

**EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
COMO UNA DE LAS
FUENTES DE LA DE LA RELACIÓN LABORAL**

**TESIS QUE PARA OBTENR EL
TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:**

NORBERTO PILLADO HERAS

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

Índice

Pag.

Introducción.....	1-2
Capitulo 1.- Antecedentes y conceptos de Relación y Contrato Individual de Trabajo.	
1.1.- Antecedentes de la Relación de Trabajo.....	3-4
1.2.- Pensamientos que dieron origen a la teoría de la Relación de Trabajo.....	4-6
1.3.- Concepto de Relación y el Contrato de Trabajo.....	6
1.4.- Conclusiones.....	7-8
Capitulo 2.- Los Sujetos de las Relaciones de Trabajo.	
2.1.- Concepto de Trabajador.....	9
2.2.- Concepto de Patrón.....	9
2.3.- Concepto de Intermediario. (Responsabilidad Solidaria).....	9-11
2.4.- Concepto de Empresa.....	11
2.5.- Conclusiones.....	12
Capitulo 3.- Relación y Contrato de Trabajo.	
3.1.- Diferencia entre Relación y Contrato de Trabajo.....	13-14
3.2.- Elementos Esenciales.....	14
a).- Consentimiento.....	14
b).-Objeto Posible.....	14-15
3.3.- Presupuestos de validez.....	15
a).- Capacidad.....	15-16
b).- Ausencia de vicios en el consentimiento.....	16-17
c).- Licitud en el objeto.....	17-18
d).- La forma.....	18-21
3.4.- Conclusiones.....	22
Capitulo 4.- Diferentes clases de trabajo.	

4.1.- Diferentes tipos de Contrato de Trabajo.....	23-24
a).- Contrato de Trabajo a domicilio.....	23-24
b).- Contrato de Trabajo de Agentes de Ventas.....	24
4.2.- Convenio con los trabajadores.....	24-25
4.3.- Duración de las Relaciones de Trabajo.....	25-26
4.4.- Conclusiones.....	27

Capitulo 5.- Condiciones de Trabajo.

5.1.- ¿Que son las condiciones de trabajo?.....	28-29
5.2.- Jornadas de trabajo.....	29-31
5.3.- Días de descanso.....	31-33
5.4.- Vacaciones.....	33-34
5.5.- Conclusiones.....	35-37

Capitulo 6.- El Salario.

6.1.- ¿Qué es el Salario?.....	38
6.2.- ¿Cómo puede fijarse el salario mínimo.....	38-39
6.3.- Descuentos al Salario mínimo.....	39-40
6.4.- La protección del Salario y la participación de los trabajadores En las utilidades de la empresa.....	40-43
6.5.- Conclusiones.....	44-45

Conclusiones Generales.....	46-53
-----------------------------	-------

Bibliografía.....	54-55
-------------------	-------

Anexo "A" (Contrato de Trabajo a domicilio).....	56-60
--	-------

Anexo "B" (Contrato de Trabajo de Agente de Ventas a comisión).---	61-67
--	-------

Introducción.

Más de alguna vez nos hemos estado frente a un contrato individual de trabajo, pero ¿qué sabemos sobre él...? Tal vez muchos ya conozcan la respuesta, pero para aquellos que no la saben, dedico el presente trabajo.

Como se ha visto a través del curso de Derecho Positivo Mexicano el Derecho del Trabajo es importante tanto para cada individuo y sociedad, pero, a veces suelen ocurrir una discrecionalidad de los individuos, en donde como sociedad, es importante reconocer a cada individuo como persona la cual tiene actividades en específico.

En esta investigación el lector podrá conocer la importancia del Derecho al Trabajo, en donde más que nada se trata de hacer una investigación sobre EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO COMO UNA DE LAS FUENTES DE LA LABORAL, en donde trata de ofrecer al lector una gran gama de información con respecto al trabajo, ahora el objetivo de esta investigación es en que el lector conozca y tenga un aprendizaje significativo ya que al leer este trabajo el lector se podrá responder:

- ¿Qué es el Contrato Individual de Trabajo?
- ¿Qué es la relación Individual de trabajo?
- ¿Cuál es la diferencia entre la relación y el Contrato Individual de Trabajo?
- ¿Cuáles son los tipos de contratos que existen?
- ¿Cuáles son las condiciones del Contrato de Trabajo?

El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Este tipo de temas se eligen con el propósito de que el lector conozca la importancia de los temas seleccionados e investigados, en donde este trabajo

de investigación suministra una profunda evaluación de los grandes beneficios que existe en la ley RESPECTOS DE LA RELACIÓN Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO los cuales son cambios en nuestra sociedad, y traza clara directrices de transición para los lectores que deseen ser conocedoras, en donde nos proporciona una nueva óptica para observar mejor que esta sucediendo en el campo jurídico y el laboral.

También veremos las utilidades de la empresa y su repartición, términos en que debe el patrón pagar las mismas.

CAPITULO 1.- Antecedentes.

1.1 Antecedentes de la relación de trabajo.

¹“Los maestros del derecho Civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aun consigna, que sólo las cosas están en el comercio pueden ser objeto de contratación”. Quienes siguieron al derecho común, muchos de ellos sostenían que la relación de trabajo se daba como el contrato de arrendamiento de servicios, pero había también muchos que estaban en desacuerdo con dicho punto de vista estos sostenían que el hombre y los animales no podían ser regidos por las mismas leyes.

Por otra parte, en un ensayo realizado por Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era ²“un contrato de compraventa, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica”, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como ³“un contrato de sociedad”, pues en el los trabajadores, los trabajadores a portaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que le correspondía al trabajo. Consecuentemente se consideró a la relación de trabajo como un contrato de mandato que el patrón otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades. Donde tuvieron una participación los autores de derecho civil mexicano de 1870, afirmaron en su exposición de motivos que: ⁴“ sea cual fuere la esfera social e que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga al otro la ejecución de ciertos actos... La aptitud será más intelectual en uno y más

¹ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001, p.181.

² DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001, p.181.

³ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001, p.181.

⁴ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001, p.181.

material en otro, pero en ambos presupone una cualidad moral; por que nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre”.

Con la aparición del derecho mexicano del trabajo se inicio en los pueblos de habla española y portuguesa, la batalla en contra del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, una de las batallas que resulta uno de los episodios más intensivos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

1.2 Pensamientos que dieron origen a la teoría de la relación del trabajo.

Posteriormente, sirvieron de base para la doctrina de la relación de trabajo, fuentes del derecho del trabajador e independientemente del acto o causa que le dio origen fueron dos pensadores una es de George Scelle y el otro Erich Monitor.

1.- El pensamiento de Gorge Scelle: en el derecho obrero, ese libro visionario de 1922 el maestro escribió en un párrafo inolvidable: ⁵“Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física”.

De ahí que la relación de trabajo se convertiría en una relación objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante declaraciones de derechos sociales.

2.- El pensamiento de Erich Monitor: la escuela alemana de aquellos tiempos se intereso particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas

⁵ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001, p.183.

para la prestación del trabajo no puede dejar de aplicarse. Para determinar ese momento decía Molitor, es preciso distinguir del contrato de la relación de trabajo: el primero es ⁶“un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

Por lo anteriormente expuesto se llega a la conclusión que la aplicación del derecho del trabajo comienza en el momento en el que el trabajador ingresa a laborar a la empresa.

Por lo expresado en párrafos precedentes conviene hacer referencia a que la esencia de la doctrina consiste en ⁷“que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación.

La ley de 1931, en su artículo 18 se consignó la presunción laboral a la cual textualmente dice: ⁸“se presume la existencia de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas del contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y las normas que le son supletorias.

Con esto se le dio fin a lo expuesto por los autores de aquellos tiempos en que decían que la relación de trabajo era y tenía que ser regida por la ley aplicable a los contratos civiles; ya que es prevaleciente que la relación de trabajo debe ser contemplada por una norma jurídica distinta a los contratos de animales o cosas. Y por ende es autónoma a la codificación civilista.

1.3 Concepto de relación y el contrato de trabajo.

Como ya sabemos el concepto de relación de trabajo es ⁹“la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario,

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001, p.184.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001, p.189.

⁸ BARBAGELATA, Héctor Hugo, Derecho del Trabajo, editorial Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1978, p.65.

⁹ SANTOS, Azuela, Héctor, Elementos de derecho del trabajo, PORRUA, México, 1994, p.115.

independientemente del acto que le dio origen. (Artículo 20 LFT). Más adelante se agrega que la relación y el contrato de trabajo tendrán los mismos efectos.

“¹⁰De dicho precepto se desprenden las siguientes reflexiones:

- a).- que la legislación consagra ala autonomía de la relación de trabajo;
- b).- que considera al contrato como una más de las fuentes de las relaciones de trabajo.
- c).- así como que el legislador atribuye a la relación y al contrato de trabajo idénticos efectos.

Como ya sabemos el concepto de contrato de trabajo es ¹¹“es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

1.4 Conclusiones.

- Los juristas de antaño sostenían que la relación de trabajo se daba como el contrato de arrendamiento de servicios, pero había también muchos que estaban en desacuerdo con dicho punto de vista estos sostenían ya que el hombre y los animales no podían ser regidos por las mismas leyes.
- Con la aparición del derecho mexicano del trabajo se inicio en los pueblos de habla española y portuguesa, la batalla en contra del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, una de las batallas que resulta uno de los episodios más intensivos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

¹⁰ DE BUEN, Unna, Carlos, Ley federal del trabajo comentada, themis, México, 1990,p. 34.

¹¹ MUÑOZ, Roberto, Ramon, derecho del trabajo, PORRUA, México, 1983, p.45.

- La base para la doctrina de la relación de trabajo, fuentes del derecho del trabajador e independientemente del acto o causa que le dio origen fueron dos pensadores una es de George Scelle y el otro Erich Molitor.
- En el cual el primero de ellos sostuvo que se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física.
- El segundo de ellos era Erich Molitor: de la escuela alemana de aquellos tiempos se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo no puede dejar de aplicarse. Para determinar ese momento decía Molitor, es preciso distinguir del contrato de la relación de trabajo.
- Por lo anteriormente expuesto se llega a la conclusión que la aplicación del derecho del trabajo comienza en el momento en el que el trabajador ingresa a laboral a la empresa.
- Como ya sabemos el concepto de relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dio origen. (Artículo 20 LFT).
- De dicho precepto se desprenden las siguientes reflexiones:
 - a).- que la legislación consagra a la autonomía de la relación de trabajo;
 - b).- que considera al contrato como una más de las fuentes de las relaciones de trabajo.
 - c).- así como que el legislador atribuye a la relación y al contrato de trabajo idénticos efectos.
- Como ya sabemos el concepto de contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

CAPITULO 2.- Los sujetos de las relaciones de trabajo.

2.1 Concepto de trabajador.

¹²“El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.”

Por lo tanto de ese concepto de trabajador yacen los elementos: a).- El trabajador siempre tiene que ser una persona física, y b).- Que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

2.2 Concepto de patrón.

Conforme a lo estipulado en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo de nuestro país sostiene:

¹³ “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Por lo anteriormente expuesto el patrón es la persona física o moral que utiliza uno o varios trabajadores incluyendo a los trabajadores que emplee uno de sus trabajadores también lo serán de ese.

¹² Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 26.

¹³ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 26 y 27.

2.3 Concepto de Intermediario. Responsabilidad Solidaria.

La figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, por que el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son siempre insolventes.

El artículo 12 de la Ley citada anteriormente define como intermediario:

¹⁴“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

El artículo 13 sostiene: ¹⁵“No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

El artículo 15 una responsabilidad solidaria a las: ¹⁶“empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en

¹⁴ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 27.

¹⁵ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 26 y 27.

¹⁶ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 27.

que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensables exigir a dichos concesionarios o distribuidores, fianza por la que garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores.

Hay que tomar en cuenta que siempre queda en consideración la buena o mala fe del distribuidor o concesionario, el hacerse "principal" de alguna empresa para el simplista procedimiento de dejar de prestar sus servicios a los demás.

2.4 Concepto de Empresa.

Hay muchas definiciones de lo que denominamos empresa pero nos basaremos en la siguiente:

¹⁷"una unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios y que establecimiento es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

2.5 Conclusiones.

- Atendiendo a lo anterior el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

¹⁷ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial PORRÚA, S.A., México, 1996, p. 107 y 108.

- Se entiende por patrón a la persona física o moral que utiliza uno o varios trabajadores incluyendo a los trabajadores que emplee uno de sus trabajadores también lo serán de ese.
- Se llega a la conclusión que las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensables exigir a dichos concesionarios o distribuidores, fianza por la que garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores.
- Hay muchas denominamos empresa pero nos basaremos en la siguiente: una unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios y que establecimiento es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

CAPITULO 3.- Relación de trabajo y Contrato de Trabajo.

3.1 Diferencia entre Relación y Contrato de Trabajo.

¹⁸“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.”

¹⁸ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial PORRÚA, S.A. , México, 1996, p. 107 y 108.

¹⁹ “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.”

Por lo anteriormente expuesto se entiende por relación de trabajo a cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado mediante la indemnización justa (salario).

Concateando el Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona física se obliga a prestar a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta el servicio se preste posteriormente.

Por otra parte, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que en que el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

3.2 Elemento esenciales

a).- Consentimiento.

²⁰“El consentimiento es la manifestación exterior con que demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito”.

¹⁹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial PORRÚA, S.A. , México, 1996, p. 107 y 108

²⁰ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial PORRÚA, S.A. , México, 1996, p. 108.

Atendiendo a lo anterior el consentimiento expreso es el que se da por escrito en un contrato en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente. Y el tácito es cuando se emplea una forma para celebrar el contrato de trabajo, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b).- Objeto posible.

El objeto posible del contrato puede ser directo e indirecto, con respecto de los primeros: ²¹

“I.- Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
II.- Por parte del patrón, el objeto posible consiste en la obligación de dar un salario”.

Considerando lo anterior los objetos posibles tanto del patrón como del trabajador en cuanto al primero de los sujetos consiste en la obligación de dar un salario, y en cuanto al segundo consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada.

Por otra parte, el objeto posible indirecto es aquel cuando se especifica la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Sin embargo en el contrato puede omitirse el objeto; sin embargo el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional

²¹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial PORRÚA, S.A. , México, 1996, p. 108 y 109.

correspondiente. Por otro lado, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.3 Presupuesto de validez.

Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son: la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la forma.

a).- Capacidad.

Nuestra Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de catorce años de edad y el de los mayores de esta edad, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor 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.

²²“La prohibición impuesta para la no utilización de trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez... , tampoco lo es por las mismas razones, la prohibición, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria”.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de su salario y ejercitar las acciones que les correspondan. Los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo.

Los menores de dieciocho años de edad no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados.

²² DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial PORRÚA, S.A. , México, 1996, p. 108 y 109.

Ala edad de dieciséis años los menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no requiere autorización para ello.

Es decir, para la constitución y la Ley son menores:

- a).- en el país, los mayores de catorce años y menores de dieciséis,
- b).-para el trabajo en el extranjero los mayores de catorce y menores de dieciocho.

b).- Ausencia de vicios del consentimiento.

El dolo es el único vicio de voluntad que contempla la Ley federal del Trabajo; ya que el patrón puede rescindir la relación aboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado en cuanto a la capacidad o aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por este o por el sindicato que lo propone.

La Ley sanciona el supuesto anterior con la rescisión y no la nulidad del contrato de trabajo.

c).- Licitud en el objeto.

El artículo 5 de la Ley federal del trabajo presupone las causas de ilicitud en el objeto de la relación laboral:

²³ “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:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

²³ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 24.

- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años

- V. Un salario inferior al mínimo;

- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.”

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

d).- La forma.

La forma es un presupuesto de validez la cual se contempla en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley federal de trabajo que a su texto dice:

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

Artículo 25.- 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 el 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 se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

²⁴ Ley federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p.30.

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón”.

El artículo 28 se refiere a que: Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime

suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que la ley les otorga y los que se deriven de los servicios prestados. Los patronos tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda.

3.4 Conclusiones.

- El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- Los elementos esenciales del contrato son: el consentimiento y el objeto posible. El consentimiento expreso es el que se da por escrito en un contrato en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente. Y el tácito es cuando se emplea una forma para celebrar el contrato de trabajo, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

- Considerando lo anterior los objetos posibles tanto del patrón como del trabajador en cuanto al primero de los sujetos consiste en la obligación de dar un salario, y en cuanto al segundo consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada.
- Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son: la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la forma.
- Se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta el servicio se preste posteriormente.
- La existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que en que el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

UNIDAD 4.- Diferentes clases de contrato de trabajo.

4.1 Diferentes tipos de contratos de trabajo.

Existen diferentes clases de contrato de trabajo pero en este capítulo atenderemos: el contrato de trabajo a domicilio, contrato de trabajo de agentes de ventas y contrato de trabajo de portería o conserjería, los cuales se encuentran contemplados en los artículos 311-330; de los numerales 285-291 estos referentes a los agentes de venta o de comercio.

a).- Contrato de Trabajo a domicilio.

Como dicen los maestros del derecho del trabajo es ²⁵ “el trabajo a domicilio es el que se ejecuta para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local

²⁵ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, textos Universitarios, México, 1975, p. 231.

libremente escogido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.”

Haciendo un análisis del contrato de trabajo a domicilio como la misma expresión lo indica son aquellos que se ejecutan para habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia de él, ni dirección del mismo patrón.

En este caso las condiciones de trabajo deberán de constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro se entregará a la Inspección de trabajo. Dicho escrito contendrá:

- 1.- El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y de patrón;
- 2.- Local donde se ejecutará el trabajo;
- 3.- Naturaleza, calidad y cantidad de trabajo;
- 4.- Monto del salario y fecha y lugar de pago; y
- 5.- las demás estipulaciones que convengan las partes.

b).-Contrato de trabajo de agentes de ventas.

Por otra parte, el contrato de trabajo de agentes de ventas ²⁶es aquel donde el trabajador gestiona la venta de bienes o servicios a favor del patrón, mediante las órdenes o dirección del mismo.”

Como ya sabemos estos trabajadores reciben por cada una de las ventas que realizan una comisión la cual se pueden determinar de la siguiente manera:

- 1.-Si se fija una prima única en el momento en el que se perfeccione la operación que le sirva de base; y
- 2.- Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que estos se hagan.

4.2 Convenio con los trabajadores.

²⁶ RAMOS, Eusebio y TAPIA, ORTEGA, Ana, Rosa, Nociones del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México, 1986, p.281.

El artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo sostiene que:²⁷ “El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

La Ley ha regulado convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones, que puedan afectar derechos de los trabajadores, los que deberán observar las normas siguientes:

1).- Regirán únicamente para el futuro, no podrán afectar prestaciones ya devengadas; no se podrán referir, en segundo lugar, a trabajadores individualmente determinados, y

2).- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuara tomando en cuenta el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

4.3 Duración de las relaciones de trabajo.

En el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá señalarse si la relación de trabajo es para obra determinada o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

²⁷ Ley federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 32.

Existen trabajadores de planta, continuos, y de temporada y los trabajadores eventuales y la substitución de patrono que no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo en la empresa.

²⁸“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 solo 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 haga imposible su continuación”.

El artículo 37 dispone que: ²⁹“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:

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

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que la Ley fije, sin poder exceder un año en perjuicio del trabajador.

La duración de las relaciones de trabajo no se interrumpe por el cambio de nuevo patrón, pues como se establece en el 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.

Por otra parte el artículo 39 señala que:” 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”.³⁰

²⁸ SOTO, Alvarez, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial LIMUSA, México, 1985, p.85.

²⁹ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 33.

³⁰ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 34.

4.4 Conclusiones

- Los diversos contratos de trabajo son: Contrato de Trabajo a domicilio, contrato de trabajo de agentes de ventas, existen otros tipos de contratos pero haremos referencia a los anteriormente citados; la duración de estos puede ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para obra determinada.
- Todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Existen trabajadores de planta, continuos, y de temporada y los trabajadores eventuales y la substitución de patrono que no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo en la empresa.
- El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que la Ley fije, sin poder exceder un año en perjuicio del trabajador.
- La duración de las relaciones de trabajo no se interrumpe por el cambio de nuevo patrón, pues como se establece en el 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.

UNIDAD 5.- Condiciones de trabajo.

5.1 Que son las condiciones de trabajo.

Al referirnos a las condiciones de trabajo la Ley Federal de Trabajo en su artículo 56, nos dice: ³¹“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”.

Esta disposición general de las condiciones de trabajo, se complementa con la que dispone que el trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, las modificaciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

³²“Se entiende por condiciones de trabajo 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”.

Si nos fijamos en lo señalado anteriormente la defensa de la salud y vida de los trabajadores, etc., se relacionan con la jornada de trabajo, con los días de descanso, con las vacaciones, y lógicamente con muchos aspectos relativos a la salubridad e higiene de los lugares donde se presta el trabajo. En lo relativo a las prestaciones que se deben percibir por el trabajo, debe considerarse todo lo relacionado con el salario, las normas protectoras del mismo y la participación en las utilidades de las empresas.

³¹ Ley federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 43.

³² SOTO, Alvarez, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial LIMUSA, México, 1985, p.95

5.2 Jornadas de trabajo.

El concepto de jornada de trabajo está integrado por dos elementos: ³³“el primero de naturaleza temporal, es decir, un lapso determinado; y el segundo, una acción, obra o conducta humana que se realiza en ese espacio temporal”.

Así puede definirse como la duración del trabajo diario de los obreros. Por lo tanto, la jornada de trabajo no solo requiere del transcurso del tiempo, sino de la acción esforzada del hombre en su trabajo.

De acuerdo al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, ³⁴“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

En esta definición están presentes los dos elementos a que hemos aludido: por una parte un periodo en que el trabajador, no solo de manera pasiva se encuentra dentro de la noción de subordinación, sino que realiza una labor en el tiempo y esta en disponibilidad, que es precisamente “para prestar su trabajo”.

Como ya sabemos existen tres tipos de jornadas de trabajo: las cuales son:

- 1.-Jornada diurna que comprende de ocho horas.
- 2.- Jornada mixta que comprende de siete horas y media, y
- 3.-Jornada nocturna que es de siete horas.

El artículo 158 de nuestra Ley dispone que: ³⁵“ El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir

³³ SOTO, Cerbón, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial, TRILLAS, México, 1992, p. 139.

³⁴ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 43.

³⁵ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 43.

a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”.

En cuanto a lo anterior los máximos legales son:

- 1.- La jornada diurna, que es la que comprende de seis y las veinte horas,
- 2.- Considerándose la como nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas, y
- 3.- La mixta, es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media pues si comprende tres horas y media o mas, se considerara jornada nocturna.

En el artículo 63 a letra dice: ³⁶“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”. Y aclara el artículo 64 que:³⁷ “Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”. Debemos recordar los que menciona el artículo 59 en el cual se dispone: ³⁸“El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”.

Atendiendo a lo anterior hemos señalado el máximo legal de la jornada de trabajo. Pero la Ley contempla un supuesto de gran interés: en los casos de siniestros o riesgos inminentes en que peligro la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. Este precepto contempla los distintos intereses que pueden existir, los del patrón, los del trabajador, y los de la empresa, fuente de vida para ambos.

³⁶ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 44.

³⁷ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 44.

³⁸ Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 43.

La Ley señala cuando existe la llamada jornada extraordinaria, en su artículo 66: ³⁹“Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

La prolongación de ese tiempo extraordinario no podrá exceder de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

5.3 Días de descanso.

El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo.

El día de descanso semanal se encuentra en el artículo 69 de la Ley: ⁴⁰“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

Dicho día puede ser cualquiera de la semana y no necesariamente el domingo, a pesar de que el artículo 71 de la misma ley previene que se debe de procurar que el día de descanso semanal sea precisamente el domingo.

Cuando el trabajador labore su día de descanso el patrón deberá pagar a este un salario doble por el servicio prestado.

⁴¹“En el supuesto de que el trabajador fuera requerido a trabajar el sábado, que coincida con el día de descanso obligatorio, tendrá derecho un 600%, ya que en realidad dicha fecha ya la había trabajado en el curso de la semana

³⁹ Ley federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 44.

⁴⁰ Ley federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 45.

⁴¹ CAVAZOS, Flores, Baltasar, 40 Lecciones de derecho Laboral, Editorial TRILLAS, México, 1996, p. 137.

anterior , teniendo ya devengado, por tal motivo, el derecho al salario triple".
Conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a los días de descanso obligatorios el artículo 74 de la Ley, (El 17 de Enero del 2006 se publico en el Diario Oficial de la Federación el Decreto del Congreso de la Unión por el que se reforma el articulo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de modificar las fechas de descanso obligatorios en las conmemoraciones de los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre) el cual previene: Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

De lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que los trabajadores sí están obligados a laborar los días de descansos obligatorios, y no sus días de descanso semanal ya que estos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales. Conforme a

lo estipulado en el artículo 75 de la mencionada Ley: En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

5.4 Vacaciones.

Por lo tanto, y de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les deberán de pagar sus vacaciones en forma proporcional, de acuerdo con la tesis Jurisprudencial número 218 del apéndice 1917-1965.

Los trabajadores recibirán sus vacaciones conforme a los años prestados en el servicio de la empresa.

Años prestados	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	14
10	14
11	14
12	14
13	14
14	16.

Los trabajadores discontinuos o los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.

La prima vacacional deberá pagarse al 25% no debe de ser menor a esa, sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

5.5 Conclusiones.

- Se entiende por condiciones de trabajo 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.
- Si nos fijamos en lo señalado anteriormente la defensa de la salud y vida de los trabajadores, etc., se relacionan con la jornada de trabajo, con los días de descanso, con las vacaciones, y lógicamente con muchos aspectos relativos a la salubridad e higiene de los lugares donde se presta el trabajo. En lo relativo a las prestaciones que se deben percibir por el trabajo, debe considerarse todo lo relacionado con el salario, las normas protectoras del mismo y la participación en las utilidades de las empresas.
- El concepto de jornada de trabajo está integrado por dos elementos: el primero de naturaleza temporal, es decir, un lapso determinado; y el segundo, una acción, obra o conducta humana que se realiza en ese espacio temporal.
- Así puede definirse como la duración del trabajo diario de los obreros. Por lo tanto, la jornada de trabajo no solo requiere del transcurso del tiempo, sino de la acción esforzada del hombre en su trabajo.

- Existen tres tipos de jornadas de trabajo: las cuales son: 1.-Jornada diurna que comprende de ocho horas; 2.- Jornada mixta que comprende de siete horas y media, y 3.-Jornada nocturna que es de siete horas.
- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.
- En cuanto a lo anterior los máximos legales son: 1.- La jornada diurna, que es la que comprende de seis y las veinte horas; 2.- Considerándose la como nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas, y 3.- La mixta, es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media pues si comprende tres horas y media o mas, se considerara jornada nocturna.
- Podemos llegar a la conclusión de que los trabajadores sí están obligados a laborar los días de descansos obligatorios, y no sus días de descanso semanal ya que estos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales. Conforme a lo estipulado en el artículo 75 de la mencionada Ley: En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.
- En el supuesto de que el trabajador fuera requerido a trabajar el sábado, que coincida con el día de descanso obligatorio, tendrá derecho un 600%, ya que en realidad dicha fecha ya la había trabajado en el curso de la semana anterior, teniendo ya devengado, por tal motivo, el derecho al salario triple”. Conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

- Los trabajadores recibirán sus vacaciones conforme a los años prestados en el servicio de la empresa.
- Los trabajadores discontinuos o los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.
- La prima vacacional deberá pagarse al 25% no debe de ser menor a esa, sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

UNIDAD 6. El salario.

6.1 Que es el salario.

Como ya sabemos el artículo 82 de la ley en mención define al salario como: la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario es al momento que se encuentra vigente la relación de trabajo, ya que es el pago de dicha relación.

6.2 Como puede fijarse el salario.

Conforme a lo que estipula el artículo 83 de la Ley:

⁴²“Hay cuatro formas de fijar el salario:

- 1.- El salario por unidad de tiempo,
- 2.- El salario por unidad de obra,
- 3.- El salario por comisión, y
- 4.- El salario a precio alzado o de cualquier otra manera”.

En el salario por unidad de tiempo, la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador ésta a disposición del patrono para prestar su trabajo.

En el caso del salario por unidad de obra o salario a destajo, se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.

Por otra parte, el salario por comisión, esta retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocador por el trabajador, es decir, se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, pues se calcula el porcentaje sobre las ventas realizadas.

⁴² Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 48.

Por otro lado, el salario del precio alzado, es la retribución que se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.

6.3 Descuentos al salario mínimo.

Conforme al artículo 97 de de la referida Ley consagra lo siguiente:

⁴³“Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

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

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán

⁴³ Ley federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 51.

precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario”.

6.4 La protección del salario y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo, en el capítulo VII del Título Tercero, en los artículos 98 a 116, ha dictado una serie de normas protectoras y privilegios del salario. Desde luego los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y el derecho a percibirlo es irrenunciable.

En la Constitución, en el artículo 123, apartado A, Fracción VII, se establece:⁴⁴“El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”.

Existen algunos casos de excepciones en los cuales podrá hacerse descuentos. Lo cual se contempla en el artículo 110 de la Ley: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción,

⁴⁴ SOTO, Alvarez, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial LIMUSA, México, 1985, p. 108.

reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

En los casos marcados en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo son los únicos casos de excepción en los cuales podrá hacerse descuentos al salario, siempre y cuando se cumpla conforme a derecho.

En lo relativo a las utilidades de la empresa se encuentra regulado en el artículo 117 al 131, en el Capítulo VIII, del Título Tercero, el porcentaje del reparto lo determina una Comisión Nacional; para ello se practican investigaciones y se

hacen estudios sobre la economía nacional, tomándose en cuenta el fomento del desarrollo industrial del país y el derecho del capital para obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, el porcentaje deberá ser revisado conforme al artículo 587 que establece: ⁴⁵“Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá:

I. Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.

d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes”.

El patrón diez días después de presentada su manifestación anual, debe entregar a los trabajadores una copia de la misma.

El reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes en que deba pagarse el impuesto anual.

⁴⁵ Ley federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002, p. 273.

Ahora bien la utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

6.5 Conclusiones.

- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- En el salario por unidad de tiempo, la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador ésta a disposición del patrono para prestar su trabajo.
- En el caso del salario por unidad de obra o salario a destajo, se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.
- Por otra parte, el salario por comisión, esta retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocador por el trabajador, es decir, se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, pues se calcula el porcentaje sobre las ventas realizadas.
- Por otro lado, el salario del precio alzado, es la retribución que se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.

- En los casos marcados en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo son los únicos casos de excepción en los cuales podrá hacerse descuentos al salario, siempre y cuando se cumpla conforme a derecho.
- El patrón diez días después de presentada su manifestación anual, debe entregar a los trabajadores una copia de la misma.
- El reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes en que deba pagarse el impuesto anual.

Conclusiones generales.

- Los juristas de antaño sostenían que la relación de trabajo se daba como el contrato de arrendamiento de servicios, pero había también muchos que estaban en desacuerdo con dicho punto de vista estos sostenían ya que el hombre y los animales no podían ser regidos por las mismas leyes.
- Con la aparición del derecho mexicano del trabajo se inicio en los pueblos de habla española y portuguesa, la batalla en contra del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, una de las batallas que resulta uno de los episodios más intensivos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.
- La base para la doctrina de la relación de trabajo, fuentes del derecho del trabajador e independientemente del acto o causa que le dio origen fueron dos pensadores una es de George Scelle y el otro Erich Monitor.
- En el cual el primero de ellos sostuvo que se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física.
- El segundo de ellos era Erich Monitor: de la escuela alemana de aquellos tiempos se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, un estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo no puede dejar de aplicarse. Para determinar ese momento decía Molitor, es preciso distinguir del contrato de la relación de trabajo.

- Por lo anteriormente expuesto se llega a la conclusión que la aplicación del derecho del trabajo comienza en el momento en el que el trabajador ingresa a laboral a la empresa.
- Como ya sabemos el concepto de relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dio origen. (Artículo 20 LFT).

De dicho precepto se desprenden las siguientes reflexiones:

- que la legislación consagra ala autonomía de la relación de trabajo;
- que considera al contrato como una más de las fuentes de las relaciones de trabajo.
- así como que el legislador atribuye a la relación y al contrato de trabajo idénticos efectos.
- Como ya sabemos el concepto de contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- Atendiendo a lo anterior el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.
- Se entiende por patrón a la persona física o moral que utiliza uno o varios trabajadores incluyendo a los trabajadores que emplee uno de sus trabajadores también lo serán de ese.
- Se llega a la conclusión que las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensables exigir a dichos concesionarios o distribuidores, fianza por la que garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores.

- Hay muchas denominamos empresa pero nos basaremos en la siguiente: una unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios y que establecimiento es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.
- El contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- Los elementos esenciales del contrato son: el consentimiento y el objeto posible. El consentimiento expreso es el que se da por escrito en un contrato en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente. Y el tácito es cuando se emplea una forma para celebrar el contrato de trabajo, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.
- Considerando lo anterior los objetos posibles tanto del patrón como del trabajador en cuanto al primero de los sujetos consiste en la obligación de dar un salario, y en cuanto al segundo consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada.
- Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son: la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la forma.
- Se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta el servicio se preste posteriormente.
- La existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que en que el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

- los diversos contratos de trabajo son: Contrato de Trabajo a domicilio, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para obra determinada. Existen otros tipos pero estos son los mas importantes.
- Todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Existen trabajadores de planta, continuos, y de temporada y los trabajadores eventuales y la substitución de patrono que no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo en la empresa.
- El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que la Ley fije, sin poder exceder un año en perjuicio del trabajador.
- La duración de las relaciones de trabajo no se interrumpe por el cambio de nuevo patrón, pues como se establece en el 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.
- Se entiende por condiciones de trabajo 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 hombre por su trabajo.
- Si nos fijamos en lo señalado anteriormente la defensa de la salud y vida de los trabajadores, etc., se relacionan con la jornada de trabajo, con los días de descanso, con las vacaciones, y lógicamente con muchos aspectos relativos a la salubridad e higiene de los lugares donde se presta el trabajo. En lo relativo a las prestaciones que se deben percibir por el trabajo, debe considerarse todo lo relacionado con el salario, las

normas protectoras del mismo y la participación en las utilidades de las empresas.

- El concepto de jornada de trabajo está integrado por dos elementos: el primero de naturaleza temporal, es decir, un lapso determinado; y el segundo, una acción, obra o conducta humana que se realiza en ese espacio temporal.

- Así puede definirse como la duración del trabajo diario de los obreros. Por lo tanto, la jornada de trabajo no solo requiere del transcurso del tiempo, sino de la acción esforzada del hombre en su trabajo.

- Existen tres tipos de jornadas de trabajo: las cuales son: 1.-Jornada diurna que comprende de ocho horas; 2.- Jornada mixta que comprende de siete horas y media, y 3.-Jornada nocturna que es de siete horas.

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

- En cuanto a lo anterior los máximos legales son: 1.- La jornada diurna, que es la que comprende de seis y las veinte horas; 2.- Considerándose la como nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas, y 3.- La mixta, es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media pues si comprende tres horas y media o mas, se considerara jornada nocturna.

- Podemos llegar a la conclusión de que los trabajadores sí están obligados a laborar los días de descansos obligatorios, y no sus días de descanso semanal ya que estos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales. Conforme a lo estipulado en el artículo 75 de la mencionada Ley: En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su

defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

- En el supuesto de que el trabajador fuera requerido a trabajar el sábado, que coincida con el día de descanso obligatorio, tendrá derecho un 600%, ya que en realidad dicha fecha ya la había trabajado en el curso de la semana anterior, teniendo ya devengado, por tal motivo, el derecho al salario triple". Conforme al artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.
- Los trabajadores recibirán sus vacaciones conforme a los años prestados en el servicio de la empresa.
- Los trabajadores discontinuos o los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.
- La prima vacacional deberá pagarse al 25% no debe de ser menor a esa, sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.
- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- En el salario por unidad de tiempo, la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador ésta a disposición del patrono para prestar su trabajo.
- En el caso del salario por unidad de obra o salario a destajo, se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.

- Por otra parte, el salario por comisión, esta retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, es decir, se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, pues se calcula el porcentaje sobre las ventas realizadas.
- Por otro lado, el salario del precio alzado, es la retribución que se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.
- En los casos marcados en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo son los únicos casos de excepción en los cuales podrá hacerse descuentos al salario, siempre y cuando se cumpla conforme a derecho.
- El patrón diez días después de presentada su manifestación anual, debe entregar a los trabajadores una copia de la misma.
- El reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes en que deba pagarse el impuesto anual.

Bibliografía

BARBAGELATA, Héctor Hugo, Derecho del Trabajo, editorial Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1978.

CAVAZOS, Flores, Baltasar, 40 Lecciones de derecho Laboral, Editorial TRILLAS, México, 1996, p. 137.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, editorial PORRÚA, México, 2001.

DE BUEN, Unna, Carlos, Ley federal del trabajo comentada, themis, México, 1990.

DE BUEN, Nestor, Derecho del Trabajo, PORRÚA, México, 1986, p.281.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial PORRÚA, S.A., México, 1996.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, La Gaceta Laboral, Legislación y Jurisprudencia, Imagen y Arte Gráfica S.A. de C.V., México 2005, D.F..

Ley federal del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 2002.

MUÑOZ, Roberto, Ramón, derecho del trabajo, PORRUA, México, 1983.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, textos Universitarios, México, 1975.

RAMOS, Eusebio y TAPIA, ORTEGA, Ana, Rosa, Nociones del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México, 1986.

SANTOS, Azuela, Héctor, Elementos de derecho del trabajo, PORRUA, México, 1994.

SOTO, Alvarez, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial LIMUSA, México, 1985.

SOTO, Cerbón, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial, TRILLAS, México, 1992.

TRUEBA, Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, comentarios, jurisprudencia y bibliografía, México, 1995, p.82.

Anexo "A".

Contrato de trabajo a domicilio

En la ciudad de _____ a _____ de _____ de _____ los que suscribimos el presente a saber: _____ por su propio derecho, como patrón (si se trata de una persona jurídica: "en representación de _____, que acredita su personalidad con _____"), que en los sucesivo se denominará "el patrón", y, por la otra _____ por su propio derecho, como trabajador (a), que en adelante se denominará "el (la) trabajador (a)", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato de trabajo a domicilio, bajo las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. Para los efectos del artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo, el patrón declara llamarse _____, nacionalidad _____ edad _____ estado civil _____ domicilio _____ y se dedica a _____.

El (la) trabajador (a) declara llamarse _____ nacionalidad _____ edad _____ estado civil _____ domicilio _____.

SEGUNDA. El (la) trabajador (a) se obliga a prestar sus servicios personales consistentes en _____ (confección de ropa de vestir, encuadernación, etc.), _____ de calidad (costura corriente, mediana, alta; encuadernación en rústica, piel. etc.), debiendo realizar y entregar al patrón una producción de _____ piezas (o unidades) semanarias, las cuales serán elaboradas con esmero y eficiencia.

TERCERA. Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

CUARTA. Para la ejecución del trabajo, el patrón proporcionará los materiales y útiles necesarios y adecuados a la calidad del producto encomendado, mediante nota por duplicado autorizada por ambas partes, de la que conservarán un tanto cada una de las mismas debiendo proporcionarlos en las fechas y horas siguientes (se especifican los dias y las horas)

Los materiales y útiles mencionados tendrán siguientes característica (se describen con detalle) _____.

QUINTA. El(la) trabajador (a) efectuará las labores a que se refiere este entinto, en su propio domicilio, sin vigilancia ni dirección inmediata del patrón, por lo que

podrá distribuir su tiempo y organizar su trabajo en la forma que estime conveniente.

SEXTA. El (la) trabajador (a) recibirá las órdenes de trabajo los días _____ a las _____ horas, de cada semana en _____ mediante la relación y el recibo correspondientes.

SÉPTIMA. El (la) trabajador (a) percibirá, por el trabajo a que se refiere este contrato, un salario con base en las tarifas siguientes:

(se describen con detalle la pieza o unidad y el peso)

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas su agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

El salario se cubrirá al mismo tiempo de la entrega y recepción del trabajo, esto es, los días _____ a las _____ horas, de cada semana, en moneda de curso legal y en el lugar _____ estando obligado el (la) trabajador (a) a firmar las constancias de pago correspondientes.

OCTAVA. Por cada _____ días de trabajo, el (la) trabajador tendrá un descanso semanal de _____ con pago de salario Integro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el _____ de cada semana.

También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1° de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1° de mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre; 25 de diciembre; y el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA. El (la) trabajador (a) después de un año de servicios continuos, disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables,

que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____.

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el (la) trabajador(a) tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

DÉCIMA. El(la) trabajador(a) percibirá un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DÉCIMA PRIMERA. Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario diario el promedio que resulte de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ ley Federal del Trabajo.

DECIMOSEGUNDA. El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan) por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMATERCERA. Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el (la) trabajador(a) entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año de _____.

DECIMACUARTA. Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato, se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se refiere a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta

_____.

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando una replica en poder de cada una de las mismas, y otro será entregado a la Inspección del Trabajo.

EL PATRÓN

EL TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

Anexo "B"

Contrato de trabajo de agente de ventas a comisión

En la ciudad de _____, a _____ de _____ de mil novecientos _____, los que suscribimos el presente, a saber: _____ representada por el señor _____, como patrón, quien en el curso del presente contrato se denominará "el patrón", y por la otra, el señor _____ por su propio derecho, como trabajador, a quien en adelante se denominará "el vendedor", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS :

PRIMERA.- Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el señor _____ declara que su representada es una sociedad mexicana, dedicada a _____, con domicilio en _____, de esta ciudad, y acredita su personalidad con _____ el trabajador declara llamarse _____, estado civil: _____; nacionalidad _____ domicilio _____.

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El vendedor se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en gestionar la venta de _____.

Este trabajo deberá desarrollarlo el vendedor con esmero y eficiencia. Queda expresamente convenido que el vendedor acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón, y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

CUARTA.- Se le asigna al vendedor para efectuar su trabajo, la zona _____ y deberá desarrollar sus actividades a base del surtido que tenga en existencia el patrón.

QUINTA.- El vendedor deberá ceñirse estrictamente, en la realización de las ventas, a las condiciones y precios fijados por el patrón, los cuales no podrá variar en forma alguna, si no es con autorización previa dada por escrito por el patrón.

SEXTA.- El vendedor deberá entregar los pedidos, las reclamaciones que presten los clientes y cualquier documento destinado al patrón, dentro de las _____ horas siguientes, de haberlos recibido.

SÉPTIMA.- Para que una venta se considere realizada, se requiere:

a).- Que el vendedor haya entregado al patrón la documentación completa correspondiente, a saber _____ (nota de pedido, documentos de crédito, información sobre la calidad y solvencia del cliente, datos complementarios para el contrato respectivo, enganche en efectivo mínimo del _____ por ciento, etc.). El vendedor cuidará de que los datos contenidos en la formulación del pedido estén correctos, siendo responsable de los daños y perjuicios que se ocasionen por omisiones o errores en los mismos.

b).- Que el patrón haya aprobado la operación.

c).- Que la mercancía se trate de ventas al contado, que se haya pagado el precio.

Todo pedido que no llene los requisitos señalados se considerará "pedido en trámite".

OCTAVA.- El vendedor percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un sueldo básico de _____, y una comisión de _____, sobre el importe de la mercancía vendida,

si se trata de venta al contado, que se devengará en el momento en que se perfeccione la operación, esto es, mediante la aceptación de la mercancía por el comprador y la entrega del precio convenido (o una comisión de _____, sobre el pago inicial y los pagos periódicos efectuados, si se trata de ventas a plazos, que se devengará a partir de dichos pagos), de conformidad con el artículo 287 de la Ley Federal del Trabajo."

NOVENA.- El patrón pagará el sueldo básico mensual estipulado, por mitad y por quincenas laborales vencidas, los días quince y último de cada mes, y las comisiones devengadas, dentro del término de quince días, a cuyo efecto se harán liquidaciones quincenales. Dichas percepciones se cubrirán en moneda del curso legal y en las oficinas del patrón, quedando incluidas en las mismas el pago de los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, estando obligado el vendedor a firmar las constancias de pago correspondientes, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA.- Queda convenido que las comisiones a que se refiere el presente contrato, se aplicarán únicamente sobre el importe neto del precio de venta. Se entiende por importe neto de la venta efectuada el que resulte, una vez que se deduzcan los descuentos o bonificaciones que el patrón autorice expresamente a favor del comprador.

DÉCIMA PRIMERA.- Para que el vendedor haga descuentos o bonificaciones mayores que los indicados para las ventas, necesitará autorización especial del patrón y se sujetará a las instrucciones dadas por escrito por el mismo.

El patrón no reconocerá ningún arreglo extraordinario que el vendedor haga con el cliente, que no este autorizado por el patrón y que no este anotado en el pedido (como descuentos, garantías, etc.), y, en caso contrario, los gastos y diferencias resultantes serán a cargo del propio vendedor.

DECIMOSEGUNDA.- Queda expresamente convenido que el vendedor no podrá dedicarse (ni aun a título gratuito) a la venta de ningún otro producto de ninguna otra empresa durante su jornada de trabajo, y que, fuera de su jornada de

trabajo, le estará estrictamente prohibido dedicarse a cualquier labor que signifique en cualquier forma una competencia para las actividades del patrón.

DECIMATERCERA.- La jornada de trabajo será de _____ horas diarias, de lunes a _____, de acuerdo con el siguiente horario _____ constituyendo una jornada semanal de _____ horas.

El vendedor no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del patrón; en cuyo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMACUARTA.- El vendedor esta obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, en las oficinas del patrón, debiendo permanecer en dichas oficinas, por las mañanas, durante _____ hora, para recibir las instrucciones del patrón. También estará obligado el vendedor a efectuar, por la menos _____ visitas diarias a clientes, y a rendir un informe semanal e esas visitas y de los pedidos obtenidos, con las observaciones correspondientes.

DECIMAQUINTA.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo con el vendedor, sin responsabilidad, en el caso de que el vendedor disminuya sus ventas en un promedio de un _____ por ciento, durante _____ en relación con el año anterior, salvo que concurren circunstancias justificativas, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMASEXTA.- Por cada _____ días de trabajo, el vendedor tendrá un descanso semanal de _____ con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso o disfrutará el _____ de cada semana.

También disfrutará de descanso, con goce de salario íntegro, los días señalados por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1o. de enero, el 5 de

febrero, el 21 de marzo, el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; quedando incluido el pago de dichos días en el sueldo y comisiones, conforme a la cláusula décima de este Contrato.

DECIMASÉPTIMA.- El vendedor, después de un año de servicios continuos, disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____ .

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del período de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose estas proporcionalmente.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

DECIMOCTAVA.- El vendedor percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMANOVENA.- Los salarios correspondientes a las vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario base el promedio que resulte de los salarios devengados en el último año, o del total de los recibidos, en caso de que el

vendedor no haya cumplido un año de servicios, conforme a lo dispuesto en el artículo 289 de la Ley Federal del Trabajo.

VIGÉSIMA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

VIGÉSIMA PRIMERA.- para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador _____ entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año de _____

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Las partes conviene en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta -

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

EL PATRÓN

EL TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO