

## NOTAS A LA CUARTA PARTE

El derecho del trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores .....	151
Protección del trabajo .....	152
Superada la voluntad de las partes .....	152
El trabajo de planta .....	154
Trabajo eventual .....	154
Trabajo de temporada .....	155

## NOTAS A LA CUARTA PARTE

### EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES

El derecho del trabajo tiene como fin esencial otorgar al hombre un modo decoroso de vida acorde con su dignidad humana.

El artículo 20 de la ley establece: "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."

En lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca fue real porque la voluntad del empresario fue siempre la que se impuso, el estatuto laboral protege el trabajo.

Con apego al precepto antes invocado, la relación de trabajo luego de ser una relación intersubjetiva, el contrato de trabajo, pasa a convertirse en una situación jurídica objetiva, que tiene como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante la declaración de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.

En la base de la organización del trabajo de nuestros días ya no se encuentra el contrato de trabajo (segundo párrafo del artículo 20: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario", es decir, un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro), sino una situación jurídica objetiva independiente de su origen, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos; contratos colectivos en cuya formación no participa cada trabajador y que se establece no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino atendiendo a todos los actuales y a los futuros en función del interés de la clase trabajadora.

...el derecho mexicano del trabajo nació —lo hemos expresado repetidamente— como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podía ser derecho privado. Pesaba fuertemente la tradición civilista, de la que no pudo desprenderse la ley de 1931. Fue larga y difícil la lucha, pero la ley de 1970 dio la solución que está en la Declaración de derechos, de la que nunca debió apartarse nuestra legislación: *la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que exista el trabajo humano subordinado*".<sup>45</sup>

<sup>45</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, S. A., México, 1978, p. 185.

## PROTECCIÓN DEL TRABAJO

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

Mario de la Cueva, un enamorado de la causa de los trabajadores, llega a poner estos casos extremos para entender mejor la protección del trabajo humano “cualquiera que sea el acto que le dé origen”:

“La Comisión (redactora del proyecto de ley) pasó una vez más sobre esta observación: si en el derecho civil la voluntad de los contratantes es el elemento primario y fundamental, al extremo de que según el artículo 224 del Código Civil, la falta de consentimiento, esto es, la ausencia de voluntad para realizar el acto, produce inexistencia, esa doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el artículo quinto de la Carta Magna, y en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente, y si se mira el problema desde el ángulo del patrono, hemos expresado ya que las relaciones de trabajo pueden formarse sin y aún en contra de su voluntad, así como también que para la aplicación del estatuto laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo.”<sup>46</sup>

## SUPERADA LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Tal vez alguien, ante este planteamiento, dijera que el ladrón amafiado es trabajador del jefe de la banda. Mario de la Cueva también da la respuesta al hablar del trabajo en actividades ilícitas:

“El artículo cuarto de la Constitución (ahora quinto) dispone que ‘a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito’. El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres. Ratificamos la idea que expresamos hace muchos años en el sentido de que el trabajador que con conocimiento de la ilicitud de la actividad presta su energía de trabajo a un grupo de traficantes de drogas o a la famosa banda

<sup>46</sup> *Ibidem.*, pp. 207 y 208.

de Al Capone, más que un trabajador es un cómplice de ellos...”,<sup>47</sup> pues, entre otras ventajas, tendrá derecho a una participación en el botín obtenido.

El derecho del trabajo representa los derechos mínimos de la clase trabajadora y de sus miembros. La fracción XXVII del apartado “A” del artículo 123 constitucional establece que “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:...” y enumera cláusulas que implicarían renuncia a los derechos mínimos de los trabajadores: una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo; un salario que no sea remunerador; retención del salario por concepto de multa, etc. Cosa igual hace el artículo quinto de la Ley al señalar “Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:...” y reitera y amplía el contenido de la fracción XXVII antes mencionada.

“...en el año de 1917 ya se tenía la visión suficiente como para consagrar, sin limitación alguna, el principio de irrenunciabilidad de derechos, en perjuicio del trabajador, principio tan generoso y fecundo que ha sido adoptado casi por todas las legislaciones del mundo”.<sup>48</sup>

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

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

De esta suerte puede afirmarse que el derecho del trabajo es un estatuto inconcluso, en una complementación y transformación permanentes. Corresponde a su esencia seguir el curso de las exigencias y los anhelos humanos y de los cambios sociales. Si los trabajadores han de moverse para desechar las instituciones caducas e imponer los principios e instituciones nuevas, también los legisladores han de ver por la modificación acorde a las necesidades y anhelos humanos y sociales, de tal suerte que las normas actuales sean sólo un eslabón y cuyo fin acabe cuando se extinga la explotación del hombre por el hombre.

<sup>47</sup> *Ibidem.*, p. 214.

<sup>48</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*. Tomo Primero, vol. I, México, 1967, Oficina de Asesores del Trabajo, p. 224.

## EL TRABAJO DE PLANTA

Una flor preciada que brotó en el jardín de la estabilidad en el empleo es el trabajo de planta, derecho imperativo e irrenunciable del trabajador.

La Ley de 1970 recibió los beneficios de los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que afinaron los conceptos que la Ley de 1931 había dejado inadvertidos.

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación vino a esclarecer los conceptos de trabajo de planta y eventual (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a., 3 de septiembre de 1936):

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo; así, a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán a no ser utilizados sus servicios.”

## TRABAJO EVENTUAL

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

d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de los turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos (puede consultarse como típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970); en él se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica".<sup>49</sup>

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

Conviene no confundir el trabajo de planta con el trabajo de base. El trabajo de base puede conceptualizarse como aquel que no tiene las funciones de confianza, consignadas en el artículo noveno de la Ley "de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". Asimismo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé el cargo. Aun cuando en los contratos colectivos de trabajo, por razones de orden práctico, se usan con frecuencia como sinónimos los conceptos de trabajador de planta y de base, debe hacerse en esos casos la explicación de lo que se entiende por uno y otro.

## TRABAJO DE TEMPORADA

"El término trabajo de planta fue recogido en el artículo 158 de la Ley, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores; así, a ejemplo, la regla establecida en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la

<sup>49</sup> *Ibidem.*, p. 226.

misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos. Claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: el periodo de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis de trabajo.”<sup>50</sup>

Puede resumirse lo anterior diciendo: desapareció en la Ley la diferencia entre contratos escritos y verbales; las condiciones de trabajo por escrito es un principio que vale para todos los trabajadores. Los trabajadores eventuales pasaron a la relación de trabajo por tiempo u obra determinada, y solamente serán trabajos eventuales cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo. Amén de que el escrito de condiciones de trabajo deberá consignar la causa de la eventualidad, pues de lo contrario el trabajo deberá ser considerado como de tiempo indeterminado.

El trabajo eventual es aquel que no reúne las características del trabajo de planta. Es aquel que cumple actividades ocasionales. Y de él se ocupan tres preceptos de la ley: 49, V: acción por separación injustificada del trabajo; 127, VII: el derecho a percibir el porcentaje de utilidades de los trabajadores de la empresa, y 156: el derecho a ser readmitidos en la negociación a la que hubieren prestado su trabajo.

México experimenta hoy un renacer del derecho del trabajo. Los hombres que viven de su esfuerzo afirman y reclaman respeto a su condición humana y a su rango de hacedores de riqueza.

La Constitución de Querétaro se forjó como esperanza de redención de la clase trabajadora; no obstante esto, muchos sectores aún la desconocen desde la marginación en que se debaten.

El artículo 123 ha de comprender a todos los que trabajan y éstos habrán de construir, día a día, con manos e inteligencia, el nuevo orden de respeto a la persona humana: sin explotación, sin humillación ni sumisiones; con pan, techo, vestido, educación y decoro; en fin, una completa y auténtica realización humana, dentro de las amplias y ricas perspectivas de transformación que abre y exalta la norma constitucional de y para los trabajadores.

<sup>50</sup> *Ibidem.*, pp. 226 y 227.