

875209

21

201



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

SOMERO ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO DE AUTOTRANS-
PORTE, PROPUESTAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciado en Derecho

P R E S E N T A

Fausto Oswaldo Rodriguez Hermida

DIRECTOR DE TESIS

Lic. Homero Barón Montero

ASESOR DE TESIS

Lic Miguel Angel Juárez Martínez

H. VERACRUZ, VER.

1995



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

T I T U L O

***“SOMERO ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO DE
AUTOTRANSPORTE, PROPUESTAS PARA LA
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.”***

INDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I "EL DERECHO LABORAL"	
1.1.- Antecedentes históricos del Derecho Laboral.	4
1.2.- Antecedentes jurídicos del Derecho Laboral en México.	12
1.3.- Características del Derecho Laboral.	20
1.4.- Concepto de derecho laboral y su interpretación.	23
CAPITULO II "CONTRATO LABORAL"	
2.1.- Concepto de contrato.	27
2.2.- Naturaleza del contrato laboral.	28
2.3.- La estabilidad en el trabajo	32
2.4.- Obligaciones del Trabajador.	33
2.4.- Obligaciones del Patrón.	35
CAPITULO III "EL SALARIO"	
3.1.- Antecedentes del Salario en México.	41
3.2.- Concepto, Naturaleza y Características del salario.	43
3.3.- Salario Mínimo.	47
3.4.- Salario Remunerador.	50
3.5.- Los Descuentos Permitidos al Salario y normas protectoras del mismo.	51
CAPITULO IV "SISTEMA DE GARANTÍA DE DAÑOS O AVERÍAS OCASIONADAS POR EL TRABAJADOR EN MATERIA DE AUTOTRANSPORTE"	
4.1.- El problema de los daños o averías según lo dispuesto en la Ley.	57
4.2.- Causas de rescisión del contrato de trabajo.	59
4.3.- El contrato de autotransporte.	62
4.4.- Naturaleza del contrato de seguro.	66
4.5.- Aportación de un seguro como obligación patronal.	69
CONCLUSIONES.	73
BIBLIOGRAFÍA.	75

INTRODUCCIÓN

Entendiendo al derecho del trabajo como un derecho social y protector de la clase trabajadora y como un derecho que tiende a buscar el equilibrio entre la clase obrera y la patronal, no debemos perder de vista los derechos de estabilidad en el trabajo otorgados a la clase trabajadora por nuestra propia constitución política. Es por ello que el tema de tesis a desarrollar, que se ha denominado " SOMERO ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE, PROPUESTAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ", pretende encontrar soluciones a los derechos de los trabajadores precisamente en lo que se refiere a la estabilidad como un derecho del trabajador en materia de autotransporte, que como es bien sabido no en pocas ocasiones se vulnera. Por ello, en el presente trabajo hago un análisis de la problemática que vienen padeciendo los trabajadores del volante, debido a la ambigüedad con que la Ley Federal del Trabajo trata el tema que nos ocupa, dicha Ley considera la hipótesis (ART. 47, FRACCS. VI y VII), de que cuando el trabajador ocasiona intencionadamente o por negligencia perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores en la maquinaria del patrón, le otorga el derecho a éste, para rescindirle el contrato de trabajo, pudiendo exigirle al mismo tiempo, el pago de los daños que se hubieran ocasionado a las mercancías transportadas y a la maquinaria del patrón. Lo cual resulta contrario a lo establecido por el artículo 110, Fracción I, de la misma Ley Laboral, que señala la limitación al patrón para hacerle descuentos en el salario al trabajador, así mismo, al principio de estabilidad en el empleo considerado en el artículo 123 Constitucional, en su fracción XXII.

CAPITULO I

" EL DERECHO LABORAL "

1.1.- Antecedentes Históricos del Derecho Laboral.

1.2.- Antecedentes Jurídicos del Derecho Laboral en México.

1.3.- Características del Derecho Laboral.

1.4.- Concepto del Derecho Laboral y su Interpretación.

1.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL.

El primer documento importante de que se tiene conocimiento a través de la historia, es el Código de Amurabi, el cual fue creado en el año de 1750 a.C. por Amurabi, quien fuera Rey de Babilonia, algunos de los aspectos más importantes que se reglamentaron del trabajo en este Código son: el Salario Mínimo, el aprendizaje y las formas de ejecutar algunas labores, se determinaban los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores etc.

Posteriormente, en Grecia, Teceo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses, no obstante ello más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infantes a las artes manuales.

Nos es preciso señalar que Roma con su armazón jurídica extraordinaria influyó poderosamente en todo el mundo, incluso en materia de trabajo. Los romanos consideraban al trabajo como una res (cosa), es por ello que se identifica el trabajo en cierta forma con una mercancía. Por lo que el trabajo en Roma era objeto de arrendamiento y el derecho romano permitió distinguir entre la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis, para diferenciar el contrato que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad. Además de estas dos formas, el derecho romano contemplaba la locatio conductio rei, misma que se refería al arrendamiento de esclavos. Es importante señalar que no era posible en Roma la existencia de locatio conductio (arrendamiento de servicios) sin merces, o sea el pago previamente concedido de este servicio. Los antecedentes históricos y jurídicos del Derecho del Trabajo se han originado con los cambios que se han operado en los hechos y en las ideas, surgidas en Europa durante el siglo XIX. Por lo tanto, su nacimiento y evolución, estuvieron necesariamente determinados por el pensamiento

social, político, económico y jurídico y por las condiciones reales en que se desarrolló la vida de los hombres de aquella época.

Los primeros años del siglo pasado no fueron propicios al nacimiento del Derecho de Trabajo. En ese lapso, que en realidad debiera considerarse previo a la formación del Derecho del Trabajo, comprende de la Revolución Francesa (1789) a las Revoluciones Europeas de la primera mitad del siglo XIX. En aquella, aparecieron las primeras medidas de protección a los trabajadores pero están inspiradas en un criterio más bien asistencial y no integran derechos concretos y exigibles. Por lo que no se les puede considerar como normas jurídicas propiamente dichas.

Los movimientos revolucionarios de Europa produjeron las primeras reformas a la legislación civil y penal, particularmente en Inglaterra, e iniciaron la formación de un auténtico Derecho del Trabajo. El movimiento de ideas y legislativo ya no habría de detenerse y si bien con gran lentitud, producirían, en la mayor parte de los Estados Europeos, instituciones y resultados similares. Los estadistas y legisladores entendieron la necesidad de elaborar un derecho del trabajo y encontrando su primer brote en Inglaterra en el año de 1824, crearon un ordenamiento jurídico, frecuentemente disperso, pero englobará la mayor parte de las instituciones que hoy integran el derecho del trabajo. El pensamiento socialista, en sus diversos matices, es la fuerza lanzada en aquellos años, a la búsqueda del Derecho del Trabajo. Este fue un conjunto de leyes laborales, pero enmarcado dentro del Derecho Civil y regido en sus principios fundamentales, por el pensamiento individualista y liberal; sin embargo, el derecho ha evolucionado en función de ideas y luchas sociales a través de los años.

La primera época del Derecho Laboral se caracteriza por la adopción que hizo el Estado de ciertas medidas de tipo asistencial, generalmente aisladas, cuya finalidad era proteger a los menores trabajadores y reducir la jornada de trabajo. Los decretos expedidos por los Estados Europeos

se referían, exclusivamente, al trabajo industrial. Por otra parte, la incipiente legislación fue consecuencia de la convicción que adquirieron los gobiernos, de la miseria real de los trabajadores. En la elaboración de aquellas normas legales tuvieron escasa participación los obreros; ya que éstos vivían desorganizados y su conciencia de clase empezaba a nacer. La crítica socialista comenzó a llamar la atención y a conquistar a los gobernados, la miseria de los trabajadores motivó la preocupación para los políticos; la salud de los hombres, se decía, estaba sufriendo grave daño y lo que era peor, la utilización en las fábricas de las mujeres y de los niños estaba agotando las reservas humanas; los Estados corrían el peligro de transformarse en un inmenso asilo de clases y capas sociales degeneradas. En el año de 1814, ordenó el gobierno inglés una encuesta para conocer las condiciones de vida de los obreros; su resultado fue conmovedor: 15 y 16 horas de trabajo, salarios de hambre, tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, carencia de ayuda en caso de accidentes de trabajo, utilización de las mujeres y los niños en grandes proporciones a cambio de salarios muy reducidos. En el año de 1828, rindió un informe el General Von Horn al rey de Prusia, en el que decía: "La utilización del trabajo de los niños agota prematuramente el material humano y no está lejos el día en que la actual clase laborante no tenga más sustituto que una masa físicamente degenerada".

Como resultado del movimiento de ideas y del despertar de las conciencias que condujo a los informes mencionados en el párrafo anterior, se promulgó en Inglaterra, en el año de 1802, el "Moral and Health", que fue la fuente de inspiración de las legislaciones continentales. Las posteriores leyes de Prusia tuvieron gran importancia, pues consignaron un principio más humano en el tratamiento de los obreros; el 9 de mayo de 1839, se dictó la primera Ley del Trabajo y le siguieron las leyes del 7 de enero de 1843, 9 de febrero de 1849 y 16 de marzo de 1856. La expedición de leyes sobre el trabajo se generalizó en la mayoría de los Estados Alemanes: prohibieron el trabajo a niños menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en la industria de la lana; prohibieron también el trabajo nocturno de los niños y aún de los jóvenes; ordenaron se concediera a los niños el tiempo necesario para que concurrieran a la escuela; fijaron el domingo como día de descanso semanal; y

previeron un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo. Algunas leyes autorizaron a los obreros para vigilar el cumplimiento de los preceptos legales, con lo que iniciaron el movimiento a favor de la inspección de trabajo. Francia, siguiendo el modelo inglés, promulgó la Ley de Protección a la Infancia de 22 de marzo de 1841.

La segunda época se considera de las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX a la Primera Guerra Mundial, dentro de esta época, se considerará el nacimiento y la formación del Derecho del Trabajo. Es la etapa de la lucha por la conquista de mejores condiciones laborales, que se desarrolló en el campo ideológico en contra del individualismo, del liberalismo, y en el terreno político social, en contra del capital y del Estado, aliado entonces este último de las clases económicamente fuertes. Esta lucha por el Derecho del Trabajo es, en realidad, doble: primeramente, por la idea misma del derecho del trabajo, esto es, por una mejor idea de la justicia, o si se prefiere, es la lucha por las instituciones y medidas concretas del Estatuto laboral; una vez que se impuso la idea de otorgar a los trabajadores un tratamiento más humano, fue preciso luchar por la determinación de éste, es decir, conquistar una de las diversas instituciones y medidas correctas para la protección efectiva de la persona trabajadora.

El progreso del maquinismo y la concretación de capital, fueron los dos grandes factores que provocaron la proletarianización de los hombres y la división de la sociedad en dos clases sociales que hizo nacer en los trabajadores la conciencia de la injusticia que padecía la mayoría de los hombres, lo que a su vez produjo, como resultado, la unión de los trabajadores. Es precisamente el movimiento obrero el factor determinante en la formación y evolución del Derecho del Trabajo, plasmándose de esta manera el mejoramiento de las condiciones laborales para los obreros.

Se considerará al materialismo histórico con la aparición del "Manifiesto Comunista", la base más importante de los programas del movimiento obrero mundial. Por lo tanto, se toma a este movimiento, como el autor material del Derecho del Trabajo, como un estatuto destinado a cubrir las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Cuando la clase trabajadora conquistó la libertad y el derecho de asociación profesional, nacieron los sindicatos y con ellos la huelga y el contrato colectivo de trabajo, instrumentos que han permitido a los trabajadores elevarse a la categoría de iguales frente al empresario y pactar mejores condiciones de trabajo.

Las grandes revoluciones tanto en Europa como en América, provocaron una gran transformación en el Derecho del Trabajo. La Constitución Mexicana de 1917, es la primera constitución del mundo que instituyó la categoría de derechos sociales que figuran como los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. (1)

Así mismo, La Constitución de Weimar que fue la obra jurídica más importante de la primera postguerra mundial, plasmó los ideales de una democracia social y muchos de los anhelos de los trabajadores.

El periodo comprendido entre las dos guerras, representa el apogeo de una nueva concepción del Derecho del Trabajo. Es la era del enterramiento de las relaciones individuales de trabajo y su sustitución por el derecho colectivo de trabajo y la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios. Debido principalmente a la acción colectiva de los trabajadores. La asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo de trabajo, instituciones que forman precisamente, al derecho colectivo del trabajo.

Con la Constitución de Weymar (2) se reconoció la existencia de trabajadores y patronos como dos clases cuyos intereses, según se sabía, eran opuestos en el concepto de que los primeros sufrían injusticia. El primer principio del nuevo derecho colectivo del trabajo fue la libertad de asociación profesional, los trabajadores y los patronos pudieron formar organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado, es el principio que se conoce con el nombre de " **Libertad de asociación frente al Estado** ".

El segundo principio fue la obligatoriedad de las relaciones colectivas; en el derecho anterior a la primera guerra mundial la relación colectiva era prestativa, quiere decir que los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas ni a pactar con las asociaciones profesionales obreras ni a celebrar contratos colectivos de trabajo, después de Weymar, las relaciones se hicieron obligatorias fundamentalmente porque la huelga devino de un derecho de las mayorías obreras, de tal manera que, al no poder reanudarse las labores, la contratación colectiva se hizo necesaria. El tercer principio derivado de la Constitución de Weymar es la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado; el Estado podía imponer, por la vía legislativa, condiciones generales de prestación de los servicios, pero no podía fijar el contenido de los contratos colectivos.

Se puede considerar que a partir de la promulgación de la Constitución de Weymar, se crea el nuevo Derecho del Trabajo. El derecho internacional del trabajo tuvo desarrollo considerable; los proyectos de convenciones y las recomendaciones aprobadas por la asamblea ginebrina contribuyeron al perfeccionamiento de las legislaciones nacionales y al conocimiento de las necesidades de la industria, del comercio, de la agricultura y de los trabajadores, el derecho del trabajo adquirió una fuerza expansiva hacia todo subordinado; nació la presunción IURIS TANTUM, de que toda prestación de servicios está regida por el derecho del trabajo.

2.2. La Constitución de Weymar: es una obra hecha en el año de 1919, en cuyo texto de la Social-Democracia firmamos nuestra política que era la restauración del Socialismo revolucionario.

El derecho colectivo del trabajo adquirió existencia legal en todas partes. La asociación profesional y la huelga no solamente dejaron de constituir actos delictuosos, sino que, además se reconoció la existencia legal de la primera y se protegió a la segunda. El derecho individual del trabajo y el derecho protector de las mujeres y de los menores fueron notablemente mejorados. Fue una época de creación y codificación: la jornada de ocho horas, el salario mínimo, la protección al salario, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la defensa contra el despido, la reglamentación de los trabajos especiales como minería, ferrocarriles, carga y descarga de buques, labores peligrosas e insalubres, la protección a la maternidad, a las mujeres y a los menores.

El derecho del trabajo se independizó del derecho civil, y aún del derecho privado, en todas las universidades del mundo se crearon cátedras especiales, la literatura jurídica sobre esta materia se multiplicó sobre todo en Alemania, Francia, Bélgica, España, Inglaterra y en algunos pueblos de América.

El último de los movimientos legislativos de la primera postguerra se sucedió en Francia bajo el gobierno del frente popular que presidió León Blum, y son los acuerdos MATIGNON el resultado de dicho movimiento, significando éstos el reconocimiento del derecho de asociación profesional son, así mismo, un pacto entre dos organismos sindicales y precisamente entre las dos centrales, patronal y obrera. Se convino que los patronos se obligaban a no tomar en consideración el hecho de pertenecer o no a un sindicato, en todos los asuntos relacionados con la admisión de los trabajadores, la conducta y reparto del trabajo, la imposición de las medidas disciplinarias y los despidos. Las condiciones generales de prestación de los servicios fueron también objeto de importantes reformas: se fijó la jornada de 48 horas como máximo legal; se concedieron las vacaciones pagadas, 15 días de salario después de un año de servicio (aguinaldo), se ordenó la concesión de primas familiares que se pagarían como aumento al salario según el número de hijos del trabajador.

Los acuerdos Matignon se presentaron como una concesión de la clase trabajadora. Pero el frente popular incurrió en el mismo error de la social-democracia alemana: pudo operar una transformación social del pueblo francés e imponer un sentido más humano de la justicia, pero se conformó con predicar la necesidad de la reforma.

La segunda postguerra produjo la destrucción de dos grandes regímenes totalitarios, el de Alemania e Italia. El derecho del trabajo ha vuelto a ser en los estados de Europa y América, un elemento de la organización democrática. En los estados imperialistas se han realizado intentos para limitar las garantías y beneficios que había conquistado el derecho del trabajo; las restricciones a la libre actividad de la asociación profesional, la crítica y las limitaciones al derecho de huelga, el control de los salarios, así como otras prestaciones de carácter social que se han obtenido a través de las conquistas de los trabajadores, son éstos algunos de los procedimientos usados por el capitalismo.

1.2.- ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.

En México la primer legislación que se refiere a los derechos de los trabajadores son las Leyes de Indias, en rigor se consideran las primeras Leyes Sociales dictadas en el mundo. Señalando que dichas Leyes constituyen más bien un informe legislativo que un examen de la realidad social de esa época teniendo como etapa de aplicación el México Colonial, es decir, el período comprendido entre la conquista y la independencia. (3)

Según lo señala Genaro V. Vázquez, (4) en un estudio realizado sobre la legislación de Indias, lo más importante es lo siguiente :

a).- La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b).- La jornada de 8 horas, expresamente determinada en la Ley VI, Título VI,

Libro III, que ordenó en el año de 1593 el derecho de los obreros para trabajar ocho horas diarias repartidas convenientemente.

c).- Los descansos semanales, que originalmente fueron establecidos por motivos religiosos. Ley que figura dictada por Carlos V, el 21 de septiembre de 1541, ordenando que los indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II, ordena en diciembre 23 de 1583, que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen los jornales. (5)

d).- El pago de Séptimos días, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1616, sobre alquiler de Indios. Dice que se pagarán a los indios por cada semana, desde el Martes por la mañana hasta el Lunes por la tarde, además, que el pago se hará en dinero y no en cacao, ropa,

(3).- *Notas de Buen Loz. Derecho del Trabajo, T. I. P. p. 166*

(4).- *Genaro V. Vázquez. - Percepciones y realidades en la legislación para los indios. P. p. 18.*

(5).- *DDM. Cto. 18*

bastimento, ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren. No han de trabajar domingo ni otra fiesta de guardar ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de dicha paga, ni tenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía. (6)

e).- La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago nocturno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.

Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI), ordenó que los caciques pagaran a los indios sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Así mismo, ordenaba que se pagara con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde, declarando también, perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo el español que así lo hiciere en multa, por ser la voluntad real que el pago se hiciera en dinero. (7)

f).- La tendencia a fijar el salario.- La disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enriquez, de que se pagaran 30 cacaoa al día como salario a los indios macehuales; y que se cubriera un real de plata como salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios. Fueron las primeras medidas que fijaron un salario determinado, previo a la prestación de los servicios.

g).- La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos. Ahí mismo, se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h).- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. Esta disposición fué dada por mandato de la Real Audiencia del 23 de marzo de 1875, en la que los amos estaban obligados a mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no emplearlos en trabajo alguno, y si por ellas o por la edad se inhabilitaren, le pagarían lo justo, además les concederían los días suficientes para el descanso y se les apuntarían como si los hubiesen trabajado. (8)

En la realidad estas disposiciones no funcionaban por que no se aplicaban deliberadamente. Un panorama de esta situación con respecto al trabajo en las encomiendas, en las minas y en el campo, se encuentran en términos negativos ya que las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias fueron algunas veces la falta de sanción suficiente en la misma Ley, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley y para la investigación de su violación, la confabulación de las autoridades, los encomenderos y los capitalistas de todo género para la violación de la Ley, la ignorancia misma de la Ley, otras veces por defecto normativo al no haber considerado bien el caso, o por la contradicción de leyes entre sí .

En realidad, las Leyes de Indias, perdieron su continuidad en el problema del establecimiento jurídico de nuestra independencia, y lo que pudo ser un modelo se convirtió con el tiempo en sólo una reliquia histórica de carácter jurídico.

Durante los primeros años de independencia, las condiciones del peonaje de los mexicanos resulta demasiado grave. Según expone Guadalupe Rivera (9) : "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, 31 años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de 3 reales por día".

En la Constitución de 1857, fue donde se empezaron a plasmar los derechos de los trabajadores, como resultado, el Congreso aprobó el artículo 5 de la constitución, cuya revisión años más tarde dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

Con el gobierno de Juárez, se crean en México Leyes de gran importancia. Sus obras jurídicas, en cuanto a efecto para los intereses de los trabajadores fueron injustas. En el Código

(9) - Guadalupe Rivera Martín - El Movimiento Obrero en México Pdo. 182.

Penal de 1872, no se encuentra disposición alguna que fuere favorable a un cambio social, sino que por el contrario y particularmente en el artículo 1925 del mismo Código se señala: " se impondrán de 8 días a tres meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00. O una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o emplee de cualquier otro modo la violencia física ó moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo".

El liberalismo antisocial de Juárez, no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo sino que reprimió, además, violentamente todo intento de los trabajadores de mejorar sus condiciones de vida.

En los años de gobierno del general Porfirio Díaz, fueron característicos los tratos inhumanos y las depredaciones hechas a los trabajadores, dándoseles un trato de esclavos. Además, se les obliga a trabajar desde las 4:00 de la mañana, hasta que ya no se podía ver por la oscuridad. Entre los aciertos de esa época pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo, dictadas en el Estado de México y conocidas como "Ley Vicente Villada;" y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes. Pero lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar a los trabajadores en los casos de accidente o enfermedad profesional, y en la inversión de la carga de prueba, ya que estimó que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario.

Como resultado de las inconformidades de los trabajadores, debidas a la explotación de que eran objeto, por parte de los patrones hacendados, contando éstos con el apoyo del gobierno de Porfirio Díaz, se produjeron situaciones de violencia, entre ellas las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

El movimiento de Cananea, expresión de descontento con el Porfiriato, responde a una situación específica, y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer lugar porque eran trabajadores que tenían salarios un poco altos, además, porque contaba con gente preparada para la lucha social y porque con toda precisión se reclamó por primera vez en México la jornada de 8 horas, y lo que es más importante y que caracterizó a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto a los extranjeros. La huelga de Cananea dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una porción del 90 por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

La huelga de Río Blanco, presenta características que le hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea. En realidad el movimiento de huelga tuvo más el carácter de una protesta social que el de un acto obrero. Porque los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí una huelga que fundara sus peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de la igualdad del salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco, se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba después, las tiendas de raya.

Con el "Partido Liberal Mexicano", cuyo presidente era Ricardo Flores Magón constituye el programa del que se afirma fue la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional. Es sin duda, la estructura básica del artículo 123 de la Constitución de 1917, con algunas notables excepciones como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección de los menores y a las mujeres trabajadoras.

A partir del derrocamiento de Victoriano Huerta, se comienzan a postular diferentes reglamentos de carácter social en algunas partes de la República como Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, Veracruz, Distrito Federal, Yucatán, Coahuila, entre otros, fijándose el descanso semanal, un salario mínimo, jornada de 8 horas, la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la ley, así como la creación de Tribunales del Trabajo (Juntas de Conciliación y Arbitraje y Juntas de Administración Civil, así como Inspectores de Trabajo).

Todavía en la etapa de la Revolución y con el advenimiento del gobierno del General Carranza, suceden hechos que ponen en demérito los derechos de los trabajadores al considerar el derecho de asociación como un delito que se castigaría con la muerte.

Pero el día 4 de septiembre de 1916, Carranza promulga el Plan de Reforma a la Constitución, que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente. El 19 de septiembre, el primer jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la ciudad de Querétaro, a partir del día 1o. de Diciembre, con una duración máxima de dos meses.

En su discurso de inauguración Carranza recordó su promesa de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló, que mediante la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, se lograrían después todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores. En realidad el proyecto de reforma no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una edición del artículo 5o. que establecía que el contrato de trabajo sólo obligaba a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

Al comenzar el Congreso a discutir sobre la estipulación de los derechos del trabajo, surgieron diferencias encontradas, algunos para considerar si se incluían dentro del capítulo de las garantías individuales y otros para que se incluyeran dentro de las facultades del Congreso. Después de acaloradas discusiones de parte de los integrantes del Constituyente, se llegó a la conclusión de que el derecho al trabajo quedaría señalado en el artículo 4o., garantizándose la libertad de trabajar, y su reglamentación quedaría prevista en un capítulo especial. Fue así como nació el artículo 123 Constitucional, primer precepto que a nivel constitucional, otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

En su origen, el texto aprobado se incluyó en el título sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" y en el cual señalaba que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los jornaleros, obreros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo. Y estuvo constituido por 30 fracciones en las cuales se establecieron lo que en la actualidad comprenden los derechos de los trabajadores. Posteriormente se fueron haciendo reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional. El primer proyecto de Ley del Trabajo fue en el año de 1919, durante el período extraordinario de sesiones del congreso, propuesto para el distrito y territorios federales. Este proyecto fue aprobado por la Cámara de Diputados y pasó a la de Senadores, donde fue olvidado, sin que volviera a discutirse.

Otro proyecto de Ley de Trabajo se presentó en el año de 1925, de igual manera que el anterior fue aprobado por la Cámara de Diputados y después de varias discusiones en la de Senadores corrió la misma suerte que el proyecto de 1919. En el año de 1929, se uniforma la legislación del trabajo para toda la república, y se reforman los artículos 73 y 123 constitucionales, a

partir de entonces corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, pero sí dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades Federales y las Locales. El principio derivado de estas reformas fue la atribución a las autoridades locales, de la competencia general en la aplicación de la Ley, señalándose específicamente en la fracción X, del artículo 73 de la Constitución, las que eran de competencia exclusiva de las autoridades federales. En el mismo año se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue éste, el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las reformas a la Ley Federal de Trabajo se consideran de mayor importancia la realizada en el año de 1947, donde se declaró de utilidad pública la Ley del Seguro Social. Otra reforma de gran importancia fue en el año de 1960, al crear el apartado "B" de la Ley Federal del Trabajo para referirse a los empleados del Gobierno Federal y quedando el inciso "A" para el resto de los trabajadores.

Es así, como la historia nos enseña que la burguesía, desde que tomó el poder, sistemáticamente ha explotado al proletariado. Las formas de explotación han sido muy diversas: desde la jornada de 15 ó 16 horas, y el salario constituido apenas por el mínimo vital, hasta la utilización del trabajo de las mujeres y de los menores. A veces, aprovechando sus servicios, sin pagarles salario alguno.

Según Mario de la Cueva (10), el principio de la Libertad, por sí solo no conduce a un régimen de igualdad, sino más bien a la pérdida de la libertad para los menos fuertes, la legislación que teóricamente postula la libertad y la igualdad, sin considerar que la realidad es justamente desigualdad y esclavitud, conduciendo a las mayores injusticias. Porque no es suficiente postular un ideal para que se realice, pues es preciso proponer los medios que hagan posible esa realización.

(10): Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, P. 8, 88.

1.3.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL.

Como primer característica, encontramos que el Derecho Laboral es un derecho inconcluso, porque debe estar atento a recoger las nuevas necesidades humanas y darles satisfacción, su postulado fundamental expresa que el hombre en las relaciones con sus semejantes, tiene derecho a ser tratado como persona. Una de las bases del derecho del trabajo ha sido la de que el trabajo humano no debe considerarse como mercancía o artículo de comercio. En consecuencia, se han ido dando medidas de protección a las mujeres y a los menores de edad, la limitación a la jornada de trabajo, un salario mínimo, protección al salario, el descanso semanal, las vacaciones, el seguro social, las primas familiares, etc. La finalidad mediata del Derecho del Trabajo es la constante búsqueda de formas que den seguridad al hombre. Esas formas deben llenarse con nuevos contenidos, porque con las fuentes formales del Derecho del Trabajo deben lograrse que esos contenidos crezcan continuamente y en esa proporción se determinen los cambios sociales, económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

Se considera también como un Derecho Expansivo (11), ya que el trabajo humano, cualquiera que sea su forma, necesita protección, por eso se habla de un tránsito del Derecho Industrial al Derecho del Trabajo, o bien, se ha producido el tránsito del obrero al trabajador. La extensión progresiva del Derecho del Trabajo se manifiesta en las actividades profesionales. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo ha invertido los trámites de la relación entre éste y el Derecho Privado porque primeramente se consideraba a aquél como un derecho de excepción y actualmente se ha transformado en el derecho común para la prestación de servicios, en tanto que el derecho privado es, en materia de prestación de servicios, el derecho de excepción, es decir, se aplica únicamente cuando las condiciones de la prestación de servicios no permiten la aplicación del Derecho del Trabajo. La justicia social alcanzó su primera meta extendiéndose a todos los miembros de

la clase trabajadora, pero su fuerza expansiva está rompiendo con los moldes del Derecho del Trabajo para proyectarse a todos aquellos económicamente débiles, o cuya fuente principal o única de ingresos es su trabajo.

Otra de las características del Derecho del Trabajo es el carácter concreto y actual, que consiste en que no obstante su generalidad, su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y profesiones de las personas.

Las leyes de trabajo son diferentes en relación a ciertas cualidades de las personas, nacionales o extranjeras, hombres y mujeres, mayores y menores de edad; esta diversidad tiene como causa y origen la imperiosa necesidad de adaptar mejor el derecho a las condiciones de los trabajadores, postulando una igualdad teórica, entre los hombres, su pretensión es la protección de la persona humana y, consecuentemente, tiene que adoptar medidas adecuadas a las distintas situaciones, siendo esto la concreción del Derecho del Trabajo. La imperatividad del Derecho del Trabajo justifica la regla de que toda norma jurídica o de conducta, se encuentra garantizada por el Estado.

El Derecho del Trabajo es imperativo (12), son los nuevos derechos del hombre, por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por la otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las Leyes y en las normas que le sean supletorias. Sin la imperatividad como característica, no sería el Derecho del Trabajo parte de los derechos del hombre.

Además de las características ya anotadas, también se encuentra la libertad de los hombres en el Derecho del Trabajo. El artículo 4o. de nuestra Constitución garantiza a todos los hombres la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícito, garantía que tiene doble sentido, según se aplique a los trabajadores o a los patronos. El derecho no es un límite a la libertad de contratación, sino a la libertad de explotar el factor trabajo y constituye la posibilidad de una auténtica libertad de contratación.

1.4.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL Y SU INTERPRETACIÓN.

Existen diversas definiciones sobre el derecho del trabajo, de las cuales mencionare algunas de las mas relevantes, expresando de cada una de ellas la falta de congruencia con la materia en cuestión, pues por lo complejo de las propias relaciones laborales es muy difícil poder englobar en una definición a esté, incluso ni la propia Ley Federal del Trabajo nos proporciona una definición del derecho del trabajo limitándose a proporcionar la finalidad de esté (art. 2 L.F.T).

Definiciones mas importantes sobre el derecho del Trabajo:

1.- Para Ernesto Krotoschin, el derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.

Esta definición no ofrece los elementos necesarios para poder distinguir esta materia de otras relaciones humanas, por via de ejemplo nombrare la relación que existe entre un profesionista llámesele Doctor y su cliente, el cliente solicita un servicio el profesionista lo presta a cambio del pago de sus honorarios, por lo que no siempre la relación cliente profesionista pertenece a la esfera del Derecho del trabajo.

2.- Guillermo Cabanellas establece que nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral dependiente.

Existen dos deficiencias básicas en esta definición, la primera en cuanto a que no especifica en ella la actuación que tiene el Edo., el cual actúa como regulador de las relaciones laborales o vigilante de las mismas, en lo referente a la segunda deficiencia según se observa de la propia definición se mencionan algunas consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas sin precisar cuales pudieran ser estas en una relación laboral.

3.- Mario de la Cueva señala que el derecho laboral es la norma que se propone realizar la justicia social, en equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

La definición que nos ofrece Mario de la Cueva se apega estrictamente a lo establecido en el art. 2 de la propia Ley Federal del Trabajo, por lo que es muy compleja su interpretación y para realizar está tendríamos que remitirnos propiamente a los fines que persigue el Derecho del Trabajo como conjunto de normas jurídicas, esto es analizar que es la justicia social, entendiendo como tal, lo referente a la seguridad y el bienestar de ambos factores de la producción (Trabajo y Capital).

4.- La definición que nos da Alberto Briseño Ruíz es la siguiente: Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

En esta definición efectivamente se contemplan, a las normas jurídicas reguladoras del Derecho del Trabajo que se proponen establecer y mantener el equilibrio entre el patrón y el trabajador. Pero este equilibrio solo puede lograrse, cuando el Estado, garantice a los trabajadores la observancia de los derechos establecidos en favor del trabajador en la Ley, el contrato de trabajo y la costumbre.

5.- Alberto Trueba Urbina , define al derecho del trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

Esta definición del maestro Trueba Urbina, no es congruente con la realidad jurídica del derecho del trabajo en lo tocante a su finalidad, ya que el se refiere a la socialidad de la vida humana, pero tal tarea comprende a la sociedad en general y no exclusivamente a la clase trabajadora.

CAPITULO II.

" CONTRATO LABORAL "

2.1.- Concepto de Contrato.

2.2.- Naturaleza del contrato laboral y sus características.

2.3.- La estabilidad en el trabajo.

2.3.- Obligaciones del Trabajador.

2.4.- Obligaciones del Patrón.

2.1.- CONCEPTO DE CONTRATO.

El Contrato de Trabajo es el convenio por el que una persona se obliga a prestar sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero. (13)

Nuestro ordenamiento legislativo laboral contempla tres tipos de contrato de trabajo:

a) el Individual, b) el Colectivo y c) el Contrato-Ley. (14)

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

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 386 L.F.T.)

El Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. (Art. 404, L.F.T.)

(13) - J. Eryck Castorena - Manual de Derecho Obrero - 4a Ed. Pág. 61.

(14) - Recopilación Jurídica Mexicana T. I. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS UNAM, Pág. 186.

2.2.- NATURALEZA DEL CONTRATO LABORAL Y SUS CARACTERÍSTICAS.

Los contratos que suponen prestación de servicios pueden ser clasificados por su objeto, y aún siendo el objeto una materia diversa, su realización supone siempre la necesidad de una actividad humana.

Dentro del contractualismo laboral solamente el acuerdo colectivo de las partes puede generar las relaciones de trabajo y en este sentido, el consentimiento puede presentarse bajo tres modalidades: escrito, verbal o tácito.

Es de gran importancia entender la distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo: "Contrato es el acuerdo de voluntades, mientras que la relación de trabajo es el efecto del contrato", es decir, su ejecución. No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del servicio, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual, el trabajador se obliga a laborar solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso, ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes, pero la relación de trabajo existe desde el momento en que el trabajador comienza a prestar su trabajo por cuenta del patrón. (15)

También existe la situación en que la relación de trabajo se dé sin que exista contrato expreso de trabajo. Existiendo al respecto dos aspectos fundamentales; el primero es, que puede haber relación de trabajo sin que exista acuerdo de voluntades pues basta sólo un "enganche" para que, de ese hecho, se deriven los objetos jurídicos de la relación laboral. Un ejemplo típico es el caso del patrón sustituto

(15).- Guillermo Cabanellas.- Los Fundamentos del Nuevo Derecho. Buenos Aires, 1943. Pág. 254. B.

Por lo que respecta al segundo aspecto, no interesa tanto lo pactado por las partes, sino las modificaciones impuestas por la ley, que viene siendo el regulador de la relación del trabajo.

A partir de las reformas de 1970, el Legislador consagra la autonomía de la relación del trabajo, concebida como situación jurídica objetiva, susceptible de generar obligaciones y derechos a partir de la simple prestación de los servicios. Así también, reconoció al contrato de trabajo como una de las fuentes de las relaciones laborales y en tal virtud estableció la presunción de la relación y del contrato laboral donde existe un servicio personal subordinado (Art. 21 de la L. F. T.). En relación al mismo criterio, la Corte ha sustentado la siguiente tesis jurisprudencial:

"CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.

La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entender regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias.

Por su parte, el artículo 26 de la misma Ley señala que de no existir un contrato de trabajo por escrito, no privará al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad. En el contrato de trabajo la forma escrita sólo es exigida por la ley para los fines de la prueba.

El contrato de trabajo siempre es previo a la fase de ejecución, persiste desde luego durante la ejecución y hasta tiende constancia cuando la ejecución se ha suspendido o interrumpido (por enfermedad o accidente, etc.), es en estos casos en que se dejan ver los efectos del contrato de trabajo.

Tesis de Jurisprudencia, Sembrillo 1917, 1918, Quinto parte, Cuarta sala, pág. 37."

La existencia de una relación de trabajo, depende no de lo que las partes hubiesen pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado en la prestación del servicio, porque la aplicación del Derecho del Trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, sino de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que la origina. De lo cual resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubiesen pactado, pues si de las estipulaciones consignadas en el acuerdo de voluntades no corresponden a la realidad de la prestación del servicio, carecerán de valor.

Son sujetos celebrantes del contrato del trabajo: el trabajador, que siempre habrá de ser una persona física, y el patrón, que podrá ser indistintamente una persona física o moral.

La capacidad legal del patrón se regirá por las disposiciones operantes del derecho civil, ya sea que se trate de persona física o moral.

Respecto a la capacidad legal de los trabajadores se prohíbe la utilización de los servicios de menores de 14 años de edad (art. 22, LFT.) y tratándose de los mayores de 14 y menores de 16 años, su capacidad queda condicionada: a que hubiesen terminado su educación obligatoria (secundaria), salvo cuando a juicio de las autoridades laborales exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo, así como que se cuente con la autorización de sus padres o tutores, o en su defecto, con la del sindicato al que estuviesen afiliados, el de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el del Inspector del trabajo, o el de la Autoridad política de la localidad correspondiente (art. 23, LFT.). Los mayores de 16 años tienen la facultad de comprometer libremente sus servicios con las limitaciones protectoras de la Ley, contando además con la capacidad procesal para ejercitar sus pretensiones en juicio y con el derecho de percibir directamente sus salarios, toda vez que es ésta la mayoría de edad para efectos laborales, es decir se está plenamente capacitado.

El incumplimiento por parte del trabajador del contrato de trabajo, sólo dará lugar a la responsabilidad civil (art. 32, LFT.), quedando prohibido ejercer cualquier coacción sobre su persona o voluntad (art. 50. Constitucional), en la atención que la obligatoriedad máxima de un contrato de trabajo no podrá exceder de un año.

Por el carácter imperativo y tutelar del Derecho del Trabajo es nula toda renuncia de los trabajadores a los salarios devengados, independientemente de la forma o denominación que se pretenda conferirles. En tal virtud las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán revisar oficiosamente los convenios o liquidaciones laborales, impidiendo que sean violados los derechos de los trabajadores. (art. 33, LFT.).

2.3.- LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

La estabilidad en el trabajo se encuentra prevista en beneficio de los trabajadores, como una garantía social en la fracc. XXII del art. 123 constitucional. Una de las normas típicas o principios básicos del derecho laboral es la estabilidad en el empleo. Dicha estabilidad se manifiesta al afirmar que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin embargo en las diversas modalidades de contratación temporal, este principio en el sentido legal, quiebra con el carácter indefinido de la relación laboral.

Otras de las formas en que se manifiesta la estabilidad en el empleo es el momento en que terminado el contrato de trabajo celebrado por una duración determinada no se presentará denuncia por alguna de las partes contratantes de la terminación de la relación laboral, en este supuesto dicho contrato, lo considera la Ley prorrogado por tiempo indefinido (ART. 39 L.F.T.) , salvo que exista alguna prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Otras de las formas de la estabilidad en el empleo, es la llamada estabilidad absoluta o perdurabilidad, ya que este tipo de estabilidad reafirma el nexo del trabajador con la empresa, ya que solo podrá ser dado de baja o podrá ser rescindido el contrato laboral de trabajo, cuando exista alguna causa justificada para ello, causas que se encuentran determinadas en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 46 y 47.

2.4.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

El efecto inmediato de la relación del trabajo es la creación de derechos y obligaciones. Por lo tanto, es a partir de ese momento en que el trabajador se hace sujeto de obligaciones.

De manera expresa la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 134 las principales obligaciones del trabajador. Toda vez que en forma contractual entre patrón y trabajador señalarán las condiciones a las que está sometido éste en el desarrollo de la relación de trabajo. Sin que en ningún caso el trabajador se comprometa de tal manera que sus obligaciones impliquen renuncia a las condiciones mínimas previstas por la ley.

"ARTICULO 134, L.F.T.- SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

- I.-** Cumplirá las disposiciones de las normas del trabajo que le sean aplicables;
- II.-** Observará las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III.-** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.-** Ejercitar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.-** Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.-** Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que

origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previsto en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimientos de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeña, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

2.5.- OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

Las obligaciones del patrón resultan ser contraprestaciones para los trabajadores. La principal obligación que nace para el patrón con motivo de la energía del trabajo recibida, es la de pagar el salario.

En un análisis comparativo en relación a patrones y trabajadores, aquellos son los que tienen la mayor carga, las cuales se expresan en la Ley.

Al efecto, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, señala de manera enunciativa lo que en resumen son las obligaciones de los patrones en la relación del trabajo:

"ART. 132. L.F.T.- SON OBLIGACIONES DE LOS PATRONES:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad a las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin

que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 50. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrá volver al puesto que ocupaba, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de 6 años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de 6 años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "**ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales y prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a sus servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III bis de este título;

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar en sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de Doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente, si no existe local en las condiciones anotadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas del trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles el equipo y útiles indispensables;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en la fracción cuarta del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los documentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

CAPITULO III

" EL SALARIO "

3.1.- Antecedentes del Salario en México.

3.2.- Concepto, Naturaleza y Características del Salario.

3.3.- Salario Mínimo.

3.4.- Salario Remunerador.

3.5.- Normas protectoras del salario.

3.1.- ANTECEDENTES DEL SALARIO EN MÉXICO.

El Estado ha intervenido, en diferentes épocas de la historia, en la fijación de los salarios, pero no siempre fue su propósito asegurar un salario mínimo a los trabajadores. En diversas ocasiones, tuvo la intervención del Estado como objetivo, impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales, en particular, cuando se hizo sentir la falta de mano de obra; por ese camino se mantenía el ritmo de la producción y se evitaba el alza de los precios. La antigüedad, la Edad Media y la Edad Moderna vieron desfilar varias medidas en ese sentido. No obstante, desde la Edad Media se encuentran constantes recomendaciones para el tratamiento más humano de los trabajadores.

Anterior a la Revolución francesa, existieron legislaciones en que se señalaba un máximo para los salarios, afectando con ello el bienestar de los trabajadores, llevando el gobierno siempre la intención de beneficiar a los empresarios. Posteriormente a dicha Revolución, se formularon diversas peticiones para establecer, ya no salarios máximos, sino a la inversa, los salarios mínimos. Hubo muchos intentos para conseguir se creara una comisión general para fijar un salario mínimo general, el cual implicara a los trabajadores un mínimo de garantías para su familia.

A principios de este siglo, se dictó en Australia y Nueva Zelandia una legislación totalmente distinta a los principios que se llevaban a cabo en Europa para las relaciones de trabajo. Fue en estos Estados donde por vez primera se crean autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios. Ningún otro pueblo legisló sobre salarios mínimos antes de la terminación de la Primera Guerra Mundial. Con base en la Constitución Federal de Australia en el año de 1900, se crean los consejos de salario, cuya función consistía en fijar en forma periódica los salarios mínimos. La Ley de Australia define al salario mínimo diciendo que "es el salario que permite al obrero, colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal". (16)

(16) - *Historia de la Ciencia - El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Pág. 309

En el Estado Mexicano se dieron variaciones en la fijación del salario, en diversas ocasiones, comandantes Militares y gobernadores de la República Constitucionalista fijaron el salario mínimo que debía pagarse a los trabajadores.

La Ley de Cándido Aguilar de 19 de Octubre de 1914 fue la primera que fijó el salario mínimo para el Estado de Veracruz, el cual era de un peso al día y debiendo hacerse dicho pago en moneda nacional. Desde entonces se conserva el principio que habría de quedar cristalizado en el artículo 123 de la Constitución Federal.

En la Ley del Estado de Jalisco de 1915, también se crean disposiciones de protección al salario. El artículo 5o. fijaba un salario mínimo de un peso con veinticinco centavos al día. También se fija un salario mínimo para los trabajadores del campo que sería de sesenta centavos, agregándole otras prestaciones. Al lado de la jornada de trabajo, la fijación de un salario mínimo ha sido otro de los objetivos para los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo propuso en sus inicios a nivel internacional la protección de un salario mínimo. Estableciendo "Que el salario mínimo no tiene un carácter general, sino que ha de fijarse para cada industria, tomando en cuenta las necesidades del trabajador y la posibilidad de la industria de pagar mejores salarios". Nuestro derecho con el sistema del artículo 123 Constitucional, es más conforme a nuestra organización, porque tal situación es regulada a través del Contrato-Ley.

3.2.- CONCEPTO, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 82, define al salario diciendo que "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En la relación laboral, el salario es el objeto indirecto, constituyendo social y económicamente el fin directo que pretende el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

En la Historia de la Legislación del trabajo se han utilizado diferentes términos para designar los ingresos de los trabajadores: las más generalizadas han sido SALARIO, JORNAL y SUELDO; siendo el primero de los nombrados el de uso general, comprendiéndose en ellas formas de retribución del trabajo. Siendo ésta, la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio, el pago de la retribución es la obligación principal del empresario.

Las principales formas de retribución para el pago de los salarios son dos, por unidad de tiempo o por unidad de obra, siendo éstas las que con mayor frecuencia se presentan en la realidad. La diferencia fundamental que se señala entre estas dos formas de retribución del trabajo consisten en que, en la primera el salario se calcula atendiendo al tiempo (por día, semana o mes), independientemente del resultado que se obtenga del trabajo, en tanto que la segunda se toma en cuenta el resultado del trabajo.

La distinción entre estas dos formas del salario no es absoluta pues la ley da oportunidad para señalar otras formas de salario. En la primera de ellas se considera necesariamente un rendimiento determinado por tiempo, y en la otra, es decir por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra. En el salario por

unidad de obra se fija generalmente una remuneración inferior a la que perciben los obreros que trabajan por unidad de tiempo.

Además de las dos formas de retribución del salario ya señaladas, el artículo 83 de la Ley Laboral señala también, salario por comisión y a precio alzado, o cualquier otra forma. Al referirnos al salario por comisión, Mario de la Cueva señala: "Es una forma del salario, que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios". Por otra parte dice el mismo autor que el salario a precio alzado "es aquel que se fija en los casos en los que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global" (17).

El salario puede integrarse con una sola o más prestaciones, como lo señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, citando que, "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo". En todo caso, el salario necesita comprender, como prestación esencial, una cantidad en dinero efectivo. Las prestaciones que forman parte del salario se consideran en prestaciones de base y prestaciones complementarias. Cuando de manera contractual se otorgan prestaciones como habitación, asistencia diaria y otras que le resulten en beneficio al trabajador, deberán considerarse parte del salario. (18)

"Según Carlos Marx para la determinación del salario en su grado efectivo, dirime exclusivamente por la lucha incesante entre el capital y el trabajo; el Capitalista pugna constantemente por reducir los salarios a su mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras que el obrero presiona constantemente en el sentido contrario".

(17) - *IDEM*, Pá. 102

(18) - *Ediciones de Cultura Popular, S. A. - Salario, Precio y Ganancia, 1a. Ed. 1973, Pá. 57.*

En materia de trabajo regirá el principio de que toda ventaja económica dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario. Por su naturaleza el salario debe pagarse preferentemente en moneda de curso legal (artículo 101, L.F.T.). Sin embargo, también puede cubrirse en especie, es decir, en mercancías o en servicios. Existen dos restricciones legales en cuanto al pago en especie: En primer término, siempre deberá ser pagado en efectivo, como se señala en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, en segundo término las prestaciones en especie, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, previéndose tal situación en el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 89 de la actual Ley Federal del Trabajo señala que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84, de la misma Ley. De lo cual deberá entenderse que a la cuota fija se le sumarán cualquier otras prestaciones que el trabajador reciba por su trabajo. En la actualidad existen tipos de prestaciones como la propina y las asignaciones familiares que aún no han sido reglamentadas y sin embargo son de aplicación universal.

Según Mario de la Cueva dice con respecto a la propina, que es una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación al trabajador que personalmente les atiende independientemente del precio de la mercancía y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido. (19)

La propina no puede ser la única remuneración que reciba el trabajador, ya que en todo caso deberá considerarse como una prestación complementaria, pero no como prestación básica,

(19) - Mario de la Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 858.

porque según lo dispone nuestra Carta Magna, que la cantidad menor que puede fijarse como salario en efectivo, es el salario mínimo.

Existe el cuestionamiento de que si la propina debe computarse dentro del salario en los casos en que deba cubrirse una indemnización a los trabajadores, y los franceses Paul Durand y Andre Viti (20), consideran tal situación de manera afirmativa. Y al referirnos a nuestro derecho deberá considerarse de la misma manera, pues la propina es una prestación complementaria que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria como se prevé en el citado artículo 84 de la Ley Laboral.

En lo referente a las Asignaciones Familiares se dice que son un subsidio que se cubre a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y que perdura en tanto los hijos no alcancen una edad determinada, o terminan el período de la enseñanza obligatoria.

Anteriormente se estimaron parte del salario, pero en los últimos años, se han incluido en el régimen del Seguro Social, ahora se contemplan en la era de la Seguridad Social.

Por su propia naturaleza, el Derecho del Trabajo protege a la persona trabajador, como entidad abstracta y es así como tiene un sentido de universalidad, de igualdad y de democracia, por eso imparte igual protección a todos los trabajadores. En la práctica tal situación se presenta en forma de acciones de nivelación de salarios, teniendo como base que para que haya una igualdad de salario en los trabajadores, también debe existir una igualdad de trabajo, como se encuentra dispuesto en la fracción VII del artículo 123 Constitucional.

J.J.- SALARIO MÍNIMO.

El Derecho del Trabajo podría construirse sobre la idea del Salario Mínimo, pues su finalidad es asegurar al hombre una existencia decorosa en la vida social que tienda a dotarle de los materiales necesarios. La idea del Salario Mínimo es, precisamente, señalar el nivel mínimo de la escala social.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define suficientemente el concepto de salario mínimo:

"Art. 90 LFT.- Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

La idea de la fijación de un Salario Mínimo es, tal vez la más importante de las consagradas en la Legislación Social. Actualmente en nuestro país su cuantía no satisface siquiera las necesidades mínimas de la familia. De lo que a veces parece ridículo el concepto legal, si se toma en cuenta la crítica situación en que se encuentran los trabajadores que devengan el Salario Mínimo.

Al respecto ha dicho Mario de la Cueva "Los Salarios Mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen una existencia humana, que en muchos aspectos está más cerca de lo animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos

revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos y las mansiones de los ricos..." (21)

En nuestro país, desde la creación del artículo 123 Constitucional en su fracción VI se hace referencia al salario Mínimo diciendo que: " El salario Mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia."

En la fracción VII del mismo artículo, señalaba que el salario mínimo quedaba exceptuado de embargo, compensación o descuento. Y que la fijación de los salarios mínimos quedaría a cargo de comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las juntas centrales de conciliación y arbitraje formadas en los estados. (22)

En el año de 1962, se reforma el sistema de regir de los salarios mínimos, ya que en lugar de ser por municipios se cambió a zonas económicas llamadas estratégicas. Así también, se crean los Salarios Mínimos Profesionales. En esa misma reforma se hace mención especial de un salario mínimo para los trabajadores del campo.

Como resultado de las exigencias sociales en el año de 1986 se reforma la fracción VI inciso A, del artículo 123 de la Constitución General de la República, disponiendo que, "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos

L22 h-18/DEM. P. 396

L22 h- Nuevo de Norma L. - Derecho del Trabajo - T. II. P. 208

especiales*.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

3.4.- SALARIO REMUNERADOR.

El principio del salario remunerador que se contempla en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo ha venido a sustituir la vieja idea del salario justo, de lo cual deberá entenderse que el salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador, en el entendido de que equivalga a la justa compensación por el servicio prestado. Puede decirse que el salario mínimo deberá corresponder a los trabajos más elementales, es pues, la remuneración por el trabajo más simple, pero a medida que el trabajo se hace más técnico, debe aumentar el salario.

El salario remunerador es también como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de los patrones. Existen situaciones en que al momento de la celebración de un contrato, el salario resulta ser remunerador, sin embargo, con el tiempo ese salario llegar a ser injusto, por lo que entonces será preciso acondicionarlo.

La fracción XXVII, inciso "b", del artículo 123 Constitucional, dispone que compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, decidir cuando un salario resulta ser remunerador. En función de tal principio y cuando exista duda sobre el monto del salario, son las juntas quienes deben fijarlo.

3.5.- LOS DESCUENTOS PERMITIDOS AL SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS DEL MISMO.

La Ley Federal del Trabajo señala de manera expresa en que casos es procedente hacer el descuento a los salarios de los trabajadores, señalando en forma de excepción en el artículo 97, que dice: "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;

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del 10% 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. Así mismo, 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 por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario; y

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 duraderos o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrá exceder del 10% del salario.

Así mismo, el artículo 110 de la misma ley señala: "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 anticipos de salario, 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 el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II.- Pago de la renta a que se refiera el artículo 151 que no podrá exceder del 15 % 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 a casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo, a aquéllos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiadas por el INFONAVIT se le 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 o 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 expresamente y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30 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;

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

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere al 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 20 % del salario *.

Como se advierte de lo expresamente señalado por la Ley, aparte de los conceptos mencionados por los cuales se le pueden hacer reducciones en los salarios de los trabajadores, ningún otro es procedente, por lo que de hacerse resultará ilegal; y en tal caso, el patrón será responsable de cualquier faltante en el salario del trabajador si no se hace conforme a lo señalado en los numerales anteriormente citados.

Nuestra constitución política consagra en el apartado A del artículo 123, una serie de principios jurídicos protectores del salario de aquellos que prestan un servicio subordinado. Las normas de trabajo son de utilidad pública por lo que la renuncia que de ellas se haga carecen de relevancia en la esfera jurídica.

La fracción XXVII del artículo 123 constitucional en su apartado "A" nos hace referencia a lo anterior, en la parte que a continuación se transcribe, * serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato...". Estas condiciones a que se refiere son las siguientes:

- a).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de la Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 5o frac. VI L.F.T.)
- b).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos. (art. 5o frac. VIII L.F.T.)

c).- Las que estipulen un plazo mayor para la percepción del jornal (art. 5o. frac. VII L.F.T.).

d).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados (art. 5o. frac. IX L.F.T.).

e).- Las que permiten retener el salario en concepto de multa (art. 5o. frac. X L.F.T.).

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

Superar otras de las garantías que se consignan en el artículo 123 apartado "A" son las siguientes:

1.- En la fracción V, para garantizar el salario íntegro a las mujeres durante seis semanas anteriores y seis posteriores a la fecha aproximada del parto.

2.- Los salarios mínimos profesionales y generales en la fracción VI (fracción V del artículo 5o. de la ley).

3.- Igualdad de salario en trabajo igual, fracción VII (fracción XI del artículo 5o. de la ley).

4.- La fracción VIII, exceptiva al salario de embargo, compensación o descuento.

5.- En la fracción IX le da derecho a la participación de utilidades.

6.- En la fracción X protege al salario de modo que prohíbe realizar el pago de este mediante vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda, únicamente permite el pago de este con moneda de curso legal.

7.- En la fracción XI el pago de horas extraordinarias.

8.- El pago de una indemnización por riesgos de trabajo, esto en la fracción XIV.

9.- La fracción XXII contempla una indemnización al trabajador cuando el patrón lo despida por haber tomado parte de una huelga lícita, incluso cuando el trabajador se retire del servicio por causa imputable al patrón.

10.- La fracción XXIII consigna la preferencia del pago del crédito en favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año y por indemnizaciones.

CAPITULO IV.

" SISTEMA DE GARANTÍA DE DAÑOS O AVERÍAS OCASIONADAS POR EL TRABAJADOR EN MATERIA DE AUTOTRANSPORTE "

4.1.- El problema de las Averías, según lo dispuesto en la Ley.

4.2.- Causa de Rescisión del contrato de trabajo.

4.3.- El contrato de autotransporte.

4.4.- La Naturaleza del Contrato de Seguro.

4.5.- Aportación de un Seguro como Obligación Patronal.

4.1.- EL PROBLEMA DE LAS AVERÍAS A LA LUZ DE LA LEY.

Desde el punto de vista legal, las Averías están contempladas en el artículo 110 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo; en el Código de Comercio (del Contrato Mercantil de transporte terrestre artículos 588 y 590), así como en la Ley de Navegación y Comercio Marítimo (Arts. 256-271). En el primer ordenamiento se contemplan las averías en el capítulo sobre las normas protectoras del salario de los trabajadores, de modo que por virtud de esta disposición el monto de los descuentos que se pueden hacer a los trabajadores que hubiesen ocasionado averías en los bienes del patrón (relacionados con el trabajo), en ningún caso podrá ser mayor del importe del 30 por ciento del excedente del salario mínimo. Aunque previó acuerdo de las partes puede ser menor.

Cabe advertir que la disposición comentada no es simple, sino más bien compleja en su redacción y puede dar lugar a diversas interpretaciones. Por lo que para su análisis descompondremos su contenido en los siguientes elementos:

- a).- Es una norma protectora del salario;
- b).- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos: (regla general);
- c).- Las excepciones a la anterior regla entre otras, tenemos el caso de las averías;
- d).- Es una disposición taxativa, por virtud de la cual;
- e).- El importe total de los descuentos será un mes de salario como máximo;
- f).- La forma del descuento puede ser convencional;
- g).- A falta de acuerdo por las partes, el descuento no podrá ser mayor del 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

De lo anterior se advierte un anacronismo de la Ley, que fue hecha en el año de 1931, cuando había menor desproporción entre el monto de los salarios y el costo de las cosas en general.

Decimos que tal disposición es anacrónica, pero además ilusoria, porque generalmente los salarios de los obreros son exiguos, en cambio los bienes del patrón, especialmente los que se refieren al rubro del autotransporte de carga en general, tienen costos estratosféricos en relación a los salarios. Por lo que en la práctica, no sólo tratándose de salario mínimo, sino aún en los que lo rebasan, al patrón le da igual práctica y económicamente en el caso de las averías por volcaduras o colisiones, descontar al trabajador o no, lo que la Ley le permite. Por ejemplo, si un chofer que gana un mil nuevos pesos al mes, al ir circulando en piso mojado sufre derrapamiento y posteriormente volcadura del vehículo, causando pérdida total del mismo, así como de la mercancía transportada. Tenemos que ese tipo de vehículo tiene un valor aproximadamente de N\$ 320,000.00 y la mercancía puede tener un valor similar o mayor, por tanto, si el detrapamiento fue producido además de las condiciones propias del clima y el camino, por negligencia o falta de previsión del chofer, entonces lo que puede descontar el patrón al trabajador legalmente es Mil nuevos pesos. (un mes de salario). Descotándose conforme al convenio que señalen al respecto, pero si no fue posible tal convenio, entonces el patrón sólo le podrá ir descontando el 30 por ciento de lo que exceda del salario mínimo, es decir N\$ 600.00 al mes, hasta completar un Mil nuevos pesos, que no le alcanzaría al patrón ni para comprar una llanta con su rín, mucho menos para pagar el importe del valor del vehículo más el de la mercancía.

Respecto a la contemplación que se hace en el Código de Comercio en el título X, capítulo I, "Del contrato mercantil de transporte terrestre", relaciona las Averías considerando como obligaciones del cargador (art. 588 C.C.) a sufrir las pérdidas y averías de las mercancías que procedan de vicio propio de ellas o de caso fortuito y como obligación del porteador a pagar las pérdidas o averías que sean a su cargo con arreglo al precio que a juicio de peritos tuvieren las mercancías.

4.2.- CAUSAS DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Se entiende por rescisión, el acto por virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. La rescisión del contrato de trabajo puede ser imputable al trabajador o al patrón. Procediendo la rescisión únicamente respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala en este caso, ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

En nuestra Ley Federal del Trabajo se contempla en los artículos 47 y 51, respectivamente. Al efecto deberán observarse dos aspectos:

a).- Que exista una causa concretamente establecida en la Ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Sólo cuando la conducta se tipifique en la Ley, podrá haber rescisión.

b).- Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias para el patrón; o bien, que en los términos del artículo 51 de la misma Ley, sea el patrón con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador.

La rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede eventualmente terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando subíndice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la readmisión de la relación de trabajo. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la

rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón.

En cualquiera de los dos casos, ya sea que la causa de rescisión sea invocada por el patrón o por el trabajador, puede éste demandar si es el patrón quien rescinde, el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización. Y si es el trabajador quien invoca la causa rescisoria, únicamente procede la indemnización. Resultando en este último caso de mayor cuantía la indemnización.

La Ley Federal del Trabajo señala en la parte final el artículo 47, que "el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Por tanto la indebida separación del trabajador, es decir, de no llevar a cabo lo señalado en la Ley Federal del Trabajo en la parte final del artículo 47, aunque haya existido cualquiera de las causas para rescindir el contrato de trabajo tendrá como consecuencia que dicha separación se traduzca en un despido injustificado.

En tratándose de la acción a rescindir el contrato de trabajo por parte del patrón fundada en cualquier causa que conforme a la Ley Federal del Trabajo le permita, podrá ejercitarla dentro de los siguientes 30 días a partir de haberse presentado la causal generadora de la rescisión.

Igual término tendrá el trabajador para separarse del empleo, rescindiendo el contrato del trabajo que lo unía al patrón cuando existe el motivo previsto en la Ley.

La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación del trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón. Sin embargo la figura de la rescisión que la Ley Federal del Trabajo establece en los artículos 47 y 51, permiten la terminación de la relación de trabajo cuando se actualiza alguna de las causales prevista en dichos artículos.

4.3.- EL CONTRATO DE AUTOTRANSPORTE.

En virtud del contrato de transporte una persona llamada porteador, se obliga mediante una retribución o precio, a trasladar cosas o personas de un lugar a otro.

En el contrato de transporte de cosas, el desplazamiento en el espacio es de cosas materiales que se confían a quienes las transportan y debe vigilar su integridad, con la confianza de que serán custodiadas y entregadas.

Cabe advertir que en nuestro país la mayoría de los transportes de mayor importancia son los efectuados sobre las llamadas "vías generales de comunicación", quedando por lo tanto su regulación legal en la propia Ley de Vías Generales de Comunicación (LVGC), apoyándose de manera supletoria en el Código de Comercio. Desde el punto de vista real, en el Contrato de Transporte una persona denominada porteador se obliga frente a otra llamada cargador, a transportar de un lugar a otro, cosas o personas, utilizando el medio de tracción más adecuado y por cuyo servicio recibe un precio. En consecuencia, los elementos reales del Contrato de Transporte son, el precio y las cosas mismas. Por ello, en el artículo 581 fracción IV del Código de Comercio, se expresa que en la Carta de Porte debe hacerse la designación de los efectos con la expresión de su calidad genérica, de su peso y de las marcas o signos exteriores de los bultos en que se contengan. Así mismo, en la fracción V del mismo ordenamiento se cita al precio como elemento real del contrato, siendo éste la contraprestación que corresponde cumplir al cargador, o bien, en los casos en que así se establezca al consignatario.

El elemento formal del contrato de transporte lo constituye la Carta de Porte, siendo esta el elemento probatorio, ya que no es esencial para el perfeccionamiento del contrato, porque éste se da con la sola manifestación de voluntad, sin que se requiera algún documento escrito.

El cargador, tiene las siguientes obligaciones :

a).- Entregar las cosas que vayan a ser objeto del transporte, en el lugar y tiempo convenido (art. 588, fracción I. C.C.). Estar obligado a declarar el contenido de los bultos que comprendan la carga, si lo exigiere el porteador al tiempo de recibirla para su conducción.

b).- Entregar al porteador los documentos (fiscales, municipales, etc...) necesarios para el libre transporte de la carga (art. 88, fracción II. C. C.).

c).- Sufrir comisos, multas y demás sanciones que se le impongan por infracciones a las leyes fiscales e indemnizar al porteador de los perjuicios que se le causen por violación de las mismas (art. 588, fracción III, C. C.).

d).- Sufrir las pérdidas y averías de las cosas transportadas, que procedan del vicio propio de las mismas o de caso fortuito (art. 588, fracción IV, C. C.).

e).- Indemnizar al porteador todos los daños y perjuicios que del incumplimiento del contrato le origine y pagarle todas las erogaciones que para el incumplimiento del mismo y fuera de sus estipulaciones hubiese hecho en favor del cargador (art. 888, fracción V, C. C.).

f).- Remitir oportunamente la Carta de Porte al consignatario en tal forma que pueda hacer uso de ella al tiempo de llegar la carga a su destino final (art. 588, fracción VI, C. C.).

El Porteador, tiene las obligaciones siguientes:

a).- Recibir las mercancías o cosas objeto del transporte, en el tiempo y lugar convenido (art. 590, frac. I, C.C.).

b).- Extender al cargador una carta de porte.

c).- Empezar y concluir el viaje, dentro del plazo estipulado precisamente por el camino que señale el contrato, y en los días y horas señalados. El contrato de transporte podrá rescindirse por algún suceso de fuerza mayor que impida realizarlo, como: declaración de guerra, prohibición de comercio, intercepción de caminos u otros acontecimientos análogos.

d).- Verificar el viaje en la fecha convenida.

e).- Cuidar y conservar las cosas transportadas bajo su exclusiva responsabilidad, desde que las reciba y hasta que las entregue a satisfacción del consignatario.

f).- Entregar las mercancías al tenedor de la Carta de Porte o de la orden respectiva.

El porteador tiene el derecho de retener las mercancías transportadas, mientras no se le pague el porte.

g).- Pagar, en caso de retardo que le sea imputable, la indemnización convenida o, en su defecto el perjuicio que haya causado al cargador.

h).- Entregar las cosas transportadas por peso, cuenta o medida según están consignadas en la Carta de Porte, a no ser que se encuentren en barricas, cajones o fardos, pues entonces cumplirá con entregar éstos sin lesión exterior.

i).- Probar que las pérdidas o averías de las cosas transportadas o el retardo en el viaje no han sido por su culpa o negligencia, si es que alega no tener responsabilidad.

j).- Pagar las pérdidas o averías que sean a su cargo, atendiéndose a las indicaciones de la carta de porte.

El Consignatario tiene las obligaciones siguientes:

a).- Recibir las mercancías sin demoras y para el caso de que la carga estuviera averiada deberá recibir las que están íntegras, siempre que, separadas de la averiadas, no sufrieren disminución en su valor.

b).- Abrir y reconocer los bultos que contengan las cosas transportadas en el acto de su recepción, cuando lo solicite el porteador; si no cumple con tal obligación el porteador quedará libre de responsabilidad que no provenga de fraude o dolo (art. 595, frac. II. C. C.).

c).- Devolver la Carta de Porte u otorgar al porteador el recibo correspondiente de las cosas que reciba.

d).- Pagar al porteador el porte, así como los demás gastos, sin perjuicio de las reclamaciones que hiciere.

e).- Ejercer, dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de las mercancías, los derechos procedentes en contra del porteador, exigiéndole la responsabilidad que haya contraído, debiendo reportar, en caso de negligencia, los perjuicios que esta cause.

f).- Cumplir con las ordenes del cargador dándole cuenta, sin pérdida de tiempo, de cuanto ocurra en relación con las mercancías transportadas.

LA CARTA DE PORTE.- Indican los artículos 581 y 600, fracción II del Código de Comercio que la Carta de Porte es el documento que el porteador extiende al cargador y que contiene el nombre, apellido y domicilio del cargador y porteador y, en su caso de la persona a quien o cuya orden vayan dirigidos los efectos, contendrá además la designación de los efectos, el precio del transporte, la fecha en que se hace la expedición, el lugar y plazo en que ha de hacerse la entrega al consignatario y la indemnización que haya de abonarse al porteador en caso de retardo

4.4.- NATURALEZA DEL CONTRATO DE SEGURO.

Por la diferencia sustancial entre seguro de daños y seguro de persona, se acepta como concepto de contrato de seguros, la relación jurídica en virtud de la cual la empresa aseguradora, contra el pago de una prima, se obliga a relevar al asegurado, en los términos convenidos de las consecuencias de un evento futuro, dañoso e incierto, la prestación de la aseguradora consiste en resarcir el daño, o pagar una suma de dinero.

En consecuencia el contrato del seguro por su naturaleza es oneroso, ya que una parte (asegurado) se compromete a pagar una cantidad que se llama prima y otra (asegurador), a su vez, se compromete también a pagar una cantidad o entregar un bien, si se produce el evento dañoso para el asegurado y por tanto ambas partes se obligan mutuamente a recibir provechos y gravámenes recíprocos. Por otra parte, uno de los elementos esenciales del contrato de seguro es el riesgo, que es la posibilidad de un evento dañoso, al grado de que si no hay riesgo, no efectos del contrato y si sucede el siniestro antes de la celebración del contrato, entonces el contrato es nulo.

Al efecto, la Ley sobre el Contrato de Seguro en su artículo 45 señala que ser nulo el contrato de seguro si cuando éste se celebra, el siniestro se hubiese realizado, o bien, el riesgo hubiese desaparecido. Para acreditarse la existencia del Contrato de Seguro así como de sus adiciones y reformas, deberán hacerse por escrito. Salvo la confesional por parte de la empresa aseguradora. Y por tanto, según lo dispone el artículo 20 de la Ley del Contrato de Seguro, la aseguradora deberá entregar al contratante del seguro una póliza en la que se contengan los derechos y obligaciones de las partes.

Dispone el artículo 85 de la Ley sobre el Contrato de Seguro que todo interés económico que tenga una persona en que no se produzca un siniestro es asegurable. El contrato de

seguro de daño es aquél en que la empresa aseguradora asume la obligación de reparar los efectos dañosos ocasionados al patrimonio de una persona, si se sucede el evento previsto. Este seguro puede contratarlo cualquier persona que tenga interés que no se produzca un evento que cause perjuicio o necesidad de carácter económico, no se requiere ser propietario de la cosa asegurada, basta que exista un interés.

Respecto al Contrato de Seguro contra riesgos de transporte, dice el artículo 139 de la Ley sobre el Contrato de Seguro, que todos los efectos transportables por medios propios de locomoción es factible asegurar los riesgos que amenacen el interés asegurado no solo durante el transporte mismo si no también a los momentos anteriores o posteriores al traslado de los efectos.

En el seguro de transporte generalmente, no es un riesgo o varios riesgos los que se aseguran, sino el contrato comprende todos los riesgos que puedan darse durante el transcurso del transporte y que son conforme a la naturaleza misma de las cosas que se transportan. Además se comprenden los gastos necesarios para el salvamento de los objetos asegurados (art. 139, L.S.C.S.). Quedan excluidos del Seguro los deterioros originados por vicios propios de la cosa, o por el transcurso natural del tiempo.

Por cuanto hace al seguro de automóviles, el artículo Octavo fracción VII, de la Ley General de Instituciones de Seguros, señala que el seguro de automóviles cubre el pago de la indemnización que corresponda a los daños o pérdidas del automóvil y los daños o perjuicios causados a la propiedad ajena o a terceras personas con motivo del uso del automóvil. La Ley en Comento establece que las instituciones que se dedican al ramo de Seguro de automóviles, podrán incluir en sus pólizas el beneficio adicional de la responsabilidad civil, es decir, se está en presencia de un seguro de responsabilidad civil de características especiales (daños a terceros), ya que la finalidad del seguro es la

de proteger al asegurado contra el daño por la eventualidad prevista, daño de carácter patrimonial, con lo cual se satisface la necesidad de que el evento dañoso se produzca.

Los riesgos cubiertos por este Seguro deberían ser por otras ramas, incendio, robo, responsabilidad civil, rotura de cristales, sin embargo la peculiaridad del medio de desplazamiento, las ha incluido y ha dado lugar precisamente a la aparición del seguro particular de automóviles. En el caso, si recordamos el artículo 78 de la Ley sobre el Contrato de Seguro, veremos que en el Seguro de automóviles rige sin discusión a dudas, puesto que en el daño que se ocasiona en el uso del vehículo, frecuentemente hay culpa del asegurado, de tal suerte que la empresa aseguradora se encontrará frente a ese caso y responderá del siniestro aún cuando, como establece el precepto, haya sido causado precisamente por culpa del asegurado.

El daño que se produce en bienes del tercero implica la remisión al artículo 79 (L.S.C.S.), que indica que la empresa aseguradora responderá de las pérdidas y daños causados por las personas respecto de las cuales es civilmente responsable el asegurado. Por último, atendiendo el artículo 116 del mismo ordenamiento, vemos que puede ser muy repetida la ocasión en que la aseguradora se vea en la necesidad de adquirir el vehículo, es decir, el efecto salvado, abonando al asegurado su valor real, o bien, reponerlo o repararlo a satisfacción del propio asegurado, librándose así de la indemnización.

4.5.- APORTACIÓN DE UN SEGURO COMO OBLIGACIÓN PATRONAL.

Partiendo de la tesis, de que las AVERÍAS o DAÑOS ocasionados por los trabajadores dedicados a operar maquinaria o vehículos en materia de autotransporte en funciones de su trabajo, trae como consecuencia:

- a).- La rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al operador.
- b).- El menoscabo en la maquinaria o equipo (patrimonio) del patrón.
- c).- La posible denuncia penal por parte del patrón o de terceras personas en perjuicio del trabajador, por la comisión de daños o averías en el equipo de transporte (del patrón o de terceros) o mercancías transportadas.
- d).- La ruina económica en el trabajador y sus dependientes.

Entramos al estudio de la situación operante en estos trabajadores que se ven afectados por la inseguridad o peligrosidad que resulta del tráfico de vehículos y mayormente cuando se trata de maquinaria pesada y jornadas de trabajo generalmente excesivas. En el caso, cuando hablamos de un vehículo que transporta de 20 a 30 toneladas de carga que al momento de transitar a una velocidad promedio de 80 kilómetros por hora, al producirse un accidente, ya sea por choque o volcadura, ocasiona daños o pérdidas cuantiosas tomando en cuenta el valor de las unidades de autotransporte, así como las mercancías transportadas.

Los efectos deseados en esta rama o materia de trabajo es la relativa al equilibrio en la producción. Siendo la estabilidad en el empleo uno de los elementos principales, la cual es requerida para subsistencia del trabajador y de sus dependientes. De ahí el análisis de las fracciones V y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que expresan:

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

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

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

De las cuales se desprende que existe causa suficiente en favor del patrón para rescindir el contrato del trabajo sin su responsabilidad por ocasionar el trabajador con su actitud en el desempeño de sus funciones, averías o daños en perjuicio del patrón. Considerándose tres elementos: Que sean graves, sin dolo, pero con negligencia. Encuadrando en tales elementos, todos los accidentes que traen como consecuencia perjuicios en la maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, en nuestro tema de estudio.

Resulta de suma importancia en la práctica, por lo que hace a los efectos de los accidentes en materia de autotransporte, porque como ya dijimos, las consecuencias son “graves”; y por tanto, se presenta la inestabilidad del trabajador en el empleo, considerarlo injusto los casos en que las circunstancias o causas generadoras del daño hayan sido ajenas a la actitud del trabajador, como pueden ser las inclemencias de la naturaleza, fallas del propio vehículo u otras diversas, para que por ello se le rescinda el contrato del trabajo, sólo por contemplarse de manera tajante en la ley, abarcándose por igual a todos los trabajadores, quedando éstos expuestos a la decisión del patrón de ejercitar o no la acción rescisoria. Y aún a perder su libertad, por la denuncia penal que por daños sufrió el patrón.

Además, en la mayoría de los casos la parte patronal realiza el cobro de los daños que se le hayan ocasionado en su equipo de transporte los cuales son cuantiosos, del salario del trabajador, lo que resulta ilegal, ya que conforme a lo dispuesto en el artículo 110, fracción Primera de la Ley Federal del Trabajo, el patrón únicamente podrá descontar hasta el importe de un mes de salario, y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 por ciento del excedente del salario mínimo. Sin embargo, en la realidad sucede todo lo contrario, porque el patrón de manera imperante aplica el descuento que él considera conveniente a sus intereses, afectando la economía de la familia del trabajador.

Señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria :

"CONTRATO DE TRABAJO. RESCISIÓN POR NEGLIGENCIA.-

La disposición no establece como condición el que se cuantifique el daño sino que el único requisito que en ella se exige es, que el mismo sea de tal manera grave y sin dolo que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en las materias primas o en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aún cuando los intereses que proteja no sean los propios se relacionan directamente con la fuente de trabajo que por propia conveniencia esta obligado a cuidar y sostener. De esta manera no es la prueba pericial la indispensable para valuar el monto de los perjuicios erogados a la empresa. (D-427/58, Juan Jacobo Reyes Dávalos, 7 de enero de 1959).

Se relaciona la anterior ejecutoria con las fracciones V, VI y VII del artículo 47 de la Ley Laboral vigente, porque únicamente es suficiente con acreditar que el perjuicio sea notoriamente grave, y aunque sin intención dolosa, pero que resulte por causa negligente del trabajador, esto es, por

un descuido inexcusable del mismo, para que pueda el patrón rescindir el Contrato de Trabajo sin su responsabilidad.

Encontrando injusta la aplicación legal de las fracciones antes referidas, porque como ya dijimos en la mayoría de los casos el daño producido se debe a causas que no son imputables al propio trabajador, y por ello la propuesta de nuestra parte para que se incluya en un capítulo de la Ley Federal del Trabajo, la obligación hacia los patrones de contratar un seguro que cubra daños del vehículo propio de la empresa, de la carga transportada, así como de daños ocasionados a terceros, quedando con ello asegurada la estabilidad de los trabajadores en su empleo y el patrimonio del patrón.

La propuesta se refiere obviamente con exclusión a los casos en que el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador haya puesto en conocimiento del patrón. En los demás casos quedarían garantizados todos los daños, pérdidas o averías que se susciten con motivo del tránsito de vehículos que se encuentren en funciones de trabajo.

Por lo que sugerimos se adicione al artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo, como obligación especial del patrón, una fracción V, con el siguiente texto:

FRACCIÓN V. Contratar un seguro de cobertura amplia sobre el equipo de transporte propiedad del patrón, así como hacia daños a terceros.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Por lo expuesto con anterioridad considero contrario al espíritu del Derecho del Trabajo, la aplicación indiscriminada del artículo 47 fracción V y VI de la Ley Federal del Trabajo, cuando las averías se ocasionan, por fallas mecánicas, por circunstancias propias de la naturaleza u otras causas ajenas a la voluntad del trabajador, ya que al aplicarse indiscriminadamente el artículo en cuestión, se deja expuesto el derecho de estabilidad en el trabajo de los choferes.

SEGUNDA. Debiera garantizarse el patrimonio del patrón, a través de un seguro que deberá imponerse de manera obligatoria a todos los patrones que se dediquen a prestar el servicio de autotransporte por cualquier vía de comunicación. Lo cual deberá incluirse en el capítulo especial del autotransporte que prevé la Ley Federal del Trabajo (artículos del 256 al 264) y su texto ser el siguiente:

...Artículo 263. I.F.T.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes :

FRACCIÓN V.- " Contratar un seguro de cobertura amplia sobre el equipo de transporte propiedad del patrón, que cubrirá además, los daños que pudiera sufrir las mercancías transportadas, así como los daños que se ocasionen a terceros. "

En tal virtud, quedaría garantizado el patrimonio del trabajador y de su familia evitando con ello la ruina económica que pudiera sufrir.

TERCERA. Para efecto de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores del volante, que como se sabe está amenazada constantemente, en virtud de lo riesgoso del trabajo que desempeñan, y por la falta de una protección jurídica eficaz en este rubro, se propone la adición de un artículo, específicamente en el capítulo especial del autotransporte de la actual Ley Federal del Trabajo y su texto será el siguiente :

Art. 264 BIS.- No se considera causa de rescisión de la relación de trabajo la contenida en la fracción VI del artículo 47, cuando las averías se originen por causas ajenas a la voluntad del trabajador, como lo son : las circunstancias propias de la naturaleza, las fallas mecánicas o cualesquier otro caso fortuito o de fuerza mayor.

CUARTA.- Con las adiciones legales propuestas se reglamentaría en beneficio de los trabajadores la estabilidad en el empleo, prevista como Garantía Social en la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional.

BIBLIOGRAFIA

- BRICEÑO RUIZ** Alberto.- *Derecho Individual del Trabajo*.
 Editorial Harla, S. A. de C. V. México 1985.
- CABANELLAS** Guillermo.- *Compendio del nuevo Derecho Laboral*.
 Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.
- CASTORENA J. Jesús**.- *Manual de Derecho Obrero*. Cuarta
 Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1964.
- DE LA CUEVA** Mario.- *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I.
 Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa S. A. México 1970.
- DE LA CUEVA** Mario.- *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*.
 Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México. 1986.
- DE BUEN L. Nestor**.- *Derecho Procesal del Trabajo*.
 Editorial Porrúa, S. A. México 1988.
- DE BUEN L. Nestor**.- *Derecho del Trabajo*. Tomo II.
 Séptima Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1987.
- DE PINA VARA** Rafael.- *Derecho Mercantil Mexicano*. XXI
 Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1990.
- J. KAYE** Dionisio.- *Los Riesgos de Trabajo*. Primera Edición.
 Editorial Trillas. México 1985.
- PORRAS Y LÓPEZ** Armando.- *Derecho Procesal del Trabajo*.
 Editorial Porrúa, S. A., Librería. Cuarta Edición. México 1977.
- RAMÍREZ FONSECA** Francisco.- *El Despido, Comentarios y*
Jurisprudencia. Editorial Pac. Séptima Edición. México 1985.
- RUIZ BERZUNZA** Carlos A.- *Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad*
de los Trabajadores en el Despido. Editorial Trillas. Primera Edición. México 1985.

TRUEBA URBINA Alberto. • Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial
Porúa, S. A., México 1968.

LEGISLACION:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal del Trabajo (1970).
Código de Comercio.
Ley Sobre el Contrato de Seguro.
Ley de Navegación y Comercio Marítimos.

OTRAS REFERENCIAS:

Diccionario Jurídico Mexicano. tomo I (A-B). UNAM. México 1982.

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. A.D. 427/58. Juan Jacobo Reyes
Dávalos. 7 de enero de 1959.
Diccionario "Larousse". 1985.

CABANELLAS Guillermo. • Compendio del nuevo Derecho Laboral.