaciones de trabajo.

⁵⁶ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimoquinta Edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 227

4.2- NATURALEZA JURÍDICA.

En el tiempo que fue emitida la Ley de 1931, no se gozaba una experiencia suficiente ni se vivía una tradición importante; en ello radica la falta de precisión en sus normas; no obstante, los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, perfeccionaron paso a paso el concepto, entre otros, el de trabajo eventual.

Así pues, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una estupenda ejecutoria, dictada por la Cuarta Sala, en el Toca 29.3/36/1^a (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros),. Invoca por el Maestro Mario de la Cueva, determinó el sentido de los conceptos trabajo de planta y eventual, señalando en esencia que:

“...Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación;...los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas;...los trabajos de temporada provocaran fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios,

y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevo a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizo en todos los contratos (puede consultarse típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970); en él se dividieron los trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales que los trabajos de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma norma, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica”⁵⁷

Así pues, con la creación de la nueva Ley se produjeron cambios importantes, tales como hacer desaparecido la distinción entre contratos escritos y verbales; el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores, y como cambio fundamental (consecuencia de los dos anteriores), los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado; por tanto, únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo. Consecuentemente, en el escrito de Condiciones de Trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, sino se hace, el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

4.3- CARACTERÍSTICAS

Se ha dicho que para definir al trabajo eventual debe hacerse en forma negativa, aludiendo se trata de aquel que no reúne los requisitos del trabajo de planta; de ahí surgen las características del trabajo eventual: Se trata de un trabajo cuya jornada es por tiempo definido; las actividades de un evento excepcional, y figuran en las listas de raya a que se refiere el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La primer característica en comento, y a diferencia con el trabajador de base o de planta, las relaciones laborales de un trabajador eventual serán por lapsos de tiempo determinado, lo que dure la actividad para que fue contratado, es decir se celebraran contratos laborales con plazo de vencimiento definido.

En relación con la anterior, la segunda característica del trabajo eventual se refiere a que los trabajadores de esta categoría llevan a cabo acciones especiales, particulares, mismas que le serán encomendadas por el patrón, quien decidirá por cuanto tiempo estará bajo esas circunstancias, por lo cual vencido el término o concluida la obra, su contratación acaba.

Asimismo, ha de decirse que el nombramiento de un trabajador eventual sólo deja de surtir sus efectos validamente al concluir las necesidades del servicio que motivaron dicho nombramiento. Al respecto el artículo 3° de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado que establece: “Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, **en virtud de nombramiento expedido o por figurar en listas de raya de los trabajadores temporales.**” De lo cual se puede evidenciar, que los trabajadores eventuales o de temporada, se les tendrá con ese carácter por el nombramiento que se les otorgue, o bien por figurar en las listas de raya. Por ello, un trabajador al ser eventual aún cuando reuniera el requisito de antigüedad a que se refiere el numeral 6 del cuerpo de leyes antes citado, no podrá ocupar un lugar con nombramiento definitivo, es decir, una plaza que sólo un trabajador de base ocuparía, dado la característica peculiar con que cuenta un trabajador eventual, consistente en cubrir necesidades de un evento excepcional.

Situación similar ocurre, cuando un trabajador eventual (cuya contratación es para un lapso determinado), sufre un riesgo de trabajo, al no estar dentro de los supuestos se establece el artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo, resulta improcedente condenar a patrón al pago de los salarios dejados de percibir durante el periodo que comprende desde la fecha en que concluyó el contrato respectivo, hasta en la que se dictó el laudo reclamado, ya que la propia vigencia del convenio laboral limitada la responsabilidad por concepto de pagos salariales a la conclusión de su término, y el hecho de que tal contratación se vea interrumpida por un riesgo de trabajo, en nada influye para considerar que sea procedente su pago,

habida cuenta de que la responsabilidad patronal queda cubierta con la indemnización respectiva. Máxime si se considera que la propia eventualidad en el empleo conduce a sostener que no existe certeza de que el trabajador necesariamente debía ser contratado nuevamente por la empresa.

4.4- SU REGULACIÓN

4.4.1- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Los artículos 26 fracción III y 28 de la Ley de 1931, expresaron que los trabajos accidentales o temporales no iban más allá de sesenta días, consideraron además que no sería necesaria en esos casos la forma escrita. La doctrina y la práctica se inclinaron a la postura de que esos preceptos se referían a un solo grupo de trabajos denominado en un principio trabajo eventual, una excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, opuesta al grupo denominado trabajo de planta.

La Ley Federal del Trabajo vigente regula el trabajo eventual en los artículos 25 fracción II y 35 en los siguientes términos:

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

- IV. El lugar a los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestro en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

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.

Desprendiéndose del primero artículo en cita que el trabajo eventual se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo, pues se trata de uno de los aspectos en los que limitativamente se puede fijar un término en cuanto a la vigencia temporal del contrato de trabajo, es decir, si en un contrato colectivo se fijan los casos en que ciertas labores deben considerarse como temporales, los contratos individuales de trabajo que se celebren con los trabajadores propuestos por el sindicato como eventuales,

para desempeñar esas labores durante un tiempo determinado, cumplen con lo ordenado en dicho artículo: empero, cuando se pruebe que subsisten las causas que dieron origen a los contratos individuales o que en el desempeño de las mismas labores se han empleado a nuevos elementos en substitución de los trabajadores eventuales, estos tendrán derecho, conforme al artículo 39 de la ley citada, a que se le mantenga en su trabajo, es decir, a que se prorroguen los contratos por todo el tiempo que duren tales circunstancias. Lo anterior es así dado que es la subsistencia de la materia de trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiente al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio.

Y por lo que respecta a las acciones de los trabajadores eventuales que son separados del empleo, la Ley consagró tres artículos, en los cuales señala la acción por separación injustificada del trabajo, de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa y el derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo; mismos que dicen lo siguiente:

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:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración de las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.**

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

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

- II. Los demás trabajadores de confianza participación en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumento en un veinte por ciento, como salario máximo.
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y
- VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.**

Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

En resumen la Ley Federal del Trabajo ha dedicado los artículos 49 fracción V, 127 fracción VII y 156 a los trabajadores eventuales.

4.4.2- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El artículo 4° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, clasifica a los trabajadores en dos grandes grupos: De confianza y de base; destinando el resto del capítulo primero en definir quienes son trabajadores de confianza y quienes son los de base.

Ahora bien, en los numerales 3, 15 fracción III; 63, 64 Y 65 de la ley en cita se encuentran clasificados a los trabajadores eventuales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La historia del derecho del Trabajo es la síntesis de la humanidad por la obtención de mejores condiciones de vida, en virtud de la cual los trabajadores han tenido que enfrentar no sólo al capital, si no también al Estado Burgués.

SEGUNDA. Durante mucho tiempo hubo discrepancias al tratar de definir, si la reglamentación jurídica al trabajo de los burócratas sería la misma para los trabajadores y patronos particulares, pues mientras que el patrón particular persigue el lucro en la actividad económica que realiza, el gobierno va a realizar una gestión de los asuntos de interés público (servicios públicos, seguridad pública, así como una infraestructura adecuada para el desarrollo social, político y económico del país).

TERCERA. El trabajador eventual es aquel que se desempeña en trabajos especiales, cuya característica principal es la de satisfacer las necesidades de un suceso imprevisto excepcional. Estos trabajadores eventuales son aquellos que la institución contrata para actividades por un lapso de tiempo y por su naturaleza no son permanentes. Además de que no tienen que realizar aquellas actividades que constituyen el fin de dicha empresa.

CUARTA. Esta clase de trabajadores eventuales están sujetos a un régimen que no se encuentra previsto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y tampoco en las Condiciones Generales de Trabajo. Por tanto debería existir un capítulo, o al menos una mención en la citada Ley para que el trabajador eventual tenga esa seguridad social que carecen dichos trabajadores.

QUINTA. Los trabajadores eventuales son aquellos que la institución contrata para actividades y por su naturaleza no son permanentes. Además de que no tienen que realizar aquellas actividades que constituyen el fin de dicha empresa.

SEXTA. El Manual de Normas y Procedimientos para el Control de Personal Eventual del Gobierno del Distrito Federal solamente contempla el contrato por tiempo determinado. Se deduce que el Gobierno del Distrito Federal no contrata a este tipo de trabajadores para la realización de todas esas obras que tiene encomendados del mismo.

SÉPTIMA. Atendiendo el concepto de trabajador eventual, y analizando los objetivos que tiene el Gobierno del Distrito Federal, mismo que redundan finalmente en servicios públicos a la comunidad, podemos asegurar que el propio Gobierno, utiliza este tipo de trabajadores para la realización de actividades que son propias de los trabajadores eventuales cada seis meses, descansando 3 días, con los que les interrumpen su antigüedad al no poder cumplir con lo que establece el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 16 de las Condiciones Generales de Trabajo.

OCTAVA. El Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, debe exigir a las Autoridades del Gobierno del Distrito Federal, que se estipule en las Condiciones Generales de Trabajo la **BASIFICACIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL** que haya desempeñado sus labores durante 365 días, no importando que estos no sean continuos.

NOVENA. Los trabajadores eventuales al servicio del Gobierno del Distrito Federal representan un ejemplo claro de separación entre la norma jurídica y la realidad; para tratar de dirimir esta situación y mejorar la condición de los trabajadores eventuales se recomienda que a los actuales trabajadores eventuales que tengan más de seis meses de servicio y sin nota desfavorable en su expediente se basifiquen.

DÉCIMA. Por lo anteriormente expuesto, planteo que todos aquellos trabajadores que desempeñen labores de carácter eventual sean integrados en la clasificación señalada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asignándosele “trabajadores por periodos determinados de tiempo”, y de esta manera puedan gozar de los beneficios sociales y laborales que otorga el Estado a todos sus Trabajadores.

DÉCIMA PRIMERA. Finalizando es increíble que para los trabajadores **EVENTUALES** que prestan sus servicios en el Gobierno del Distrito Federal actualmente sea **INEXISTENTE LA SEGURIDAD SOCIAL** careciendo increíblemente de la protección de las normas mínimas que establece el artículo 123 apartado “B” y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

PROPUESTAS

UNO. Es necesario reconocer todo el esfuerzo y desempeño que los trabajadores al Servicio del Estado dan día con día, es importante que se les reconozca todo lo que ellos realizan y se le sean renumerado y reconocido.

SEGUNDO. Hay una gran discrepancia en la reglamentación es necesario que en muy corto tiempo se llegue a una resolución inmediata en cuanto a materia de Seguridad Social, ya que analizando la información del presente trabajo hay una gran problemática en cuanto a la regulación y relación con los trabajadores eventuales del Gobierno del Distrito Federal.

TERCERO. De igual forma se sugiere que el proceso de basificar a los trabajadores eventuales fuera de menos tiempo, ya que actualmente se requiere como antigüedad de 5 años, sabemos que es imposible dar plazas a todos los trabajadores por que no se tiene el presupuesto necesario para cubrir esas plazas, pero se podrían hacer procesos en los cuales se hicieran exámenes y quien tenga un mejor nivel de conocimiento cubra la plaza que se le proponga dependiendo de sus capacidades.

CUARTO. Otro punto a tratar y el cual es muy importante es sobre la capacitación y Desarrollo Integral de los Trabajadores, tal y como se menciona y lo regula el capítulo XVI de las Condiciones Generales de Trabajo. Ya que para el trabajador eventual esta muy limitado en esta situación, la cual es nula por que se da preferencia a los trabajadores de base. Como propuesta se tendría que considerar el que también los trabajadores eventuales estén dentro de este proceso de capacitación y desarrollo integral.

QUINTO. Para finalizar lo que si es definitivo y se propone en este trabajo de tesis es una mejora en seguridad social para los trabajadores eventuales y con esto puedan obtener mejores prestaciones ya que es increíble como carecen de la protección de las normas mínimas que establece el artículo 123 apartado “B” y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

RELACIÓN DE FUENTES

- 1- Alonso Olea, Manuel; Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Editorial Civitas. España 2000.
- 2- Borel Navarro, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Editorial Sista. México 1994
- 3- Briceño Ruiz, Alberto; Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985.
- 4- Burgoa Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima Edición. México 1993.
- 5- Cevazos Flores, Baltasar; 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México 1984.
- 6- Cevazos Flores, Baltasar; Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. México 1994.
- 7- De Buen Lozano, Néstor; Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 2000.
- 8- De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1999.
- 9- Dávalos José; Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México 1979.
- 10-Dávalos José; Ob. Cit.
- 11-Ferrater Mora, José. Diccionario de Filosofía. Editorial Alianza. España 1979
- 12-Galli Pujato, Juan M.; Una Definición para el Derecho del Trabajo. Revista de Derecho del Trabajo. Tomo VI. México 1949.
- 13-Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.
- 14-Idem
- 15-Ibidem
- 16-Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Vol. 127- 132. Quinta Parte
- 17-Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte primera y segunda.
- 18-Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Apéndice de 1995.

- 19-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Edición. Editorial Porrúa. México 1997.
- 20-Ley Federa del Trabajo. Primera Edición. México.
- 21-Poder Judicial de la Federación; El Poder Judicial de la Federación para Jóvenes. México 2004.
- 22- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Primera Edición