

270
25j

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS "ARAGON"



**LAS CONDICIONES GENERALES DE LA RELACION
LABORAL DEL TRABAJADOR EN GASOLINERAS
DEL DISTRITO FEDERAL (PROPINEROS) A LA
LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

SANDRA OTILIA MELENDEZ MORALES

ASESOR: LIC. MARIO ALBERTO ORTIZ LUNA

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

**Con un profundo agradecimiento porque
la hoja de la rama del árbol no se mueve sino
por su voluntad. Hoy estoy viva gracias a ÉL;
y esto también es obra suya.**

A MI MADRE †

San Juana Morales Yerena

**Porque sus sacrificios de antes y sus bendiciones
de ahora me alientan a seguir en el camino
que ella no pudo continuar: La vida.**

A MI PADRE

Genaro Meléndez Galindo

**Agradeciéndole su cariño, sus esfuerzos, los
consejos, y hasta los regaños; pero sobre todo
la educación que me ha dado con su
EJEMPLO.**

A MIS HERMANAS: SANTA y LA CHIQUIS

**Porque este logro también es suyo;
me han apoyado mucho y
porque las quiero.**

A MI ABUE

Aurora Galindo Vidal

**Por ser un pilar importante en mi familia; y al
igual que a todos siempre me ayuda.**

A LA UNAM

**Porque de cierta manera me ha permitido ser
parte de ella y representa un peldaño
importante en mi superación profesional.**

A MI ASESOR DE TESIS

LIC. MARIO ALBERTO ORTIZ LUNA

**Por su tiempo y dedicación en la elaboración
de este trabajo.**

**A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL D.F.**

**Porque más que darme un trabajo me ha
dado experiencias y conocimientos.**

A TODA LA FAMILIA FLORES

**Por su colaboración para que este proyecto se
convirtiera en una realidad. Por transmitirme
el valor que los caracteriza en esos
momentos que de verdad son
difíciles; y desde luego por
su continua hospitalidad.**

HÉCTOR

**Las cosas difíciles lo han sido menos porque sé
que cuento contigo. Tu tiempo, tu dedicación
y tu cariño brindados sin condiciones han
logrado muchas cosas y una de ellas
es ayudarme a alcanzar esta
meta; ahora sigues tú.**

T.A. Flaquito

INDICE

INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO I	2
ENTORNO LEGAL DEL TRABAJO EN MÉXICO	
1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	2
1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	19
1.3 LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA FEDERAL	21
1.4 LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	27
1.5 LA LEY DE INFONAVIT	32
CAPITULO II	36
LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	
2.1 PRINCIPIOS RECTORES	36
2.2 LA JORNADA	46
2.3 DÍAS DE DESCANSO	60
2.3.1 VACACIONES	66
2.4 SALARIO	71
CAPITULO III	83
EL SALARIO DEL TRABAJADOR EN GASOLINERAS	
3.1 POR UNIDAD DE TIEMPO	83
3.2 POR UNIDAD DE OBRA	86
3.3 POR COMISIÓN	92
3.4 A PRECIO ALZADO	95

CAPITULO IV	104
PROCEDIMIENTO DE LA INTEGRACION DEL SALARIO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL	
4.1 DESPIDO INJUSTIFICADO	104
4.2 INCOAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL	114
4.3 PRESTACIONES RECLAMADAS	126
4.4 RESOLUCIÓN O LAUDO	134
4.5 ALTERNATIVAS VIABLES	141
4.5.1 LEGISLATIVAS	142
4.5.2 EJECUTIVAS	144
CONCLUSIONES	147
BIBLIOGRAFÍA	156
LEGISLACIÓN	161

INTRODUCCIÓN

Siendo esta disciplina jurídica una de las que resaltan notoriamente en el campo del Derecho, entre otras razones, porque refleja la sociedad en la que vivimos, obligando a la misma y al Estado, brindarle su mayor atención y cuidado, por la gran trascendencia que tiene en la economía, la paz, la estabilidad y el progreso del país, y tomando en consideración que las grandes mayorías sociales se encuentran conformadas por los trabajadores, nuestra disciplina debe contribuir no solamente a normar los requisitos y demandas de dichas mayorías sociales, sino a remediarlas, ya que a mayor armonía entre los factores de producción de un país, mayor serán los medios de avance de la justicia social.

Si bien es cierto en nuestro país cada año se incorporan miles de personas a la fuerza de trabajo, también lo es que el índice de desempleo se incrementa notoriamente debido en gran medida a la actual crisis que predomina en toda la estructura socio-económica del país.

Y toda vez que la labor que desempeño actualmente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, me permite adentrarme en el estudio de la relación laboral, su naturaleza jurídica, modificación, suspensión, terminación y rescisión de la misma, no sólo de manera teórica o doctrinal, sino sobre todo, de manera práctica; es por esto que consideré de interés, llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación, con la finalidad de proporcionar opciones que permitan la disminución en el porcentaje de conflictos laborales, que se han venido incrementando y que representan sin duda alguna, uno de los problemas que se deben atender de manera prioritaria.

Damos inicio a lo anterior, exponiendo el marco jurídico que circunda a la Materia Laboral, analizando de manera sistemática algunos de los preceptos legales que consideramos de mayor relevancia, contemplados principalmente por nuestra Carta Magna y desde luego su Ley Reglamentaria del artículo 123, apartado A; sin olvidarnos de otros ordenamientos legales, tales como la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley del Seguro Social y Ley del INFONAVIT, mismas que representan los cuerpos legales de notoria relevancia para la presente investigación.

Posteriormente, en el capítulo segundo, nos referimos a las condiciones de la relación laboral, dejando de manifiesto lo considerado por algunos autores, y desde luego, lo establecido por la Ley Federal del Trabajo; refiriéndonos a la jornada y al salario como dos de los aspectos sobresalientes de dichas condiciones generales, estableciendo los

diferentes tipos de jornada y de salario, y proporcionando algunos conceptos. De igual forma se hace referencia a los días de descanso y a las vacaciones, siendo estos dos aspectos de las condiciones generales de la relación laboral, dignos de análisis y comentario por su notoria vulnerabilidad en la práctica.

A continuación en el tercer capítulo nos abocaremos de manera específica al análisis de una de las condiciones generales de la relación laboral, que a nuestro juicio resulta de notoria relevancia, como lo es el salario; ya que éste, casi siempre, representa el factor idóneo para que el trabajador satisfaga sus necesidades; haciendo una breve semblanza de los tipos o clases de salario contemplados por la Ley de la Materia.

Finalmente, en el capítulo cuarto, retomando los aspectos analizados en los capítulos anteriores, nos ubicamos proplamente en el despido injustificado, del que es objeto el propinero o despachador en gasolineras; situación que necesariamente da lugar al conflicto laboral; abocándonos primeramente a una clasificación de los conflictos laborales, y de manera general al procedimiento que como resultado del despido injustificado, se iniciará por parte del despachador en gasolineras; finalizando dicho procedimiento, con el laudo emitido por la Autoridad Laboral competente, que en este caso lo es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; y finalmente proporcionamos las alternativas que se consideran adecuadas a fin de que las disposiciones legales relacionadas con los trabajadores materia de la presente investigación, no se vean vulneradas de manera alguna, y en su caso, dichas normas

se apliquen con la finalidad de proteger las condiciones generales de la relación laboral de los trabajadores en gasolineras del Distrito Federal.

CAPITULO I

ENTORNO LEGAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

**1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS**

1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.3 LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN

1.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL

1.5 LEY DEL INFONAVIT

CAPITULO I

ENTORNO LEGAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Para dar inicio a la presente investigación social, abordaremos lo relativo al marco que circunda al trabajo en nuestro país, y en atención a ello nos abocaremos al análisis del Ordenamiento Legal Fundamental, es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que al efecto prescribe, por lo que a la regulación del trabajo, en los siguientes artículos:

- A) 3º
- B) 4º
- C) 5º
- D) 9º
- E) 11º
- F) 25

- G) 26
- H) 27
- I) 34
- J) 73
- K) 115
- L) 123

Los cuales explicaremos detenidamente por ser esenciales para entender la importancia que representa el Derecho Laboral, como disciplina social; preceptos que se analizarán en el orden mencionado. Para tal efecto, el artículo 3º, sobre el particular nos indica en su segundo párrafo que: "La educación que imparta el Estado, tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria... II... a) será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo...", el anterior texto significa dos caminos que por medio del trabajo conseguiremos: el primero consiste en que mediante la educación el sujeto desarrollará todas y cada una de sus capacidades, habilidades y destrezas que tiene en su inherente naturaleza, insertándose en ellas precisamente la actividad, es decir, el trabajo, toda vez que sin él no se podrían desarrollar. Lo que se traduce en que el trabajo como tal se encuentra implícito en esa totalidad de desarrollo de las facultades del ser humano a que alude dicho dispositivo legal.

En segundo plano, nos encontramos que atendiendo al principio de la educación democrática, considerado dentro del artículo referido, apunta a la democracia como ente y aún más, como el sistema de vida, el cual se basa en el mejoramiento del ser humano en todos sus órdenes, mismo que consigue y obtiene mediante el trabajo. Esto también se puede explicar observando que la educación como premisa inicial y fundamental, le va a permitir al sujeto darse cuenta del mundo, para que lo comprenda, se adapte a él y, desde luego lo modifique sin alterar su estructura inicial, todo ello tiene una razón de ser, el desarrollo del ser humano, que reiteramos, lo consigue con la profesionalización del trabajo. Porque es cierto que el trabajo, como tal, le proporcionará los elementos indispensables para satisfacer las necesidades prioritarias, pero también ello implícitamente significa que habrá un ascenso social (en roles, estatus, etc.), lo que se conoce dentro de la teoría social, como movilidad social, la cual se da sólo mediante el trabajo. En este sentido y bajo la óptica planteada, consideramos a la educación como la clave fundamental para desarrollar el trabajo, el cual también propicia el avance de la infra y superestructura.

Por lo que corresponde al artículo 4º, el cual en su segundo párrafo inicia señalando que: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia."

"Toda persona tiene el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

"Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general..."

"Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar el objetivo."

"Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental..."

Como se puede observar, son varias las hipótesis que se dan dentro de este artículo, y todas ellas se encuentran directamente relacionadas con el trabajo, y gracias a él se pueden conseguir los mismos.

Atendiendo a lo expuesto, la primera parte del precepto en cuestión, indica que la normatividad tiene como filosofía hermeneútica, proteger la organización y desarrollo de la familia, la célula de la sociedad, y para que se presente este fenómeno, se requiere necesariamente del trabajo, de acuerdo a las capacidades, habilidades y destrezas de sus protagonistas, retomándolos del fenómeno educativo y de sus principios rectores, de los cuales extraemos; la educación democrática que comentamos con anterioridad. No puede existir el desarrollo, si no existe una infraestructura, la cual, la tenemos en el

trabajo que todos y cada uno de nosotros desempeña, luego entonces, el trabajo, es clave fundamental y esencial para ello.

A continuación, tenemos que la familia tiene el reto de discernir en cuanto al número de elementos que quiera que integren su familia, es decir, los hijos a concebir; lo que no es tarea fácil y en todo momento se pone de manifiesto que el trabajo aquí repercute notablemente para tomar la decisión en comento. Ya que al contar el jefe de familia con los instrumentos económicos adecuados y suficientes para garantizarle a sus congéneres un estándar de vida sólido, le permitirá determinar sin presión alguna, cuantos hijos puede procrear, y si se carece de dichos instrumentos, y toma la decisión de tener los hijos no planeados; atendiendo no a la infraestructura o a la razón, sino al sentimiento moral o religioso, provocará no tan solo un conflicto interfamiliar, sino por que no decirlo, social.

Al anterior fenómeno, el Estado mediante sus instituciones encargadas de esta finalidad, debe coadyuvar a efecto de orientar a los jefes de familia, pero puede hacer aún más, con el incremento del empleo y disminución poblacional; ambas políticas de desarrollo de los pueblos, en donde se combinan tareas gubernamentales y de sus gobernados, que se encaminan a un sólo objetivo: el bienestar social.

En este orden de ideas, tenemos que también existe el derecho a la salud y a la protección de la misma; actividad que la efectúa el Estado por medio del trabajo, esto es, que todos los elementos de la

población económicamente activa tienen derecho a la seguridad social, ya sea en sus diversas modalidades y vertida en sus instituciones fundamentales: Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del estado (IMSS e ISSSTE, respectivamente) u otros tales como, Secretaría de Salubridad, Servicios Médicos del departamento del Distrito Federal, entre otros.

Los primeros se instituyen con base al trabajo, es decir, que las personas que cuentan con una fuente de empleo tengan derecho como parte de sus prestaciones al servicios médico, brindado mediante las dependencias a las que nos hemos referido. Y las demás para las personas que no se encuentran en esta hipótesis laboral; sin embargo es la obligación del Estado proteger en este sentido el derecho plasmado en la Constitución, el cual no puede omitir, en virtud de que por ello se puede lograr el desarrollo económico y social.

A continuación tenemos en esta tesitura, que nuevamente ingresa en cuestión otras ideas normativas; tales como lo relativo a que toda familia tiene derecho a disfrutar de una vivienda digna y decorosa, y la ley marcará los mecanismos normativos para ello; lo que mediante el trabajo se puede tener como se mencionó, son parte de la seguridad social. En este caso nos referimos a que como trabajadores del Estado o particulares, mediante la figura expreso para ellos, se puede adquirir una vivienda. Como todos sabemos, para tal efecto se creó el INFONAVIT Y EL FOVISTE, para satisfacer las demandas en esta materia de

vivienda de sus trabajadores, lo que no se puede conseguir sino es mediante ellas y desde luego siendo trabajadores.

Aunque también tenemos otros programas instrumentados por el Gobierno Federal, Estatal y Municipal, encaminados a satisfacer sus demandas básicas de vivienda: FIVIDESU, FONAPO, ETC.; o también mediante las instituciones de crédito, propicia la adquisición de viviendas con créditos hipotecarios de interés social; los cuales se dan todos y cada uno de ellos, tomando como base fundamental y principal: el ingreso obtenido mediante el trabajo (antigüedad, nombramiento, actividad, solvencia, etc.)

Sabemos que no se puede conceder a todos los mexicanos, no obstante que así se diga, una vivienda; pero si se pueden implementar programas en donde participen varios núcleos de la población, tendientes a satisfacerla de manera inmediata.

Finalmente, el artículo 4º, prescribe en su último párrafo, el deber de los padres de preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. Estos derechos, se garantizan a la luz de la cantidad de ingresos que los mismos padres de familia obtengan, que como todos sabemos, es mediante el TRABAJO, pero no es precisamente en toda la extensión de la palabra, sino lo que implica, es decir la consecuencia inherente del trabajo, es el salario; el cual de conformidad a la misma Constitución en el artículo 123, que más adelante comentaremos, refiere que el salario debe ser suficiente

para cubrir o satisfacer todas las necesidades básicas de un jefe de familia, o mejor dicho de una familia; lo que en el mundo fáctico se resquebraja, toda vez que de acuerdo por lo menos en el crack de 1994, no era posible; mucho menos en nuestros días (después de esa fecha), aunque había paliativos para soportarlo. Todo ello, finalmente se encamina a la carencia de los satisfactores básicos, no obstante que se trabaja pero el pago por el trabajo no es el suficiente para ello.

De todo lo anterior, podemos concluir que gracias al trabajo, se pueden conseguir muchos beneficios sobre todo en materia social, salud, vivienda, educación, recreación, esparcimiento, etc.; pero debemos considerar que independientemente de ser un grado constitucional, se debe observar el nivel económico y de desarrollo interno para poder estar en condiciones de lograrlo; y una forma de hacerlo es mediante la disminución poblacional, así como abatir la larga lista de espera del ejército de desempleados.

Ahora bien, nos toca invocar el artículo 5º Constitucional, que por excelencia se trata de la disposición más clara del trabajo: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos... Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

"La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...". El interés de retomar este artículo, se observa desde el momento que se indica la libertad de trabajo, es decir, que ninguna persona, nacional o extranjera, hombre o mujer, se le impedirá que se dedique a una u otra actividad (trabajo), solo se requiere que ésta sea lícita "(LICITO: Justo, permitido, según justicia y razón.- Ajustado a derecho)". Lo que en términos más comunes es que no sea contrario a la ley, la costumbre o la moral, es decir que no sea contrario al orden establecido, ya sea normativo o social; y asimismo también cuando se ejerza un trabajo se debe atender a las disposiciones reglamentarias de carácter administrativo, para que se puedan materializar, mediante la satisfacción de los requisitos específicos para trabajar, sobre todo en el rubro de profesiones, y a la luz de la ley, los que requieran título para su ejercicio, como es el caso del Licenciado en Derecho, que aún sin él, se puede ejercer (de manera irregular), pero en general es requisito sinequanon el título para ello, y de conformidad a la ley reglamentaria podemos conocer específicamente cuales son esas profesiones que necesitan título legalmente expedido.

Para continuar con nuestro análisis, debemos agregar que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, es decir del salario, salvo el caso de la determinación del juez, por ejemplo: la pensión alimenticia; lo cual solo se hace mediante la incoación de un juicio y procedimiento de carácter civil.

Finalmente, el punto que continua de este comentario, sobre nuestro artículo quinto constitucional, se refiere a que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, lo que se traduce en que cualquier actividad que realice el sujeto, ésta siempre debe ser cubierta mediante el salario, cuya forma y contenido se encuentran plasmados en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional; con la salvedad del trabajo determinado por la autoridad judicial. Al señalar la ley, que la retribución debe ser justa, nos encontramos en el supuesto de darle a cada quien lo que le corresponda y que se materializa en lo plasmado en el artículo 123 en comento, relativo a que el salario será justo cuando satisfaga las necesidades básicas de un jefe de familia, luego entonces, en contraposición de ello, se puede decir que el salario mínimo y cualquier otro tipo de salario no es justo. Y ante tal contradicción, no se busca para solucionar el problema, rectificar la ley, sino cambiar la estructura económica, social y política de este país, para que aunados podamos justipreciarnos de su normatividad, que se iguala y va paralela a la realidad social. Concluyendo, el trabajo toma en este sentido toques y matices de gran relevancia que se deben considerar al momento de elegir representantes populares y para gobernar; ya que el trabajo no es una mercancía sino un desarrollo social y humano.

Ahora toca hablar del artículo 9º que señala "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..." En este sentido, invocamos este dispositivo constitucional, toda vez que el trabajador tiene derecho a reunirse pacíficamente, para

exigir a su vez sus derechos laborales, mediante la huelga, así como proteger la estabilidad de su empleo.

Dentro del artículo onceavo, este aduce a que: "Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes..."; atendiendo a lo anterior, cabe señalar que la intención de mencionarlo en este esquema es que consideramos que la libertad de tránsito es muy importante para efecto de que el trabajo se pueda realizar sin menoscabo de limitarlo a una determinada circunscripción geográfica. Que de acuerdo a la costumbre, para determinar el salario, precisamente se atiende al estudio y análisis de esas zonas económicas en donde también la costumbre impide que el trabajador sea nacional, sino local de conformidad a la costumbre dada.

Por lo que respecta al artículo 25 de la Carta Magna, dice: "Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución." De la simple lectura del texto anterior, nos podemos dar cuenta que el desarrollo económico es una actividad encargada al estado y en este sentido, el empleo (trabajo) toma notas

sobresalientes, ya que es considerado parte del fortalecimiento económico, que repercutirá en la mejor distribución equitativa de la riqueza que genere el bienestar para todos los mexicanos, plasmada en la dignidad y seguridad que da el marco del estado de derecho que tanto pregonaba el Gobierno, pero que en este caso, reiteramos, el trabajo es fundamental para toda actividad económica y que así debemos vislumbrarlo.

Para retroalimentar a dicho desarrollo económico, se continúa con el artículo 26 el que señala que "El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación." Toda esta planeación se debe dar en el marco y a la luz del trabajo y su paralelo: el salario; porque gracias a él, permitirá que el Estado pueda llevar a cabo la materialización del desarrollo económico, toda vez que la población económicamente activa es la que realiza las tareas que en la planeación se han asignado.

Por su parte el artículo 27 fracción XX, apunta que "El Estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional..."; nuevamente tenemos que el Estado se ha asignado la ardua tarea de promover y garantizar el desarrollo económico, pero en este caso se trata del rural, con dos objetivos: generar empleos y garantizar con ello a

la población campesina el bienestar y la participación dentro del desarrollo nacional, toda vez que son parte indispensable del mismo; consecuentemente el trabajo toma aquí dimensiones interesantes, que en la actualidad se están discutiendo en el conflicto Chiapas, ya que precisamente las comunidades exigen la garantía e inserción dentro del desarrollo nacional, no es un capricho, no es una negociación, es un imperativo humano y estatal, el cual no debe estar en detrimento.

En relación al artículo 34, este prescribe: "Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

- I.- Haber cumplido dieciocho años; y
- II.- Tener un modo honesto de vivir."

Ante lo anterior, nos encontramos en presencia de dos hipótesis normativas, amén de las de nacionalidad y de sexo, tenemos el tiempo, es decir, que el sujeto tenga lo que se conoce como la mayoría de edad, que estamos hablando de los dieciocho años cumplidos, claro que esto en condiciones óptimas de salud mental, que no lo dice el texto, pero que se entiende y además que viva honestamente; lo que a nuestro juicio, significa no otra cosa sino que tenga un trabajo; en términos del artículo 5º Constitucional, ya referido; asimismo consideramos la posibilidad de que el sujeto pertenezca a la población económicamente inactiva, pero que depende de los ingresos de sus padres, en el sentido infraestructural, pero agregamos que se dedique a estudiar, ya que con ello queda claramente afirmado y explicado el

modo honesto de vivir, en donde el trabajo, ya sea fabril o intelectual tienen mucho que ver.

Concerniente al artículo 73, las facultades del Congreso de la Unión, tenemos las siguientes fracciones de dicho precepto: fracción VI que establece: "Para expedir el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y legislar en lo relativo al Distrito Federal, salvo en las materias expresamente conferidas a la Asamblea de Representantes;... fracción X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes de trabajo y reglamentarias del artículo 123...; fracción XI.- Para crear y suprimir empleos públicos de la Federación y señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones...; fracción XVI.- Para dictar leyes sobre... salubridad general de la República..."

Dentro de este artículo como se puede observar se encuentran varias hipótesis que tienen relación con el trabajo, a saber:

1a.- La Asamblea de Representantes del Distrito Federal, tiene facultades para legislar en materia de fomento económico y protección al empleo.

2a.- El Congreso de la Unión tiene facultades para legislar en materia de trabajo, reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

3a.- La creación de empleos de la federación o supresión de los mismos.

4a.- Legislar en relación a la salud de la población.

En relación al último punto vertido, es decir a la salud de la población, ya comentamos que de conformidad al artículo cuarto constitucional, el Estado debe garantizarla, ya que ella es la punta de lanza para el desarrollo y profesionalización del trabajo, los demás puntos los concebimos y entendemos de su simple lectura, no por ello dejan de tener importancia para el trabajo.

En el presente seguimiento, continuamos con el artículo 115, mismo que refiere en su fracción VIII que:

"Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los Municipios.

"Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias." Amen de la filosofía de la representación proporcional dentro de los municipios, a nosotros nos interesa de sobremanera, lo aducido por dicha norma y que es precisamente lo relacionado al trabajo en estas células políticas básicas que son los

municipios, para legislar dentro de ellas, las legislaturas del Congreso local se encargarán de ello, pero siempre tomando en consideración lo prescrito para tal efecto en el artículo 123 Constitucional, como marco rector del trabajo.

Finalmente, llegamos a otro de los artículos constitucionales medulares para el trabajo, nos estamos refiriendo precisamente al artículo 123, el cual contiene los principios rectores del mismo trabajo:

- a) Conceptualización del trabajo.
- b) Ámbitos de validez, apartados: A y B.
- c) Principios.
- d) Seguridad Social.

Nos abocaremos a explicar todos ellos a lo largo de la presente investigación, sobre todo en cuanto a los trabajadores que considera al Apartado A, así como de sus principios y garantías de carácter social.

Por el momento, solo dejamos clarificado que el artículo 123 como norma medular del trabajo, tiene a su vez una reglamentaria que lo detalla, ésta es la Ley Federal del Trabajo, que también invocaremos de manera posterior en torno al rubro que nos ocupa.

Y para terminar con el esquema, brevemente diremos que por lo que hace a la conceptualización de trabajo, dicho dispositivo apunta: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social

para el trabajo, conforme a la ley...". Como se observa el trabajo debe ser digno y útil, el primero para alimentar al hombre como ser necesario y elemento indispensable en el entorno de la cadena ecológica; y el segundo haciendo uso de su capacidad racional y de Integración social, así como propicie el desarrollo de su escenario humano.

Por cuanto hace a los ámbitos de validez, se considera que se aplica de acuerdo a los apartados que prescribe:

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

Apartado B).- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Lo anterior se traduce en los trabajadores al servicio del Estado (Apartado B), y los que no lo son, y en base a ello, tienen sus propias características y prestaciones sociales, pero ambas sin menoscabo de los principios generales, que son: jornada de trabajo, salario, las mujeres, los menores de edad, etc.; y en cuanto a las prestaciones sociales: vacaciones, primas, aguinaldo, servicio médico, jubilación, accidentes y enfermedades profesionales, vivienda, etc.; todas y cada una de ellas se estudiarán de manera particular a lo largo de este trabajo y específicamente respecto de los que se encuentran en el Apartado A), ya mencionado.

1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación es menester hablar de la siguiente normatividad en materia laboral, y en este caso se trata de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, es decir, de la **Ley Federal del Trabajo**. La cual regula de manera específica todo lo relacionado con el trabajo, bajo el siguiente esquema y en términos de los siguientes títulos:

- 1.- PRINCIPIOS GENERALES**
- 2.- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO: DISPOSICIONES GENERALES.- DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**
- 3.- CONDICIONES DE TRABAJO: DISPOSICIONES GENERALES.- JORNADA DE TRABAJO.- DÍAS DE DESCANSO. VACACIONES.- SALARIO. SALARIO MÍNIMO.- NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**
- 4.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES: OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.- HABITACIO-**

**NES PARA LOS TRABAJADORES.- DE LA CAPACITACIÓN
Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.- DERE-
CHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.- IN-
VENCIONES DE LOS TRABAJADORES.**

5.- TRABAJO DE LAS MUJERES.

6.- TRABAJO DE LOS MENORES.

7.- TRABAJOS ESPECIALES.

Cabe hacer mención que los anteriores títulos se refieren a las condiciones generales de trabajo individuales, y desde luego en relación al Apartado A), del precepto referido en virtud de que el tema que nos ocupa es entorno a los trabajadores dentro de las gasolineras, despachadores o propineros.

Como se puede apreciar la mencionada Ley Federal del Trabajo, de manera específica y detallada nos habla del universo laboral que se toma de referencia para que cualquier sujeto que no se encuentre contemplado dentro del Apartado B), que se refiere a los trabajadores al servicio del Estado, por exclusión se encuentra en el Apartado A); según lo apunta también el artículo 1º del mismo cuerpo legal en comento: "La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución."; el cual ya se invocó en su oportunidad. De acuerdo a lo anterior queda demostrado que los trabajadores que laboran en

dichos centros expendedores de hidrocarburos, se ubican dentro del Apartado A), para lo cual sus relaciones de trabajo serán reguladas por el Ordenamiento Federal Laboral aducido.

Pues bien, todos y cada uno de los rubros que se han mencionado en el esquema anterior, se explicarán de manera detallada en los capítulos posteriores, siguiendo así el orden metodológico planteado.

1.3 LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Una vez que hemos estudiado lo relativo a la Ley Federal del Trabajo en su Apartado A; nos corresponde hacerlo dentro del siguiente cuerpo legal mencionado, que se trata precisamente de la Ley Orgánica de la Administración Pública federal vigente, que de acuerdo al artículo 26 de la misma aduce:

"Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

Secretaría de Gobernación

Secretaría de Relaciones Exteriores

Secretaría de la Defensa Nacional

Secretaría de Marina

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Secretaría de Desarrollo Social

Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca

Secretaría de Energía

Secretaría de Comercio Y Fomento Industrial

Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

Secretaría de Comunicaciones y Transportes

Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo

Secretaría de Educación Pública

Secretaría de Salud

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Secretaría de la Reforma Agraria

Secretaría de Turismo

Departamento del Distrito Federal."

De conformidad a la estructura de la Administración Pública Centralizada, por cuanto hace a las Secretarías de Estado, a nuestro juicio, consideramos de gran relevancia y trascendencia administrativa, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, toda vez que la denominación misma nos refiere la actividad inherente a ella. Y de acuerdo a la diecinueve fracciones del artículo 40 de la mencionada Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en vigor, se expresan claramente las atribuciones que le competen:

"1.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;

IV.- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;

V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

VII.- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero

patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

IX.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajuste a las leyes;

X.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;

XII.- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV.- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XVI.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley;

XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias; y

XIX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos."

Como se puede observar, en todas y cada una de las hipótesis antes plasmadas se observa el auténtico y verdadero espíritu del Derecho del Trabajo, normado y compilado en esta dependencia del Poder Ejecutivo Federal. Asimismo, dicha Secretaría del Trabajo y Previsión Social, principalmente promueve el incremento de la productividad en el trabajo buscando el equilibrio entre los factores de la productividad, a saber:

a) tierra,

b) trabajo,

c) capital.

Como la resolución de los conflictos laborales y la vigilancia del cumplimiento de las normas de la misma materia, buscan el bienestar de los trabajadores y de sus familiares, impulsando la ocupación en el país, consecuentemente estableciendo la vigilancia del Servicio Nacional de empleo.

Todo ello en su momento lo ubicaremos a la luz de los trabajadores del Apartado A), específicamente y reiterando, de los que laboran en las gasólineras.

1.4 LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Dentro del presente esquema de Investigación, tenemos a continuación el siguiente cuerpo legal para estudio, en este caso, se trata de la Ley del Seguro Social, que reglamenta precisamente a dicho Instituto; en donde se encuentran reguladas todas las prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores inmersos en el multicitado Apartado A) de la Carta Magna, y que a continuación abordaremos.

Pues bien, en primer término nos encontramos con la concepción de el seguro social; de conformidad con el artículo 4º del ordenamiento legal en comento, el cual prescribe: "El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos."

En términos de lo dispuesto por el artículo 6º de la Ley del Seguro Social, tenemos que dicho Instituto contempla dos tipos de regímenes:

- 1.- El obligatorio, y
- 2.- El voluntario.

Contemplados por los artículos 11 y 198, respectivamente. El primero comprende los seguros de:

- riesgos de trabajo.

- enfermedades y maternidad,
- invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte,
- guarderías para hijos de aseguradas, y
- retiro.

Los artículos 12 y 13 de La Ley del Seguro Social, señalan quienes son sujetos del régimen obligatorio, siendo éstos:

- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas.
- Los ejdatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.
- Los trabajadores en industrias familiares y de los dependientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.

- Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales e industriales o comerciales o en razón de fideicomisos.
- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que para la explotación de cualquier tipo de recursos estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores.
- Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aún cuando no estén organizados crediticiamente.

Por cuanto hace al Seguro Social, bajo el régimen voluntario, éste se podrá contratar individual o colectivamente para proporcionar prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado que no estén protegidos por la Ley del Seguro Social, o bien para proporcionar dichas prestaciones a personas comprendidas en los artículos 12 y 13 de la Ley en comento, con las salvedades consignadas en los artículos 219 y 220 de igual ordenamiento legal.

Cabe hacer notar que el ente gubernamental que materializa, protege y cuida el buen desenvolvimiento de la Ley Social en cuestión, es precisamente el Instituto Mexicano del Seguro Social, que de conformidad a ella, y en términos de lo dispuesto por el artículo 246, se integra de la siguiente forma:

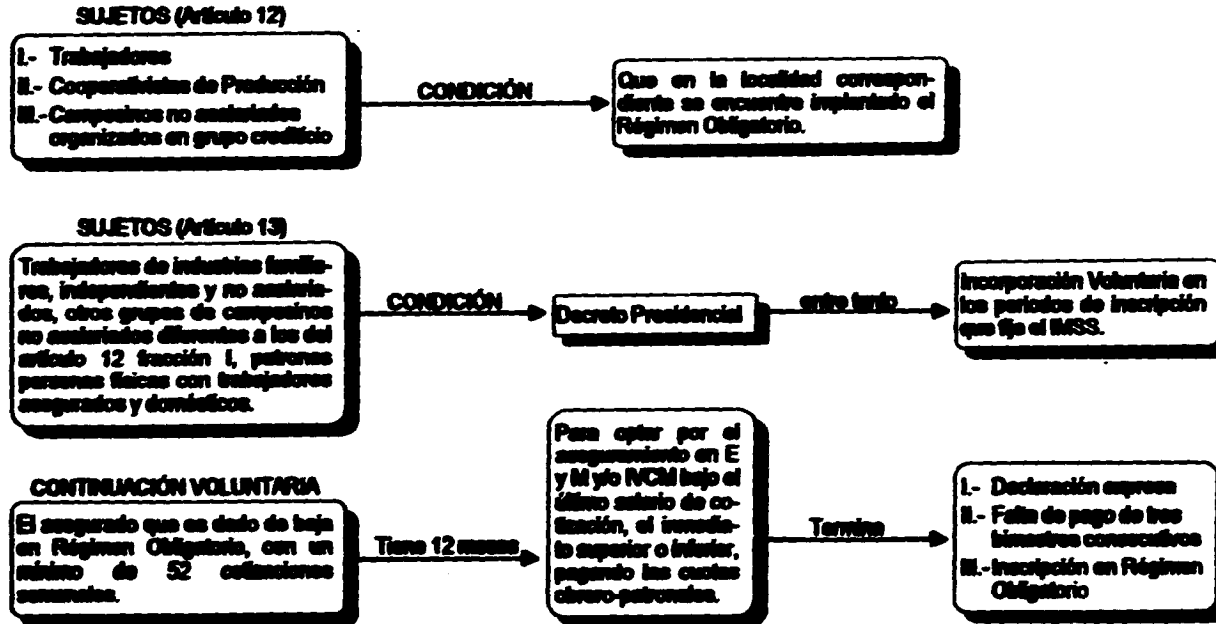
- 1.- asamblea general,
- 2.- consejo técnico,
- 3.- comisión de vigilancia,4.- dirección general y,
- 5.- comité técnico del sistema de ahorro para el retiro.

Quienes en el marco del apego a la ley, realizan y ejecutan sus atribuciones de conformidad con el artículo 240 en sus veintidós fracciones, de la ley reiteradamente mencionada.

Por lo que corresponde a las prestaciones sociales esquematizadas, solo se señalan de dicha forma, en virtud de que su explicación detallada corresponde a los puntos siguientes, por el momento solo dejamos plasmada su existencia administrativa.

Para finalizar este rubro, debemos de comentar que es tarea incesante del Instituto Mexicano del Seguro Social, llevar a efecto con estricto cuidado y respeto, el seguimiento fiel de las prestaciones sociales que se brindan a los trabajadores acogidos por el Apartado A, del artículo 123 Constitucional, y en este caso, para los trabajadores de las gasolneras de todo el país.

RÉGIMEN OBLIGATORIO SEGURO SOCIAL



1.5 LA LEY DE INFONAVIT

Para concluir este primer capítulo, corresponde hacerlo mediante la Ley de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), que de acuerdo con los preceptos constitucionales y reglamentarios, tienen por objeto prioritario:

- 1) Administrar los recursos del Fondo Nacional de Vivienda,
- 2) Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones.
 - c) Coordinar y fincar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
 - d) Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A), del Artículo 123 Constitucional y del Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece.

Como se puede observar, lo anterior está en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 4º Constitucional, respecto de la vivienda digna, a la cual se tiene derecho por disposición constitucional, según lo explicamos con anterioridad.

Es por ello que se crea este Instituto para beneficio de los trabajadores que se encuentran insertos en el Apartado A) del referido artículo 123 Constitucional.

En este sentido, es obligación de los patrones proceder a la inscripción de sus trabajadores, en el Instituto mencionado, y dar los avisos correspondientes. Como también, efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda en instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, para su abono en la subcuenta del Fondo de la Vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro. Y desde luego, hacer los descuentos a los trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos en la forma y términos de la ley de la materia. Como se observa, esta garantía social de la adquisición de la vivienda que prescribe claramente el artículo 4º Constitucional, se mantiene vigente de acuerdo a las aportaciones dadas por las tres partes involucradas en esta relación: Estado, patrón y trabajadores. Y bajo la óptica de esta garantía

debemos decir, que atendiendo a ella, los trabajadores incorporados a las gasolineras, como despachadores o propineros, tienen pleno derecho a esta vivienda digna, que por ninguna circunstancia deberá ser limitada. Y si en el mundo normativo se contempla, en el mundo fáctico se debe materializar, no escudándose en la ignorancia de sus trabajadores.

Por lo que concluimos que estos trabajadores mencionados, bajo ninguna circunstancias y sobretodo de ignorancia, deberán de gozar de la garantía social de la vivienda digna.

CAPITULO II

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

2.1 PRINCIPIOS RECTORES

2.2 JORNADA

2.3 DÍAS DE DESCANSO

2.3.1 VACACIONES

2.4 SALARIO

CAPITULO II

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

2.1 PRINCIPIOS RECTORES

Toda vez que hemos concluido con el primer capítulo de la presente investigación, nos toca abordar lo concerniente al segundo capítulo, el cual de acuerdo al diseño planteado, se refiere a las Condiciones Generales de Trabajo; iniciándose con el rubro denominado Principios Rectores; obviamente de dichas condiciones de trabajo, mismas que a continuación explicaremos con detalle.

En primer término, tenemos que, "Entendemos por condiciones generales de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo" ¹; de conformidad a lo expresado por el teórico

¹ Cueva, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I. Porrúa, México, 1993, p. 266

y doctrinario laborista mexicano, entendemos tres principios fundamentales:

- 1.- Defensa de la salud,
- 2.- Defensa de la vida y,
- 3.- Prestaciones que se deben recibir por el trabajo.

En el primer numeral, entendemos en específico una garantía de carácter constitucional, plasmada en el párrafo cuarto del artículo 4º, que ya textualizamos, y para efectos didácticos reiteramos: "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud...", y que por su naturaleza intrínseca se trata de una garantía, también social, y en este sentido, dentro de las condiciones referidas, se debe considerar vehementemente.

En el segundo principio observamos que la defensa de la vida, se traduce en una prolongación del primer principio, toda vez que conservar la salud significa proteger la vida del trabajador, tanto en su ámbito personal como dentro del establecimiento donde desarrolla su labor, y precisamente de ello se hablará bajo la perspectiva de la higiene y seguridad, plasmadas en los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se contemplan las siguientes obligaciones de los patrones, siendo estas, entre otras:

- 1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento.

- 2.- 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.
- 3.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deben permanecer en el lugar en que presten los servicios.
- 4.- Mantener el número 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.
- 5.- 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.

- 6.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.
- 7.- Disponer en todo momento de los medicamentos y materiales de curación indispensables, para que presten oportunamente los primeros auxilios.
- 8.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de higiene y seguridad.

Las anteriores hipótesis nos marcan lo relativo a los dos numerales anteriormente mencionados, tales como la salud y la vida; ambos rubros dentro de su establecimiento de trabajo, por cuanto hace taxativamente a las condiciones de trabajo también.

De lo que entendemos que constituye una obligación para el patrón cumplir con las normas de seguridad dadas para su giro comercial y que redundan en la productividad personal y social. Desde luego que existe obligación del trabajador de acatarlos, exigirlas pero para que el mismo trabajador las cumpla. En este orden de ideas, más que una obligación en su más amplio sentido, constituye, el camino mismo de la vida combinado, esto significa: la defensa de la vida a través de la salud.

Finalmente, el último punto dado, es el que se mencionó respecto de las prestaciones que se deben recibir por el trabajo, a las que comúnmente se les conoce como prestaciones sociales y personales; por lo que hace a las primeras tenemos: aguinaldo, reparto de utilidades, primas, préstamos, servicios médico, premisos económicos, comisiones, etc., y por lo que hace a las segundas: salario, jornada, vacaciones, etc.

De acuerdo a lo anterior, y alimentándonos con la concesión doctrinal, hemos observado los principios que rigen a las condiciones de trabajo, que desde luego se encuentran plasmadas claramente dentro de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 en la fracción XXVIII "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

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

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

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

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

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

En estas condiciones se observa que dichos enunciados constituyen esencialmente las condiciones de trabajo, que por su naturaleza en caso de ser verdadas en algún instrumento contractual, éstas carecerán de valor alguno, toda vez que atentan contra las garantías laborales de la persona humana.

Ahora bien, atendiendo a lo prescrito por la normatividad laboral reglamentaria, las condiciones de trabajo deben constar por escrito, salvo el caso de que se trate de contratos colectivos, y sobre ello debemos comentar que no obstante que se omita su documentalidad, el trabajador puede hacer valer sus derechos fundamentales.

Para reforzar lo anterior, invocaremos el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley; y,

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

Como se puede observar, específicamente se encuentran plasmados todos los requisitos que integran las condiciones de trabajo, como se ve, la primera fracción alude a la identificación tanto del trabajador como del patrón, esto es, su nombre completo: nombre, patronímico o de pila, y sus apellidos: paterno y materno; a continuación, la nacionalidad de las partes; la edad, a efecto de cumplir con ella en materia laboral (14 y 16 años), sexo, que es relevante a efecto también de designar las tareas a desarrollar; y las prestaciones sociales atendiendo al sexo masculino o femenino, menor o mayor de edad; asimismo es importante el estado civil: soltero, casado, concubinato, y finalmente, el domicilio, el cual surte efectos en materia laboral en caso de accidente de trabajo, que ya todos conocemos.

Por lo que corresponde al segundo enunciado, éste consiste en saber la duración que tendrá el trabajador, por obra determinada o tiempo determinado o indeterminado.

BIBLIOTECA CENTRAL

La fracción tercera del numeral referido, establece que se debe asentar como elemento de las condiciones de trabajo, el tipo de trabajo que será desempeñado por el trabajador durante el tiempo que se encuentre a disposición del patrón. Lo que en múltiples ocasiones esto confunde y merma el patrimonio del trabajador, toda vez que se asienta una actividad a realizar y efectúa otra diversa o también práctica una y otra, y solo se le paga una. Por lo tanto, solo realizará lo que está pactado por las partes, por lo que en esta tesitura solo realizará el trabajador para las actividades para las que fue contratado, se encuentre o no escrito, sino lo que se pactó no importa que sea verbal, siempre y cuando el trabajador esté de conformidad.

Aunado a la fracción anterior, la siguiente señala que también se debe de asentar el lugar específico en donde se debe prestar el trabajo, fábrica, oficina, etc.

Dentro de la siguiente hipótesis laboral, es importante destacar el rubro relativo a la capacitación y adiestramiento, ya que gracias a ello, se pueden obtener beneficios de productividad para la empresa y de especialización y profesionalismo para el trabajador, de ahí la relevancia de ser una necesidad imperante para el patrón brindarla, y obligación del trabajador recibirla. Dicha fracción octava, la relacionamos con la cuarta, ya que a nuestro juicio, la capacitación se puede brindar fuera del centro cotidiano de trabajo.

Ahora continuamos con la fracción quinta, que nos aduce a la duración de la jornada, es decir, el tiempo que se encuentra a disposición del patrón el trabajador; figura laboral de la que nos ocuparemos más adelante, por el momento solo dejamos claro que es un requisito indispensable, escrito o verbal en las condiciones de trabajo.

La forma y el monto del salario, también son aspectos que trataremos a continuación, pero reiteramos, se deben asentar si el contrato es escrito y si no lo es, de todas formas se debe respetar; así como la forma de pago es importante, también lo es el día y el lugar del mismo, aspectos que analizaremos en su oportunidad, y bajo los esquemas constitucionales y de la Ley Federal del Trabajo; por ahora, es solamente la enunciación de ello.

Finalmente, cabe anotar respecto de otras condiciones de trabajo, tan sobresalientes como las anotadas y comentadas con anterioridad; tales como los días de descanso y las vacaciones; así como otras condiciones que interesen a las partes y que vayan conforme a la normatividad laboral vigente, a la moral, las buenas costumbres y sobre todo a la equidad y la justicia.

Por otra parte, reiteramos lo que dice el artículo 26 del mismo cuerpo legal en comento: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

Con lo anterior, concluimos lo concerniente a las condiciones de trabajo, en los términos expuestos y precisamente de uno de esos elementos que deben consignar, hablaremos a continuación: **LA JORNADA.**

2.2 LA JORNADA

A continuación y en el presente orden de ideas, es menester abocarnos al estudio de la siguiente figura laboral que se encuentra inmersa en las Condiciones de Trabajo, en este caso, nos estamos refiriendo expresamente a la Jornada Laboral. Y al efecto hemos de manifestar que desde la época francesa mediante el decreto del dos de marzo de 1848, el gobierno provisional redujo a diez horas de trabajo en París y a once en provincia. La ley del 9 de septiembre de ese mismo año, fijó en doce horas de duración máxima el trabajo para los operarios adultos en establecimientos industriales. Por su parte la ley del 29 de junio de 1905, modificada el 31 de diciembre de 1913, limitaba a ocho horas la duración diaria del trabajo en minas.

De igual forma, el país mediterráneo, Italia, mediante la ley del 16 de junio de 1907, fijó en diez horas y media la duración máxima del trabajo en los arrozales; en cuando a la ley del 23 de marzo de 1908, prohibía el trabajo nocturno en la industria del pan.

En el pueblo teutón, el gobierno provisional expidió la Ordenanza del 23 de noviembre al 17 de diciembre de 1918, que instituyó la jornada de ocho horas en establecimientos industriales y en minas.

De acuerdo a ello, la jornada de ocho horas se estableció después de 1919, y en atención a las diversas naturalezas de los servicios. En el Tratado de Versalles, en su parte dedicada a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo 427, y la primera Conferencia en Washington de 1919, se aprobó limitar a ocho horas la jornada máxima de trabajo.

Dentro de nuestro país, es el estado de Jalisco, que mediante la Ley de 2 de septiembre de 1914, determinó que la jornada quedara comprendida de las ocho a las diecinueve horas, e impuso la obligación de dos horas de descanso a medio día.

El proyecto de ley sobre contrato de trabajo de 12 de abril de 1915, reconoció la necesidad de limitar la jornada máxima de trabajo a ocho horas y para los menores, seis horas.

El partido Laboral Mexicano, emitió un programa reclamando en él, la jornada de ocho horas.

Por su parte la Constitución de 1917, establece la jornada máxima de trabajo, de ocho horas, y la jornada nocturna de siete horas.

Sobre el particular, Krotoschin argumenta: "Los límites legales que en todos los países se han establecido a duración del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, deben estar en vinculación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas se compensen..."²

En cuanto a la Ley de 1931, ésta no contenía concepto sobre la jornada de trabajo, la ley de 1970 consideró en su exposición de motivos, que era conveniente recoger los principios que derivan de la jurisprudencia y de la doctrina.

Como se puede observar tenemos un planteamiento de carácter histórico, que nos permite visualizar la concepción de jornada, ya que como lo señala Mario de la Cueva: "Fueron muchas y muy fuertes razones de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada: sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible..."³

Pero a mayor abundamiento, debemos considerar que con base en la concepción de jornada de trabajo partiremos al despliegue de su asimilación.

² Krotoschin, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Ediciones Palma, Buenos Aires, Argentina, 1969, p. 968

³ Op. cit., p. 272

De igual forma, podemos señalar que se entiende por jornada de trabajo: "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio." ⁴ El maestro De Pina en su Diccionario Jurídico expresa sobre el particular: "Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo." ⁵; y en iguales términos, "Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material." ⁶; para concretizar, invocaremos el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, mismo que señala: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Como podemos observar claramente, de las anteriores concepciones de jornada de trabajo podemos esquematizar lo siguiente:

- 1.- el tiempo durante el cual,
- 2.- se está a disposición de,
- 3.- para prestar su trabajo.

Con lo anterior, entresacamos las notas esenciales y características de la jornada de trabajo, las cuales explicaremos detenidamente.

⁴ Briseño Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, México, 1985, pp. 183-184

⁵ Pina Vara, Rafael de. *Diccionario Jurídico*. Porrúa, México, 1992, p. 167

⁶ Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Porrúa, México, 1990, p. 120

En primer término, antes de hacer la anotación sobre el tiempo durante el cual el trabajador realiza su actividad, es pertinente señalar que se ha considerado que el hombre fatigado produce mal y es antieconómico su trabajo, es decir, que en efecto como premisas a la jornada laboral, encontramos proplamente la necesidad apremiante del ser humano de satisfacer sus imperativos individuales y especiales, y esto solo se logra mediante el trabajo; entendiendo por éste, el esfuerzo "...esfuerzo es pérdida de energía, y necesidad de recuperación. La limitación de las horas de trabajo hace posible el descanso al trabajador, lo que redundará en beneficio de la empresa." ⁷

Y luego entonces, al desarrollar y desplegar ese derroche de energía, el sujeto lo debe hacer, pero atendiendo al tiempo durante el cual se encuentra en condiciones óptimas para ello; atendiendo al principio de vitalidad, conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores y de productividad, rendimiento del trabajo. Por lo que respecta a la vitalidad podemos observar la reducción de la jornada de trabajo desde los siguientes puntos de vista:

- a) fisiológico,
- b) social,
- c) cultural.

Los estudios fisiológicos del ser humano, realizados desde el siglo pasado, demuestran sin lugar a duda, que la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores ocasionalmente; por una

⁷ Briseño Ruiz, Alberto. Op. cit., p. 182

parte, la fatiga fisiológica con la consecuente disminución de la atención que puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal; y por la otra, el menoscabo de su salud, precipitando su invalidez y más aún, su muerte prematura.

Razón de más para la limitación de la jornada, desde este punto de vista de vitalidad, que es que el trabajador requiere vivir socialmente con sus familiares y así participar activamente en la vida de relación con sus semejantes, para ello se hace necesario que el trabajador tenga horas libres durante todos los días y que al salir del trabajo no se encuentre fatigado, para que cuente con tiempo y ánimo para dedicarse al esparcimiento, a la atención de su familia y a vivir sus relaciones con sus congéneres, para lograr así desenvolvimiento equilibrado de la personalidad, toda vez que: "El trabajo independientemente de su utilidad económica pretende esencialmente sensibilizar al hombre." ⁶

Finalmente, bajo la perspectiva de la vitalidad en su modalidad de necesidad cultural, debemos decir que el hombre debe contar con tiempo suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad y así alcanzar un desarrollo armónico de su personalidad.

⁶ Gallard, Folch. *Derecho Español del Trabajo*. Editorial Labor, Barcelona, España, 1936, p. 241

Asimismo, el principio de la productividad dentro de este marco de limitación de la jornada laboral, implica que a medida que va transcurriendo la jornada de trabajo, se va consumiendo y agotando las energías disponibles, de tal suerte que si se prolonga el trabajo más allá de lo humanamente exigible, debe recurrirse a las reservas orgánicas que sin duda alguna, no actúan con la intensidad necesaria capaz de obtener el porcentaje de producción alcanzado en el transcurso de las horas iniciales de trabajo, luego entonces, una jornada prolongada, provoca la fatiga, disminuyendo la atención y la rapidez de los movimientos, que se traduce en accidentes y riesgos de trabajo.

Al efecto, "Las jornadas de trabajo, al ser excesivamente prolongadas, hacen perder calidad al trabajo prestado y, por tanto, a la obra producida, creciendo sus taras, mermas y defectos. Los accidentes de trabajo son también mayores en las jornadas prolongadas porque la fatiga, disminuyendo la atención a la rapidez de los movimientos multiplica las posibilidades del daño." ⁹

Es por esto que bajo la óptica de los principios de vitalidad y productividad aludidos, es necesaria e imperativa la limitación de la jornada de trabajo.

A lo cual nuestra Carta Magna recoge todas estas argumentaciones y atendiendo a cada una de ellas, regula la jornada de trabajo en la fracción I, Apartado A de su artículo 123, señalando: "La

⁹ Ídem

duración de la jornada máxima será de ocho horas..."; y de igual forma en la fracción I del Apartado B del citado artículo aduce que "La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente...". Consecuentemente la Ley Federal del Trabajo, recoge estos principios en sus artículos 59, 69, 61 y 62.

El primero de ellos en esencia contempla la voluntad de las partes para determinar el tiempo que debe durar la jornada de trabajo siempre y cuando se ajuste a lo prescrito en la Ley Laboral mencionada, es decir, que no exceda de ocho horas, refiriéndose concretamente al Apartado A), del artículo 123 Constitucional que ya se invocó.

Por otra parte, el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

"Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

"Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna". En este sentido específicamente la ley de la materia prescribe matemáticamente o numéricamente las horas que

comprenden dichas jornadas de trabajo, lo que de ninguna manera vulnera lo aducido por la Carta Magna. A mayor abundamiento el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo establece: "La duración máxima de la jornada de trabajo será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta"; lo anterior complementa la explicación dada en cuanto a los términos específicos. Finalmente el artículo 62 de la Ley de la Materia indica medularmente los lineamientos a seguir para la fijación de la jornada de trabajo, la cual se establecerá atendiendo a lo dispuesto por el artículo 5º de la propia Ley Federal del Trabajo; dispositivo que establece que las estipulaciones que contravengan o impidan el goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores no producirán efecto legal alguno y específicamente en su fracciones II y III, se refiere a la jornada, señalando: "II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje..."

En consecuencia, atendiendo y explicando el primer inciso de nuestro esquema establecido en párrafos anteriores, en donde planteamos como premisa de la jornada de trabajo: a) el tiempo durante el cual..., esto es, que precisamente conceptualizando la figura del tiempo, ésta se materializa y objetiviza cuando se legisla la jornada de trabajo, en donde se manifiesta que sea en su máximo de ocho horas, como lo establece la Constitución y la Ley Reglamentaria en los artículos ya textualizados.

En segundo lugar, el punto dos del esquema inicialmente dado, menciona que el trabajador: **b) está a disposición de...;** lo anterior se traduce en que dicho trabajador realizará las actividades para las que fue contratado, y que de manera formal se encuentran insertas en las condiciones generales de trabajo o en la contratación verbal de las partes, lo que debemos aclarar, que si bien es cierto en la definición legal, se contempla que dicho trabajador que se encuentra a disposición del patrón, es solo bajo el rubro de efectuar el trabajo por el cual fue contratado y no realizar cualquiera otra actividad, ello a capricho del patrón; es decir, no es para que le ordene lo que sea, sino que tales órdenes vayan en función del perfil del trabajador, ya si durante el lapso de la jornada el patrón no le encomienda actividad inherente a sus habilidades, destrezas y aptitudes, es responsabilidad del patrón no hacer uso de ellas; pero reiteramos, no es la disposición, como cosa, la que se entiende en este rubro, sino que como presupuesto, es de conformidad a lo contratado por las partes, luego entonces no será a capricho del patrón, sino de acuerdo a la capacidad y perfil personal del contratado.

Finalmente el tercer punto del esquema establece que: **c) para prestar su trabajo...;** retroalimentándonos con el aspecto anterior, el trabajador es contratado para realizar una actividad específica, pero si el patrón omite que éste la realice, imputándole la culpa a él, el trabajador se encuentra en posibilidad de exigir el cumplimiento del pago, no obstante que durante la jornada no haya realizado actividad

alguna encaminada al fin u objetivo que lo llevó a la empresa o fuente de trabajo

Ese trabajo solamente lo realizará dentro del tiempo pactado, pues "...El hombre necesita tiempo para la satisfacción de necesidades espirituales y sociales, cuya amplitud y número dependen del nivel alcanzado en general por la civilización. La variación de la jornada laboral oscila pues dentro de los límites físicos y sociales..."¹⁰

Ahora bien, para nuevamente hacer uso del esquema, lo realizaremos para tratar de explorar las jornadas que la Ley de la Materia contempla:

- 1.- Diurna,
- 2.- Nocturna; y,
- 3.- Mixta.

La primera de ellas, de conformidad a los preceptos legales tanto en la Constitución como en su ley reglamentaria, establecen claramente que esta sea de ocho horas, como máximo, y como lo comentamos en su oportunidad, el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, indica que la jornada diurna se encuentra comprendida entre las seis y las veinte horas.

¹⁰ Marx, Karl. *El Capital*. Décima cuarta edición, Tomo I, Volumen I. Siglo Veintiuno Editores, S.A. México, 1984, p. 279

Por lo que respecta a la jornada nocturna, es la comprendida entre las veinte y las seis horas; atendiendo al párrafo segundo de igual precepto; y finalmente la mixta, comprende periodos de tiempo de ambas jornadas, con las limitaciones que establece el párrafo tercero del citado artículo 60 de la Ley de la Materia, que ya ha quedado transcrito.

Independientemente de las clases de jornada a que ya hemos referido, podemos agregar otros tipos, enunciando los siguientes:

- A) Diurna,
- B) Mixta,
- C) Nocturna,
- D) Reducida,
- E) Especial,
- F) Ilimitada,
- G) Extraordinaria,
- H) Emergente,
- I) Continua, y
- J) Discontinua.

Las tres primeras jornadas ya fueron explicadas con anterioridad, es decir, la diurna, mixta y nocturna, en obvio de repeticiones, omitimos hacerlo, sugiriendo remitirse a la explicación dada con antelación.

Por lo que concierne a la **jornada reducida**, es aquella jornada constituida por un lapso de tiempo menor del que comprende las

jornadas máximas legales, la reducción de la jornada puede ser a convenio de las partes o por disposición legal, lo que se robustece con el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, y en este sentido desde luego va dirigido a los menores de edad, dieciséis años, los cuales no pueden trabajar más de seis horas diarias.

La **jornada especial**, es la que se pacta entre los interesados (patrón y Trabajador), siempre y cuando no vaya en menoscabo y detrimento de la integridad del prestador y que considere el descanso a efecto de compensar la jornada especial; desde luego, que cabe hacer mención del salario en torno a ello.

La **jornada limitada**, parece poco congruente con los principios constitucionales, al aceptar que pueda existir una jornada de esta magnitud, sin embargo, al respecto, los trabajadores domésticos, la ley de la materia solo exige que disfruten de los reposos suficientes para tomar alimentos y descansar durante la noche, para reponer fuerzas e iniciar nuevamente la labor.

En cuanto a la **jornada extraordinaria**, "damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. ¹¹

¹¹ Cueva, Mario de la, Op. cit., p. 279

Jornada emergente, se da este nombre "...a los servicios distintos de los trabajadores normales de la empresa, que deben prestarse cuenado, por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrono, o la existencia misma de la empresa." ¹²

La **jornada continua**, la ley no la define, aunque la menciona en el artículo 63 de la Ley Laboral multicitada a propósito del descanso de media hora. Es un concepto que expresa que se inicia ésta desde el momento en que el trabajador inicia sus labores hasta que la concluye, y se encuentra a disposición del patrón, sin interrupciones de ninguna clase.

Finalmente, la **jornada discontinua**, que tiene como característica fundamental, la interrupción de tal manera que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio. Ello implica dos momentos sobresalientes: la presentación a la jornada y el descansar durante ésta, en espacios permitidos y autorizados por el patrón.

Sobre el particular debemos manifestar que de alguna manera, representan opciones extraordinarias, como la jornada denominada, así, extraordinaria, que el artículo 123 Constitucional Apartado A, en la fracción XI refiere: "Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún

¹² Ídem, p. 278

BIBLIOTECA CENTRAL

caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;"

Concluyendo lo relativo a la jornada laboral, podemos señalar que la misma comprende la calidad del tiempo y no la cantidad del mismo, ya que de acuerdo a lo expresado por la **ENCÍCLICA RERUM NOVARUM** De León XIII, el trabajo proporciona al hombre un medio noble para sustentar la vida.

2.3 DÍAS DE DESCANSO

De conformidad al esquema de investigación presentado, corresponde dedicar nuestra atención al estudio del siguiente rubro, este se refiere a los **DÍAS DE DESCANSO**.

Considerando que el descanso no solo es bueno, sino necesario, y parafraseando a Despontin, el hombre fatigado produce mal y es antieconómico su trabajo; lo que significa que se debe dar obligatoriamente un descanso al trabajador, a efecto de que rompa la agobiante y tediosa rutina, y adquiera más fuerza para continuar con la labor diaria.

BIBLIOTECA CENTRAL

Asimismo, el descanso requiere una ordenada planeación, ya que permanecer en inactividad no es descanso, sino ocio, holganza, abulia, etc.

El ser humano, es antiestático por naturaleza, por lo que debe programar con antelación su actividad, mejor dicho, planear su descanso para que le resulte productivo y retome nuevos bríos a efecto de adquirir posteriormente mayor productividad en la realización del trabajo satisfactorio.

Debemos decir invocando a la historia que la religión nos habla de la creación del universo, en siete días y del descanso que Dios tomó al séptimo día para recuperar energía.

En la época de los judíos, el sabath, era un día dedicado expresamente al culto de Dios, en el que solo se dedicaba la persona a orar, loar, invocar a la deidad, y en esos días "no se podía sacar al buey de la barranca", que de manera metafórica, significa que no se podía trabajar, toda vez que el buey es un animal que se utiliza para siembra, amén de que en la cultura aludida se considera animal sagrado. Pues bien, lo que queremos dar a entender es que ya existían días de descanso, independientemente para que se utilizarán, aunque tanto en esa época como en la actual, es importante su uso.

Por otra parte, el pueblo hebreo con el sabath, que significa cesar, parar, detener; y de manera hermeneútica, es el descanso en un

BIBLIOTECA CENTRAL

sentido más nítido y preclaro, que en este contexto se descansaba el día sábado, cambiándolo posteriormente por el domingo, procedente del latín: dominus, que significa día del Señor.

Ahora bien, el descanso debe ser reparador, de otra forma, se convierte en enajenante y lejos de producir los objetivos buscados, entorpece la habilidad y el entendimiento.

Todo lo anterior, se entrelaza con la jornada de trabajo, a la luz de sus principios de vitalidad y productividad que hemos aludido y que encajan perfectamente en este tópico del descanso.

De acuerdo a nuestro marco jurídico constitucional laboral, el multiferido artículo 123 en su Apartado A) fracción IV, establece: "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, por lo menos;" Y en relación con él, tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III, de los Días de descanso, en el artículo 69, recoge esta disposición, señalando que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro." Lo anterior, se traduce en que de manera inmediata la ley exige que se trabaje al seis por uno; esto es, que por seis días trabajados le corresponde un día de descanso por lo menos, quedando a la voluntad de las partes pactar sobre el días de descanso, procurando que sea el domingo, así lo indica el artículo 71 de la Ley en comento, al señalar: "En los reglamentos de esta Ley, se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo."

Retomando el artículo 69 aludido, también indica que el día que descansa el trabajador, independientemente del día que sea (domingo u otro), se le pagará íntegra y totalmente como si lo hubiera trabajado, que de manera interpretativa lo está trabajando, ya que el descanso es fundamental para la productividad, atendiendo a los principios de vitalidad y precisamente de productividad, que ya con antelación hemos analizado.

Pero en el caso que se designe el domingo como descanso obligatorio, y si por razones dadas el trabajador realiza su labor en dicho día, para su pago se estará a lo que establece el artículo 71 de la Ley Laboral mencionada, en su párrafo segundo: "Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."; lo que representa un incremento de percepciones para el trabajador y en mayor productividad para el patrón, ambos se ven beneficiados con ello.

Lo anterior se refiere expresamente a los descansos semanales, toda vez que también se tienen los descansos obligatorios o cívicos, como les llama Briseño Ruiz, en virtud de que todos ellos se refieren a fechas conmemorativas de carácter cívico, esto es, invocando el nacimiento, fallecimiento o acontecimiento de algún personaje o hecho de la historia de México; al efecto, el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo nos señala cuales son estos días.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

- I.- El 1° de enero;
- II.- El 5 de febrero;
- III.- El 21 de marzo;
- IV.- El 1° de mayo;
- V.- El 16 de septiembre;
- VI.- El 20 de noviembre;
- VII.- El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII.- El 25 de diciembre; y
- IX.- EL que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Si afirmamos que se trata de descansos señalados por la ley en dicho dispositivo legal, se convierte ello en obligatorios, pero también son cívicos, en el sentido que de la simple lectura de los mismos, nos damos cuenta de su loa a los héroes nacionales y su historia patria:

El primero de enero se refiere a la costumbre religiosa y cultural del año nuevo; el cinco de febrero a la promulgación de la Constitución de 1917; el 21 de marzo al natalicio del Benemérito de las Américas: Benito Juárez; el 1° de mayo, curiosamente, al día del trabajo, el cual no

se trabaja, sólo se desfila por las calles de la Ciudad de México, para detenerse en el Zócalo, Centro Histórico; a excepción del primero de mayo de 1995, que por una decisión de organizaciones con intereses específicos, no se realizó tal festejo; pero sí la suspensión de labores obligatoria; con la cual no estamos de acuerdo; ya que consideramos que debería festejarse tan noble suceso, trabajándolo; el 16 de septiembre el aniversario de la Revolución Mexicana; y finalmente el 1° de diciembre de cada seis años, debido al inicio de la nueva administración tutelada por el Poder Ejecutivo Federal. Como se puede observar, no se trata de la ideología estatal y de un falso concepto de nacionalismo, sino de un medio de control social, que de ninguna manera repercute en la productividad de las empresas y del desarrollo del país. Pero bueno, así está contemplado en la ley y como tal se respeta, aún cuando exista inconformidad con ello; lo relevante de los días de descanso obligatorio es que si se trabaja en esos días, el patrón está obligado a pagar al trabajador el doble del salario; esto es, el cien por ciento de su percepción normal; así lo establece el artículo 73 de la ley en comento: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado."

Para que esto suceda, es necesario que exista convenio de las partes o determinación de la autoridad laboral, así lo establece el artículo 75 de nuestro cuerpo legal laboral en comento, el cual señala que para el caso de prestar servicios en los días de descanso obligatorio,

tanto los trabajadores como los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar dichos servicios, y si no llegaran a un arreglo, la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje resolverán sobre dicho particular. De igual forma este precepto establece que los trabajadores que queden obligados a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho al pago de un salario doble por dicho servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

Lo anterior, lo comentaremos detalladamente bajo la óptica de los trabajadores en las gasolineras del Distrito Federal, por ahora solo planteamos de manera genérica su concepción para después retomarla en ello.

2.3.1 VACACIONES

En alcance del punto anterior, el cual como ya se analizó, se refiere a los días de descanso obligatorio, encontramos entre esos días: las vacaciones, las cuales constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador, su finalidad es evidente: permitir que el trabajador, mediante un descanso prolongado recupere energías, pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento cotidiano a un régimen de disciplina y subordinación.

En cierto modo el trabajador mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad: "Para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso más o menos prolongado para la conservación de la salud y la obtención de nuevas formas físicas y mentales sin que tenga que restringirse su nivel de vida normal durante ese lapso. Por otro lado, la renovación de la capacidad laboral del trabajador favorece al empleador. Por esta razón se justifica que el empleador tenga que seguir pagando la remuneración, aunque el trabajo temporalmente no se presente. Esta remuneración constituye por así decir, la contraprestación por el trabajo que el trabajador, con renovadas fuerzas, realiza durante el resto del año. Se agregan razones de bien público, porque la salud de la población interesa a la colectividad entera." ¹³

Bajo otra perspectiva, "El hombre no puede estar sometido permanentemente al trabajo sin un periodo, aunque sea de pocos días, de interrupción, que le consienta descansar y proveer a las exigencias personales y familiares." ¹⁴

Con todo lo anterior, podemos invocar inmediatamente la normatividad que habla precisamente de las vacaciones, iniciando por el artículo 123 Constitucional, que en su Apartado A), no refiere nada al respecto, solo en el Apartado B), fracción III indica: "Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al

¹³ Krotoschin, Ernesto. Op. cit., p. 432

¹⁴ Deltala, Luigi. *El Contrato de Trabajo*. Editores López Elchegoyen, S.R.L., 1946. p. 259

año"; sin embargo el legislador ordinario de 1931, las estableció en una clara comprobación de la teoría de que las garantías sociales consignadas en el referido artículo 123 son fundamentalmente, un mínimo intangible en cuanto a que no pueden establecerse condiciones inferiores en perjuicio y detrimento de los trabajadores, pero susceptible de mejora, bien por la vía legal o por la contractual, individual o colectiva.

Dentro de la Ley Reglamentaria del artículo 123 en comento, encontramos reguladas las vacaciones en dos planos:

- a) el régimen general,
- b) el régimen especial.

El primero de ellos, previsto por los artículos 76 al 81 inclusive, y el segundo en los que se incluyen a los menores de 16 años, los trabajadores de los buques, y de las tripulaciones aeronáuticas, entre otros, en términos de lo dispuesto por los artículos 179, 199 y 233, respectivamente.

Pues bien, en cuanto al régimen general, ya hemos entendido que todo trabajador tiene derecho a sus respectivas vacaciones, pero lo que no sabemos es que a partir de cuando y como se le concederán las mismas; para ello el artículo 76 de la Ley de la Materia indica: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser

inferior de seis días laborales, y que aumentarán en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

"Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios." Como podemos darnos cuenta, no es tan sencillo tabular materialmente la garantía y el derecho a las vacaciones, y resulta claro que para concederlas es importante tomar en cuenta el factor tiempo, es decir antigüedad mínima en el empleo, que en este caso se trata de UN AÑO MÍNIMO DE SERVICIOS, que de acuerdo al Maestro Mario de la Cueva, lo expresa de la siguiente forma:¹⁵

CUADRO DE ANTIGÜEDAD LABORAL PARA EFECTOS DE TENER DERECHO A PERIODO VACACIONAL	
AL CONCLUIR EL AÑO DE TRABAJO	DÍAS DE DESCANSO VACACIONAL
PRIMERO	SEIS
SEGUNDO	OCHO
TERCERO	DIEZ
CUARTO	DOCE
NOVENO	CATORCE
DÉCIMO CUARTO	DIECISÉIS
DÉCIMO NOVENO	DIECIOCHO
VIGÉSIMO CUARTO	VEINTE
VIGÉSIMO NOVENO	VEINTIDÓS

Como se puede observar, para tener derecho al periodo vacacional respectivo (esto es el de seis días) se hace necesario que se cumpla cabalmente con una año mínimo para ello, tal y como se aprecia en el cuadro que antecede, asimismo, en los años subsecuentes

¹⁵ Cfr. op. cit., p. 290

se incrementarán los días de descanso, como también se ve en el esquema dado.

Cabe hacer mención el señalamiento de que los días de disfrute serán continuos; sirviendo de apoyo el artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo. También es importante mencionar que las vacaciones no podrán ser compensadas mediante remuneración; sin embargo para el supuesto de que la relación de trabajo terminará antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, en términos del precepto ya señalado.

Ahora bien, en torno a que se termine la relación laboral antes del periodo del año para gozar de las vacaciones, el patrón atendiendo a ello, solo dará en percepción la parte proporcional por concepto de los días trabajados.

También debemos acotar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80 establece el pago de una prima vacacional que en ningún caso podrá ser menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que por concepto de vacaciones le correspondan al trabajador.

Para terminar este punto es pertinente destacar que las vacaciones son una figura laboral importante dentro del Derecho, en

virtud de que se encuentra inserta en los días de descanso permitidos por la ley, en donde la finalidad es que el trabajador obtenga descanso físico y mental y se encuentre en condiciones óptimas de continuar con el desarrollo de sus habilidades y destrezas, propiciando la productividad y el desarrollo individual y colectivo, por lo que no son renunciables y son garantía de seguridad social; es por esto que dentro de los parámetros legales se deben respetar sus fines.

Podemos señalar que "En la doctrina se estima que los días de vacaciones que exceden de los mínimos legales pueden compensarse por una remuneración, siempre que el trabajador esté conforme."¹⁶

2.4 SALARIO

Para finalizar este segundo capítulo, corresponde el estudio de la última figura señalada en el diseño de investigación, nos referimos al SALARIO, el cual nos va a permitir concebir claramente la finalidad y el objetivo del trabajo que cotidianamente realiza el trabajador y que inspirados en la doctrina marxista, dicho trabajo se ha convertido en una mercancía, recibiendo por ello un pago, que en nuestro régimen laboral se llama salario.

La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra en la relación laboral el objeto indirecto, y constituye,

¹⁶ Borell Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Sista, México, 1944, p. 144

social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo. Podemos afirmar que el hombre además de su salario, al realizar su trabajo espera: El reconocimiento de su esfuerzo, la oportunidad de ascender y la seguridad para él y los suyos.

No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones, ya que la Ciencia Económica, la Psicología y el Derecho plantean hipótesis diferentes a efecto de analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes.

Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diversas maneras, según cual sea el punto de vista que se invoque: liberal, marxista, neocapitalista, etc.; en cuanto a la psicología, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Los conceptos de desarrollo, subdesarrollo, producto nacional bruto, etc.; si bien se entienden característicos de la ciencia económica, por otra parte reflejan en lo esencial, un modo de vida social.

Al efecto Mendzel indica: "Apenas existe un terreno de la cultura humana que tenga relaciones más estrechas con la estructura social que, la economía."¹⁷

Antes de continuar con el análisis detallado del salario como tal, nos permitimos hablar de las generalidades del mismo, y sobre ello, debemos entender que el salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste presta o proporciona a la empresa, pero no debe confundirse el salario con el objeto de la relación de trabajo.

El trabajador presta sus servicios no por el pago de un salario, sino por la seguridad que obtiene, la cual constituye el objeto de la relación de trabajo, como ya se indicó. Y dicha seguridad en el trabajo, se ve reflejada en la estabilidad en el empleo, los ascensos, capacitación, pensión frente a infortunio de trabajo, por razones de enfermedad, por edad, etc. El salario forma parte también de estos aspectos integradores de la seguridad.

Las prestaciones económicas son muy importantes, en buena medida hacen factible el logro y desarrollo de la seguridad, sobre todo cuando no se limitan a la cuantificación estricta del esfuerzo y al pago de un producto, como si se tratara de una mercancía.

¹⁷ Mendzel, Adolfo. *Introducción a la Sociología*. Fondo de Cultura Económica, México, 1941, p. 240

Sobre lo anterior debemos invocar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que menciona que la relación de trabajo y el contrato de trabajo, los hace consistir en la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario; la remuneración es solo una contraprestación por el servicio, pero no la finalidad de éste y mucho menos la cuantificación del esfuerzo. "Aún cuando de la definición del contrato de trabajo apareciera que la única obligación del empleador fuese la de pagar la remuneración correspondiente al trabajo prestado por el empleado, es Indudable que del mismo concepto surgen otras obligaciones accesorias derivadas del poder de dirección del empresario que condiciona su autoridad para organizar y dirigir la explotación y las tareas que se realizan en ellas, velando ante todo por la seguridad de la vida y de la capacidad física y mental de sus subordinados, pues no debemos olvidar que en el contrato laboral tiene un aspecto relevadamente personal en cuanto significa la utilización de la actividad física o mental del hombre, bien distinta, por cierto, de la de los objetos materiales, tanto en sus consecuencias individuales como sociales." ¹⁸En cuanto a dicha retribución podemos señalar que su idea integradora se da con los principios de carácter general de los que ya se hablaba, tales como que los derechos atribuidos a todos los individuos, serían la protección de la familia, el perfeccionamiento de los propios conocimientos, el derecho a trabajar; el mejoramiento económico, la conservación de la salud, el seguro contra los riesgos; principios propios de los trabajadores, es decir, el

¹⁸ D. Pozzo, Juan. *Manual Teórico de Derecho del Trabajo*, Tomo I, Parte General, Derecho Privado del Trabajo. Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1966, p. 67

derecho a conseguir condiciones dignas de trabajo, una retribución justa, el bienestar vital, y la defensa de los intereses profesionales. Finalmente, sobre ello nuestro ilustre jurista Mario de la Cueva, argumenta: "El derecho individual del trabajo, según hemos repetido frecuentemente, tiene como propósito esencial asegurar a cada trabajador, un nivel decoroso de vida. Por ello, e inmediatamente después de la protección a la persona física, dato que se revela en los principios sobre jornada de trabajo, descanso y vacaciones, tuvo que ocuparse nuestro Estado de los problemas del salario. La relación de trabajo crea de hecho y en la generalidad de los casos, una condición de dependencia económica del trabajador hacia la empresa.

"El salario es, en la vida real, fuente única, o al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia."¹⁹

A continuación, penetraremos en el universo de las concepciones del salario. Etimológicamente "La voz salario, derivase de la latina *salarium*, de *sal*, que significa estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicios."²⁰ Aún cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el

¹⁹ Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 641

²⁰ Ashworth, Williams. *Breve Historia de la Economía Internacional*. Ediciones en Español, Fondo de Cultura Económica, Madrid, España, 1979, p. 210

trabajador percibe por su trabajo, se han usado y en algunas ocasiones se siguen usando, con cierta frecuencia, como sinónimos, los siguientes: sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aníaga, acostamiento, comisión, anataquitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travesía, obtención, subvención, viático, ayuda de costa, corretaje, gajes, percance, mayoralía, etc.

En este orden de ideas, también tenemos que: "para formular el concepto legal de salario habremos de atenernos a los preceptos legislativos de derecho positivo, pero además, de lo expuesto anteriormente, se debe tener en cuenta que el fenómeno salario en un fenómeno humano, que puede también ser controlado por medios estadísticos, siempre que la estadística se ponga al servicio de la moral, atendiendo a que en el sistema de trabajo, por medio del salario han de entrar en su función el espíritu de colaboración de una o varias personas yaún de la autoridad pública." ²¹

Finalmente, Mario de la Cueva, al respecto argumenta que: "...el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia." ²² Es por esto que podemos señalar que el salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia.

²¹ Méndez Pidal, Juan. *Derecho Social Español*. Revista de Derecho Privado, Vol. I, Madrid, España, 1952, p. 340

²² Op. cit., p. 293

De conformidad al artículo 82 "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Una vez entendido lo anterior, continuamos con el salario bajo los siguientes aspectos:

- I) Integración,
- II) Igualdad,
- III) EL mínimo
- IV) Normas protectoras y privilegios.

En primer lugar, la Integración del salario se da con:

- a) los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,
- b) las gratificaciones,
- c) las percepciones,
- d) la habitación,
- e) las primas,
- f) las comisiones,
- g) las prestaciones en especie, y
- h) cualquier otra cantidad que se le de al trabajador con motivo de su trabajo.

De la simple lectura de los rubros señalados, entendemos claramente que el salario no es exclusivamente la cantidad en dinero que se paga por el trabajo realizado, sino que conlleva las prestaciones sociales a que se tiene derecho como tales; no es un solo factor sino una

UNIDAD integrada por dichos elementos; así lo determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Por cuanto se refiere a la igualdad del salario, el artículo 123 Constitucional, en su Apartado A), fracción VII, indica: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad"; este espíritu lo recoge el artículo 86 de la Ley Reglamentario del dicho precepto, al señalar: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Esto significa que lo importante es la calidad del trabajo, la productividad del mismo, no las particularidades del trabajador, sino su eficiencia, independientemente de que se trate de hombre o mujer, no por ser uno u otro, variará el salario, sino que variará en función de la calidad del trabajo y del perfil del trabajador, atendiendo a sus particularidades pero respecto de sus habilidades, destrezas y aptitudes.

En relación al salario mínimo, se inicia su regulación desde luego, en la Constitución General de la República, en su reiterado artículo 123, interesándonos en este caso, el Apartado A), fracción VI, al señalar 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 las ramas determinadas de la actividad económica o profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

"Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno..."

Dicha normatividad la retoma la Ley Federal del Trabajo en su capítulo VI, denominado: Del Salario Mínimo, que comprende los artículos 90 a 96; agregando el artículo 97 relativo a que el salario no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, excepto en los casos siguientes:

- 1.- Pensiones alimenticias, decretadas judicialmente.
- 2.- Pago de rentas en términos del artículo 151 el que no pasará del diez por ciento del salario.
- 3.- Pago de abonos para el fondo de la vivienda, que no excederá del 20 por ciento del salario.
- 4.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados según el artículo 1034 de esta ley, el que no excederá del diez por ciento del salario.

Finalmente tenemos las normas protectora del salario bajo los siguientes rubros:

- 1.- La libertad de utilizar el salario al arbitrio del beneficiario.
- 2.- La irrenunciabilidad del salario, atento al artículo 5º Constitucional.
- 3.- El pago directo al trabajador del salario.
- 4.- El pago en efectivo mediante moneda de curso legal exclusivamente.
- 5.- El pago de las prestaciones en especie cubren a la familia del trabajador.
- 6.- La adquisición de mercancías en tiendas o almacenes debe ser convenio de las partes y bajo ciertos parámetros de protección social.
- 7.- El Estado podrá intervenir en este sentido creando instituciones expreso, en donde se tomará siempre en cuenta el beneficio del trabajador, con precios accesibles al mercado común.
- 8.- No podrá proceder la cesión de salarios, ni la imposición de multas en menoscabo del salario.

- 9.- El pago del salario será en el lugar donde el trabajador preste sus servicios, en día laborable, durante o al final de la jornada de trabajo.
- 10.- Los pagos de salarios son preferentes a otros créditos que tenga el patrón.
- 11.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrir, ejercitando las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Como se puede observar todas las hipótesis normativas aludidas, tienden a proteger al salario del trabajador, desde el primer momento en su integración, así como en su forma de pago, siempre atendiendo al beneficio, toda vez que como se encuentra en la población económicamente débil, debe cuidarse que este salario lo respete en su pago el patrón, sin menoscabo de ninguna índole.

También debemos considerar como se determina el salario, precisamente para que dependiendo de él, se logre el pago del mismo, el cual de acuerdo a nuestro esquema, señalamos que puede ser: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión y a precio alzado; y sobre ello, nos ocuparemos en el capítulo siguiente, por el momento solo lo mencionamos, para coronar y contextualizar lo anteriormente expresado.

CAPITULO III

EL SALARIO DEL TRABAJADOR EN GASOLINERAS

3.1 POR UNIDAD DE TIEMPO

3.2 POR UNIDAD DE OBRA

3.3 POR COMISIÓN

3.4 A PRECIO ALZADO

CAPITULO III

EL SALARIO DEL TRABAJADOR EN GASOLINERAS

3.1 POR UNIDAD DE TIEMPO

Una vez que hemos aclarado lo relativo al salario solo nos resta hablar sobre la fijación del mismo, y en este caso se trata de la fijación por Unidad de Tiempo.

En este Apartado es precisamente el tiempo el que se considera para poder estar en condiciones de determinar el salario, la medida es siempre la misma: el salario, siempre se paga por horas de trabajo, día, semana o mes.

Es fórmula común que el salario se fije sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta.

Esto hace suponer una valoración previa, tanto de las aptitudes como de la capacitación del trabajador.

Sin embargo, los tabuladores que forman parte de las contrataciones colectivas, establecen el pago, independientemente de la calidad.

De otra forma, una persona con el mismo puesto, ganaría más, con base en su experiencia o en sus conocimientos y preparación profesional, lo que no sucede en nuestro ambiente laboral.

La garantía que la ley consigna, cuando el salario se fija por semana, por quincena, o por mes, estriba en disponer que dicho salario nunca será inferior al salario mínimo, conforme al párrafo primero del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que: "El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

La fijación del salario por horas de trabajo es operante o procedente, tratándose de algunos servicios como: Locutores, Peritos, Traductores, Catedráticos, Maestros especializados, etc.

La base del salario resulta simple, basta con dividir el salario mínimo entre ocho horas, para determinar la cantidad correspondiente a cada unidad de tiempo. Sin embargo, dicha fijación resulta arbitraria careciendo de fundamento legal, como ya se expresó con anterioridad

en términos del artículo 90 en comento, el trabajador debe recibir un salario mínimo por realizar la actividad por la que fue contratado. Atento a lo anterior debemos hacer notar que para dicho efecto el artículo 59 párrafo primero, del mismo cuerpo laboral reglamentario en el sentido de que: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales", mismos que se encuentran plasmados en los artículos 60 a 62 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, resultaría erróneo interpretar que dicho dispositivo legal en comento, como es el artículo 90, se refiere a la jornada de ocho horas, toda vez que el lapso de la jornada se fijará de acuerdo con las necesidades del patrón, y es en primera instancia, él (el patrón), quien establece la conveniencia de la duración, cuando el trabajador labora dos horas diarias o cuatro horas, si lo hace cada tercer día, ésto constituye su jornada diaria; reiterando que cualquier otra interpretación resultaría incongruente e ilógica.

Por cuanto hace a su pago, es afirmativo señalar que este pago, de las horas de trabajo, puede resultar de dividir el salario mínimo entre las que constituyen la jornada; esto es, se dividirá entre cuatro si la jornada está constituida por ese número y no entre ocho.

Al efecto el artículo 58 de la reiterada Ley Federal del Trabajo nos proporciona la definición legal de la jornada de trabajo; de la que se advierte que la misma se refiere al tiempo durante el cual el trabajador

presta su trabajo al patrón; lo que significa que dicho precepto es muy preciso y no admite una interpretación distinta ni diferente; en el supuesto, el trabajador está a disposición del patrón, dos, cuatro, seis u ocho horas, esto es una jornada de trabajo. En ese caso, el pago será mínimamente del salario también mínimo.

Debemos recordar que la ley de la materia no habla de salario mínimo diario, sino por jornada; de cualquier forma ya explicamos la manera de determinar el salario mínimo diario, a fin de que la falta de disposición legal al respecto, no se traduzca en un menoscabo del patrimonio del trabajador.

3.2 POR UNIDAD DE OBRA

A continuación entraremos al estudio del salario bajo la perspectiva de la Unidad de Obra, como lo indica el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo multicitada, el cual refiere que: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

"Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta

como consecuencia del trabajo." Sintetizando, podemos señalar que el salario por unidad de obra es aquél en que la retribución se mide en función de los resultados del propio trabajo que se realizó por parte del trabajador.

Al fijarse el salario por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra, y deberá tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador debería ser tal que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario remunerado que corresponda a una prestación de servicios retribuida con salario por unidad de tiempo.

En este caso el salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene en este tipo de salario el trabajador puede obtener más ingresos por su trabajo, lo cual dependerá de su esfuerzo, tiempo y responsabilidad, que se verá reflejado en su productividad, beneficiando de igual manera a la empresa, toda vez que ésta incrementará su producción y calidad de bienes y servicios.

Como ya se ve, este salario es variable, toda vez que se modifica aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un lapso de tiempo dado, cada pieza terminada se abona con una cantidad fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará consecuentemente el salario de cada día.

También podemos decir que bajo la óptica descriptiva de Cabanellas, esta unidad de obra se considera a destajo, por que en cuanto a su naturaleza se ha estimado que el salario a destajo origina un trabajo no subordinado, sin tener para ello en cuenta, el hecho de que la modalidad remuneratoria no modifica ni los derechos ni las obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de la prestación laboral; lo que ocurre es que la retribución que percibe el trabajador se somete al resultado obtenido. En ello se introduce un elemento, factor, premisa aleatoria y una participación en el riesgo de la producción a cargo entonces del trabajador.

Así las cosas, observamos que pueden tener ventajas, tales como:

- 1.- El menor costo de la fabricación;
- 2.- El ascenso de la productividad bajo el estímulo que experimenta el trabajador;
- 3.- El incremento personal-profesional del prestador de servicios;
- 4.- La menor vigilancia empresarial;
- 5.- Los mayores beneficios que para ambas partes representa; y,
- 6.- La fijación más exacta de los costos de producción.

Ahora bien, a contrario sensu podemos esquematizar los inconvenientes de ello:

- 1.- Provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, víctima de su necesidad apremiante.
- 2.- Produce una merma real en el salario del trabajador, por la mayor competencia que se provoca.
- 3.- Propicia la prolongación de la jornada laboral, fuera de los términos permitidos, desde luego en contra del trabajador y en beneficio del trabajador,
- 4.- Se provoca la realización de las horas extraordinarias sin pago de ello.
- 5.- Se omiten los descansos obligatorios y prestaciones sociales,
- 6.- Contribuye al desempleo,
- 7.- Tiende a producir estímulos de menor calidad y minusvalía sacrificando ésta ante la cantidad.

Con todo lo anterior, la fijación del salario por unidad de obra, deberá considerar la proporción entre remuneración y tiempo, a efecto de que el trabajador perciba, por el servicio efectivo correspondiente a la jornada máxima legal, el salario mínimo establecido por la ley o el salario básico estipulado con los convenios normativos.

Dentro de la fijación de la tarifa a destajo, existe una valoración del tiempo, solo que dicha valoración se aplica a la ejecución de una obra determinada y se abona teniendo en consideración el rendimiento.

Existe un inconveniente más a lo expuesto en dicha determinación del salario por unidad de obra, y es que a tal fin se cuenta el tiempo que la tarea requiere y el valor de cada una de las unidades remuneradas, para que pueda lograrse normalmente, en una jornada de ocho horas, el salario mínimo fijado.

En la modalidad de destajo mixto o destajo en garantía, se le asegura al trabajador una retribución normal, siempre que él asegure a su vez un mínimo de rendimiento compensatorio.

Por su parte el artículo 83 en comento permite que el salario se fije y determine por unidad de obra; en este caso además de especificarse su naturaleza, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles, que el patrón, en su caso proporcione para efectuar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

En esta disposición textualizada, se atiende como se puede observar de su simple lectura, a los útiles de trabajo, se protege con ello

el interés del patrón lejos de fijar las bases para la determinación verdadera y auténtica del salario.

Complementariamente, con el artículo 85 de la Ley Laboral mencionada, el cual señala "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

"En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos." Lo que equivale a establecer, que si el pago en cada semana, aún cuando el número de piezas elaboradas por el trabajador no alcance por su pago individual el monto del salario, el patrón deberá pagar el salario mínimo diario, multiplicado por el número de días que se laboró.

En estos términos, si el trabajador no cumple con el número de piezas que de común acuerdo hayan establecido, sin justificación alguna, el patrón podrá rescindir el trabajo, pero en ningún caso, dejar de pagar el salario.

Finalmente, debemos mencionar que los trabajadores que perciban salario por unidad de obra, conforme al artículo 327, tienen derecho al pago del día de descanso obligatorio y a gozar de vacaciones anuales pagadas, calculando su monto, conforme a las

bases del artículo 89. Para el caso de la indemnización y de las vacaciones, el segundo párrafo del artículo 89, citado, menciona que cuando el salario se paga por unidad de obra y en general cuando la retribución es variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente laborados. Y si durante este tiempo hubiese existido un aumento de salario, se tomará como base el precio de la percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento dado. La diferencia fundamental entre ambos tipos de salarios, analizados con anterioridad, es decir, el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, consiste en que el primero se calculará atendiendo al tiempo de la jornada diaria de trabajo, ya sea semanal, quincenal o mensual; independientemente del resultado que se obtenga; mientras tanto en el segundo tipo de salario, se toma en consideración principalmente el resultado del trabajo realizado y no el tiempo empleado en su elaboración.

3.3 POR COMISIÓN

Ahora corresponde el turno de la determinación del salario por comisión, misma que emana del propio artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, multicitada.

Pues bien, esta es una forma de pago que se utiliza generalmente dentro del comercio, en virtud de que la comisión es una forma de 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, según palabras del maestro De la Cueva.

Desde luego que el monto de la comisión no podrá ser inferior al salario mínimo; puede argumentarse que esto dependerá de los resultados de la eficiencia. La disminución reiterada del volumen de operaciones, faculta al patrón a rescindir la relación laboral, sin que ello implique la disminución al salario mínimo.

De conformidad a lo expresado por nuestro teórico andino, Cabanellas, las clases de comisión son:

- A) Proporcionales;
- B) Progresivas;
- C) Permanentes;
- D) Periódicas;
- E) Directas;
- F) Indirectas;
- G) Actuales; y,
- H) Futuras.

En cuanto a las primeras, son las que se encuentran ajustadas de manera invariable sea mucho o escaso rendimiento; y las segundas, se refieren a que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebase ciertos topes.

Aunque hemos de señalar que ciertas empresas disminuyen los índices de las comisiones, cuando los negocios adquieren volumen de magnitud.

Existen también como anotamos, en tercer lugar, las comisiones permanentes, que subsisten igual a través del tiempo; y las periódicas, son las que se incrementan o restringen según las épocas o modalidades de la actividad.

En cuanto a las comisiones directas, se devengan de una sola vez y por mes, de no regir lapsos menores; en tanto que las comisiones futuras suelen corresponder a operaciones de tracto sucesivo, como los seguros en el que el comisionista o agente mantiene su cuota mientras subsista el contrato entre el empresario y en cliente.

Por cuanto hace a nuestra ley acepta la variabilidad en el salario, según lo señala el artículo 89 de referencia, en su parte general, lo que permite establecer la posibilidad del mismo.

Para los agentes de comercio y otros similares, el salario a comisión, según lo establece el artículo 286, puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, dos o tres de dichas formas.

El derecho a recibir dichas primas se gesta en el artículo 287 de nuestra ley laboral, mismo que refiere: "Para determinar el momento en

que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y

II. Si se fija las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan."

3.4 A PRECIO ALZADO

El salario a precio alzado, es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar, presentando características tanto del salario por unidad de tiempo y de obra; del primero porque la prestación del trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, debiendo percibir cuando menos el salario mínimo, y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de la obra por realizar.

Aún cuando este tipo de salario pudiere parecer justo, es una forma de salario cada vez menos utilizada, y la ley de la materia, como se advierte en su artículo 83, únicamente señala que es un tipo de salario, más no lo reglamenta ni determina sus características.

Pero la importancia de todo ello es que la Comisión para determinar el salario, a nuestro juicio, conlleva todas las ventajas y desventajas de las que se hablaron en el punto anterior, toda vez que en resumidas cuentas el patrón en la mayoría de los casos pretende especular con el trabajo del ser humano (trabajador), pagando en cualquier modalidad un salario inferior al establecido, por lo que tenemos como tarea, no permitir la violación de la normatividad de la materia.

Una vez que hemos concluido el rubro relativo a la fijación del salario de conformidad con sus modalidades: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión y a precio alzado; y atendiendo a la denominación del capítulo tercero en comento, consideramos pertinente analizar, no solo el salario de los trabajadores en los expendios de gasolina en esta ciudad capital, sino todas las condiciones generales de la relación laboral de dichos trabajadores.

En este orden de ideas, podemos decir que dichas condiciones de trabajo en las gasolineras, de conformidad con lo planteado por la Constitución General de las República así como en la Ley Reglamentaria de la misma, esto es exactamente el Apartado A) del artículo 123 y en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, que tienen como presupuesto la relación individual de trabajo, en términos de la normatividad anteriormente invocada y aplicable al universo laboral que hoy nos ocupa.

Dicho lo cual, las condiciones de la relación laboral de estos trabajadores en términos del citado artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el 25 del mismo ordenamiento legal son:

- 1.- Constar por escrito,
- 2.- deben constar los generales de las partes,
- 3.- la duración de la relación de trabajo, ya sea para obra o tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado,
- 4.- la clase o tipo de servicio o servicios que deban prestarse,
- 5.- lugar de la prestación del trabajo,
- 6.- duración de la jornada,
- 7.- forma y monto del salario,
- 8.- día y lugar de pago del salario,
- 9.- días de descanso,
- 10.- vacaciones; y,
- 11.- demás prestaciones especiales o convenidas por ambas partes.

En primer lugar, iniciaremos refiriéndonos al requisito de que las condiciones de trabajo deben constar por escrito; por lo menos por duplicado a fin de que las partes (trabajador y patrón) tengan un ejemplar de las mismas; aunque si dicho elemento se omite, tal circunstancia no implica el menoscabo de los derechos del trabajador. Sobre el particular, debemos decir que en el caso en cuestión el patrón de manera general no suscribe un documento en este sentido; ya que en su mayoría los trabajadores que laboran dentro de estos centros de trabajo lo hacen a través de un acuerdo verbal.

Por otra parte, tenemos la clase de servicio o servicios que deben prestarse (aunque en el esquema es el número cuatro, en virtud de que el número dos, consistente en las generales de las partes, solo las conoce el patrón, al resultar irrelevantes para él.

Pues bien, decíamos que en relación a la clase de servicio o servicios que el trabajador debe prestar, la actividad a realizar propiamente se refiere a despachar la gasolina a los usuarios, pero en el mundo fáctico, dicho trabajador, se encarga de diversas actividades no contempladas en la naturaleza de su función, sino en el arbitrio del patrón; nos estamos refiriendo al aseo de los sanitarios, la limpieza también de los depósitos de gasolina, cuidar la carga y descarga del combustible, la venta de aceites, lubricantes y aditivos; so pena de despedidos y en casos extremos, denunciarlos por la comisión de algún ilícito. Concluyendo, el servicio que en la realidad prestará el propinero

será el que le asigne el patrón, independientemente de servir el combustible, que es el trabajo obligado por excelencia.

Por cuanto se refiere al lugar en el que el trabajador debe prestar su servicio, por obviedad de razones, entendemos que es únicamente dentro de la instalación de la gasolinera y específicamente se le asigna una bomba de gasolina y que en el medio se le conoce con el nombre de "isla", pero de conformidad al punto anterior, puede también realizar su labor en donde el patrón se lo indique, como puede ser en diversas estaciones de servicios; y aún no estando dentro de las funciones propias de su naturaleza, atendiendo solo al criterio impositivo e imperativo del patrón, bajo la amenaza de la pérdida del trabajo.

Con relación a la duración de la jornada, debemos decir que la misma está determinada en razón de ocho generalmente, o más en algunos casos, y así tenemos que diversas gasolineras tienen tres turnos:

- a) de las 6:00 horas a las 14:00 horas;
- b) de las 14:00 horas a las 22:00 horas;
- c) de las 22:00 horas a las 06:00 horas.

Turnos que se van rotando de acuerdo con los intereses del patrón y nunca con el consentimiento del trabajador, asignados, como se reitera, arbitrariamente.

Debe hacerse notar que cuando falta algún trabajador los demás tienen que cubrirlo sin pago extra, so pena de quedar desempleado.

Respecto de la forma y monto del salario, debemos ser claros y tajantes: no existe salario base o mínimo, el salario que percibe el trabajador en estos centros de venta de gasolina es solo las propinas que recibe del usuario y nada más; y que en ocasiones debe compartir con el patrón.

Consecuentemente el día y lugar de pago será la gasolinera y todos los días que trabaje.

Por lo que corresponde a los días de descanso, esto lo señala también arbitrariamente el patrón, sin consentimiento de los trabajadores, mediante el rol que señala para el efecto entre los trabajadores.

Si hablamos de vacaciones, el trabajador es el que no solicita la mismas, toda vez que gana por lo que venda o mejor dicho por el tiempo que labore en su centro, por lo que no se siente aparentemente afectado con la omisión de dicha prestación, misma que no le imputa al patrón.

Finalmente, para concluir lo anterior, sobre las prestaciones sociales a que tiene derecho todo trabajador, y más en este caso de

acuerdo al riesgo de la actividad realizada, los propineros, NO RECIBEN PRESTACIÓN SOCIAL ALGUNA; ya que como se reitera, se les deja en estado de indefensión, y con ello el patrón viola flagrantemente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como cuerpo legal rector del trabajo en nuestro país, así como la normatividad de la Ley de la Materia, reglamentaria de la carta Magna y demás leyes complementarias.

Lo que nos ensombrece es el Estado de Derecho que enmarca a nuestro país, a pesar que esto tiene como presupuesto la injerencia de una institución de tan importante actividad económica como es Petróleos Mexicanos.

De lo que deducimos que a todas luces dichos centros de trabajo son verdaderos dictadores y aguerridos que transgreden no tan solo la esfera jurídica de los trabajadores, sino del propio espíritu de todos los mexicanos.

Atendiendo a lo anterior, podemos señalar que las condiciones generales de trabajo para los propineros solo existen las que benefician al patrón y no a ellos, y mediante el siguiente cuadro objetivizamos visualmente todo este contenido planteado con veracidad.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES
DE LAS GASOLINERAS DEL DISTRITO FEDERAL**

CONFORME A LA LEY	CONFORME A LA PRACTICA
1.- DEBERÁN CONSTAR POR ESCRITO	SOLO ES VERBAL
2.- ASENTAR LAS GENERALES DE LAS PARTES	SOLO ES VERBAL
3.- DURACIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO	A JUICIO DEL PATRÓN SIN INDEMNIZACIÓN
4.- CLASE O TIPO DE SERVICIO QUE SE DEBERÁ PRESTAR	TODO EL QUE LE ASIGNE EL PATRÓN
5.- EL LUGAR DONDE DEBA PRESTAR EL TRABAJO	EN TODA LA INSTALACIÓN DE LA GASOLINERA O EN DIVERSAS GASOLINERAS
6.- LA DURACIÓN DE LA JORNADA	OCHO HORAS O MAS SIN PAGO EXTRA
7.- FORMA Y MONTO DEL SALARIO	NO HAY SALARIO ESTABLECIDO SOLO PROPIAS
8.- DÍA Y LUGAR DEL PAGO DE SALARIO	NO HAY, EL PAGO SERÁN LAS PROPIAS
9.- LOS DÍAS DE DESCANSO	LOS QUE ASIGNE EL PATRÓN
10.- VACACIONES	UNA SEMANA CUANDO ASÍ LO CONSIDERE EL PATRÓN Y EN MÚLTIPLES OCASIONES LAS OMITI SIN PAGO CORRESPONDIENTE
11.- LAS PRESTACIONES SOCIALES	NO EXISTEN

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL

4.1 DESPIDO INJUSTIFICADO

4.2 INCOAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.3 PRESTACIONES RECLAMADAS

4.4 RESOLUCIÓN O LAUDO

4.5 ALTERNATIVAS VIABLES

4.5.1 LEGISLATIVAS

4.5.2 EJECUTIVAS

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL

4.1 DESPIDO INJUSTIFICADO

A continuación corresponde hablar respecto del procedimiento laboral en torno al despido injustificado, mismo que el trabajador incoará ante la autoridad laboral respectiva.

Sobre el particular se hace necesario encaminarnos al esclarecimiento del rubro denominado DESPIDO INJUSTIFICADO, que tiene su presupuesto, como es evidente, en la terminación de la relación laboral de conformidad con lo que establece la ley de la materia, y que desde luego al no encontrarse en estas hipótesis normativas podemos entender a contrario sensu, que existe por parte del patrón un despido injustificado.

Es por esto que se considera acertado señalar que resulta apropiado denominar **despido** a la rescisión patronal y **retiro** a la que hace valer en su momento el trabajador.²³

En consecuencia invocaremos el Capítulo V del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo denominado **TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**. Y al efecto el artículo 53 del cuerpo legal mencionado aduce: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

Por cuanto hace a la primera fracción indicada, es claro que debe existir la voluntad de las partes para dar por terminada esta

²³ Cfr. Buen L., Néstor de. **Derecho del Trabajo**, Tomo II. Porrúa, México, 1977, p. 79

relación laboral, es decir, el interés de ellos es la primera etapa significativa para concluir con el ejercicio de la relación dada.

En segundo término tenemos un hecho evidente e inminente, la muerte del trabajador, la cual significa el término de la relación laboral, que se demuestra con el acta de defunción respectiva sin más averiguaciones que el hecho mismo.

La tercera hipótesis relativa a la terminación de obra, según nos refiere y remite a los artículos 36, 37 y 38; es decir al capítulo II, relativo a la duración de las relaciones de trabajo. En este aspecto podemos señalar que el principio que adopta nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, es el de la duración indefinida de la relación de trabajo; constituyendo las excepciones a este principio, los contratos por tiempo fijo o para obra determinada, y siendo éstas la excepciones al principio general, para que se actualicen, deberán satisfacerse ciertos requisitos establecidos en la propia ley (artículos 36 y 37); destacando que este tipo de relaciones laborales sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza de la obra. Y como ejemplo de lo anterior, encontramos el artículo 38 de la Ley de la Materia, que establece: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado."

En relación a la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que la incapacidad manifiesta del trabajador, trae como consecuencia que el patrón pueda dar por terminadas las relaciones de trabajo, que tienen como consecuencia la imposibilidad material de la práctica del mismo.

Finalmente, podemos agregar a lo anterior, que el mismo artículo invocado, en su fracción V, nos remite al 434 del propio ordenamiento, que refiriéndose a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, expresa que: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

En este orden de ideas, tenemos que la relación laboral también puede ser rescindida, es decir, antes de que se puedan cumplir las hipótesis de la terminación de dichas relaciones laborales, se pueden rescindir las mismas, atento a lo dispuesto por los artículos 46, 47 y 50 de la multireferida Ley Federal del Trabajo; preceptos que contemplan la facultad que tienen tanto el patrón como el trabajador para dar por rescindida la relación laboral, en cualquier tiempo, sin incurrir en responsabilidad.

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo

o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

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

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

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

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

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en el período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

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

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

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

"El patrón deberá dar..."

"Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo, Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y,

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

Todo lo anteriormente expuesto, significa que dentro de ellas existen razones claras y manifiestas que permiten dar por terminadas las relaciones de trabajo, ya sea en su modalidad de terminación o rescisión de las mismas; aclarando que por lo que respecta a la segunda de ellas, el patrón notificará al trabajador y en caso de negativa a recibir el aviso, el patrón solicitará a la Junta que realice dicha notificación, a efecto de no incurrir en responsabilidad; ya que en caso contrario y al no tomar en

cuenta lo establecido por la ley, la rescisión no tendrá tal carácter sino por el contrario se ubicaría en despido injustificado, lo anterior con apoyo en lo dispuesto por la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho precepto se traduce en que, el patrón para rescindir al trabajador debe fundar su acto en una justificación dada y expresa por la ley de la materia, según lo expuesto con anterioridad, y en caso de omisión, nos encontraremos dentro de la hipótesis del despido injustificado, es decir el patrón no acreditó debidamente la causa de la rescisión de la relación de trabajo, independientemente de la forma en que el patrón notifica de su actitud al trabajador; esto es por su conducto o al través de la Autoridad Laboral competente, según lo expusimos en términos del artículo 47 de la Ley de la Materia.

A lo anterior, debemos agregar que una vez que el trabajador ha sido notificado de la determinación resolución del patrón, aquél inconforme y estando en desacuerdo con ello podrá acudir ante la Autoridad Laboral competente, Junta Federal o Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitando la reinstalación correspondiente o en su caso las indemnizaciones que conforme a la ley le correspondan. Sin embargo, cabe hacer mención que generalmente la rescisión de la relación laboral no se le notifica formalmente al trabajador, sino de manera arbitraria se le evita e impide continuar con su trabajo, argumentando que sus servicios ya no son necesarios y toda vez que no existe, en muchas ocasiones, contrato escrito, lo anterior se traduce en

un despido injustificado, pretendiendo al patrón negarse a otorgar prestación alguna.

Por el momento solo dejamos plasmado lo que se refiere al despido del trabajador, en el sentido de que la ley de la materia prevé la justificación; sin embargo corresponde a la autoridad laboral dilucidar el mundo fáctico de la injustificación, hecho que abordaremos posteriormente, por ahora solo nos compete concluir este rubro del despido injustificado en los términos vertidos en párrafos anteriores.

4.2 INCOAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Una vez que de manera general se ha abordado lo relativo al despido injustificado, explicado a contrario sensu, consecuentemente nos vemos en la imperiosa necesidad de hablar respecto de la conducta que adoptará el trabajador una vez que ha sido despedido injustificadamente de su trabajo, y para ello retomaremos el artículo 47 en su último párrafo, que señala: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Ante tal acontecimiento, el trabajador podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, en términos de lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Todo lo anterior, será mediante la implementación o

incoamiento del procedimiento laboral, es decir mediante la instauración de una demanda y como consecuencia un juicio, con todas y cada una de las formalidades que menciona el artículo 14 Constitucional, instrumento que conlleva necesariamente a un conflicto de trabajo, y que al efecto se han definido de la siguiente manera: "Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que ésta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado."²⁴

De igual forma, "Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados."²⁵

Asimismo "... cuando la relación, cuestionada no alcanza su adecuado y previsto cumplimiento por unas u otras causas, o cuando su extinción tampoco tiene lugar según los módulos previamente determinados, suscitando contienda entre las partes de aquélla, se produce una anormalidad o alteración en la vida de la relación originándose un conflicto de trabajo."²⁶

²⁴ Krotoschin, Ernesto. Op. cit., p. 35

²⁵ Pérez Botija, Eugenio. *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid, España, 1957, p. 296

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva, plasma su pensamiento al señalar que: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."²⁷

Finalmente, "Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes de la relación de trabajo incapaz de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo."²⁸

Ahora bien, cabe mencionar que nuestra Carta Magna, en su artículo 123, Apartado A, fracción XX, establece que son precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes conocerán de las diferencias o conflictos entre los sectores obrero y patronal; esto es, entre el trabajo y el capital; en la Inteligencia de que la citada autoridad laboral, se encontrará formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. Y a mayor abundamiento el Máximo Tribunal de nuestro país sobre el particular expresa "Conflicto de trabajo, naturaleza especial de los conflictos

²⁷ Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. Editorial Ariel. Barcelona, España, 1975, p. 437

²⁸ Cueva, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Porrúa, México, 1992, p. 728

²⁹ Cepeda Villareal, Rodolfo. *Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo*. *Revista del Trabajo*. Tomo XXX, No. 118. 1947.

obrero patronales. Debido a su naturaleza especial, han requerido para su solución, no solo la presencia de organismos especialmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos y sistemas, también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de manera justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado la conciliación y el arbitraje, como los métodos adecuados para solucionar esta clase de conflictos de la manera más equitativa. Y al arbitraje como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falta (Jurisprudencia número 37, Quinta Época, página 48).

Una vez que se ha definido la naturaleza jurídica del conflicto, es evidente que se requiere saber el por qué de su existencia, y para ello, se requiere enunciar dos presupuestos básicos: el primero es una relación jurídico-laboral, porque evidentemente sin la existencia de este requisito no se podrían presentar los conflictos que nos ocupan.

También, sobre lo anterior, se puede hacer notar que muchos conflictos de los que actualmente conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se motivan por la firma o reconocimiento de esta relación laboral y por tanto, los conflictos pueden producirse sin el anterior presupuesto; pero ante esto, consideramos que si la materia de la controversia consiste en saber si existe o no la relación de trabajo, por medio de la resolución que dicte el tribunal y en su caso se concluye que

no fue materia laboral, evidentemente, si existe un conflicto, pero no de orden laboral.

Por lo que respecta al segundo presupuesto, es el hecho determinante del conflicto, esto es, el acontecimiento que genera, gesta, da vida a la situación de franco enfrentamiento entre dos partes de la relación laboral. Al respecto, tenemos que el tratadista ibérico Bayón, apunta: "...este hecho puede tener su origen en la voluntad de una de las partes o provenir de una circunstancia objetiva, conectada directamente o no con la relación cuya alteración provoca."²⁹

Una vez planteados dichos presupuestos, estamos en condiciones de establecer el objeto de los mismos, que es precisamente la discrepancia laboral, lo que se puede clarificar haciéndolo en términos de las pretensiones, es decir, de una de las partes frente a la otra, por lo que siendo tan variados los objetos materia de los conflictos, o mejor dicho, las pretensiones, las plasmaremos esquemáticamente para su visualización de la forma siguiente: a).- Con finalidad novatoria de las condiciones ya existentes, cuyo contenido es la base reguladora de la relación; b).- con finalidad interpretativa de las normas que rigen el contenido de dicha relación; c).- Con finalidad de cumplimiento de los términos que integran los diversos aspectos del mencionado contenido; d).- Con finalidad extintiva de la relación que trata de producir que ésta cese definitivamente en sus efectos.

²⁹ Citado por Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Trillas, México, 1991, p. 42

Anotando desde luego que es ésta última la que nos interesa para el estudio del presente trabajo.

Una vez vertido lo anterior, consideramos pertinente anotar la clasificación de los conflictos, interpretando el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo en vigor:

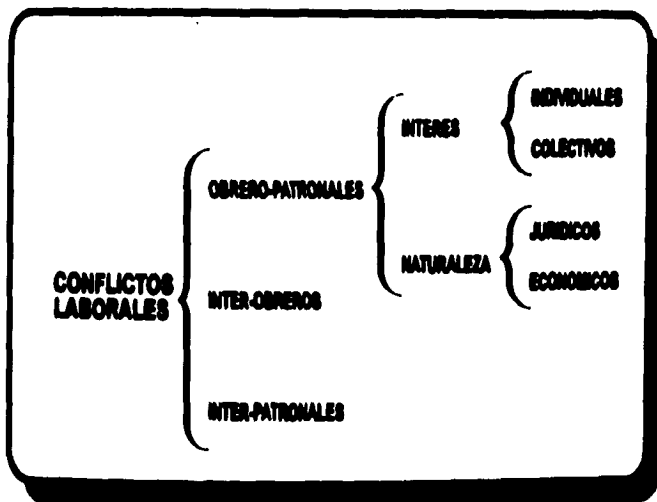
- 1.- Conflictos obreropatrones,
- 2.- Conflictos Interobreros; y,
- 3.- Conflictos Interpatronales.

Por otra parte, interpretando los artículos 870 y 900 de la Ley Laboral mencionada, podemos obtener otro tipo de clasificación adoptada por la Jurisprudencia y la Doctrina, atendiendo a su interés y a su naturaleza jurídica.

Los primeros, es decir de acuerdo al interés que esté en juego, se dividen en individuales y colectivos; esto es, si el interés es de uno o varios trabajadores, pero individualmente determinados, el conflicto será individual, tal es el caso del reclamo de pago de salarios, riesgos de trabajo, o despidos; siendo este último caso el de mayor relevancia para la presente investigación. Y si por el contrario, el conflicto afecta intereses generales de la comunidad obrera, el conflicto será colectivo; como por ejemplo, cuando un sindicato reclama la titularidad del Contrato Colectivo; es por esto que debe concluirse que la distinción entre los conflictos individuales y los colectivos, no responde al aspecto numérico de las personas que intervienen en dicho conflicto, sino a los

fin de la reclamación, ya que si la acción ejercitada tiene por objeto disminuir intereses profesionales del grupo o sindicato, se estará ante un conflicto colectivo, y si por el contrario la situación planteada tiene por objeto decidir sobre los derechos que de manera personal correspondan a uno o varios trabajadores, se estará en presencia de un conflicto individual.

Para visualizar lo anterior, podemos atender al siguiente esquema:



De igual forma, podemos señalar que atendiendo tanto al interés como a la naturaleza de los conflictos estos podrán ser:

- 1.- Conflictos individuales de naturaleza jurídica
- 2.- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica
- 3.- Conflictos individuales de naturaleza económica

4.- Conflictos colectivos de naturaleza económica.

Para hacer la diferencia entre conflicto colectivo e individual, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aduce: "El carácter de un conflicto colectivo no se determina por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene carácter individual aquél conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, conforme a la ley o a los contratos colectivo o individual; en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea de interés profesional del grupo o sindicato. (AD-3946/73.- Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papeleras, Celulosa y Materias Primas y Derivados de la República Mexicana. 1º de febrero de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Maestro Jorge Saracho A. Cuarta Sala Séptima Época, Volumen 72, Quinta Parte).

Ahora bien, ya tenemos conocimiento de la existencia del conflicto, pero lo más urgente es saber como el trabajador que tiene un conflicto individual, resolverá el mismo. Pues bien, sabemos que los conflictos de trabajo o sea las diferencias o pugnas entre el patrón y el trabajador (capital y trabajo, como factores de la producción), deben resolverlos, cuando ellos son incapaces de hacerlo, por medio de la concertación, ante las autoridades competentes, en este caso nos referimos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y de comúnmente propineros, de conformidad con el artículo 123 Constitucional, Apartado

A, fracciones XX, XXI y XXII, que al efecto aducen: "XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

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

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...". Dicho lo cual, nos encontramos ante la hipótesis de que la autoridad competente para resolver el conflicto de esta naturaleza, es decir de los trabajadores de nuestro estudio, lo es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Con el conocimiento pleno de la autoridad que resolverá el conflicto planteado, debemos saber también si nuestra pretensión intentada se encuentra en tiempo para poder ejercitarla, es decir, si nuestra acción procesal está vigente, pero ante de ello, definiremos a la

acción en el campo laboral, invocando al maestro Trueba Urbina, que nos expresa literalmente en relación a la pretensión, que: "Es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía."³⁰

Por su parte la Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de fecha 12 de agosto de 1936, Prisciliano Mosqueda, define dichas acciones en los siguientes términos: "...acciones individuales, las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a los contratos le correspondan... Acciones colectivas las que se ejercitan por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa, nuevas condiciones de prestación de servicios."

Ahora bien, una vez que se ha explicado el panorama respecto de los conflictos y acciones en materia procesal del trabajo, es

³⁰ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Pamúa, México, 1975. p. 213

pertinente hacerlo respecto de la prescripción de dichas acciones y para ello el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo, denominado PRESCRIPCIÓN, y que comprende los artículos 516 a 522, mismos que en términos generales indican que las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible; teniendo como excepciones, aquellas que prescriben en un mes, dos meses o dos años, según sea el caso.

"Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo."

Haciendo notar desde luego que en cuanto a la forma en que empezará a correr la prescripción deberá atenderse a lo establecido en la parte final del artículo 519 ya señalado.

Para el caso de nuestra investigación, el artículo 518 nos refiere:

"Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

"La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."

Relacionando lo anterior con el artículo 521 del mismo cuerpo legal aludido que señala: "La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y,

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables."

Una vez considerado lo anterior, queda determinado que el trabajador que labora en las gasolineras como propinero y habiendo sido separado de su trabajo, podrá en su caso, interponer su demanda ante dicha autoridad dentro de los dos meses al despido injustificado (que tendrá que probar el patrón), en virtud de tratarse de una relación individual de trabajo, aún cuando no haya contrato por escrito; asimismo el procedimiento se iniciará de acuerdo a lo prescrito por el artículo 871 de la ley en comento, el cual señala: "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o

a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de concluir las labores de la Junta."

Con todo lo anteriormente expresado, demostramos como se inicia el procedimiento de carácter laboral encaminado específicamente a los trabajadores de nuestro estudio. Posteriormente nos ocuparemos de la definición material de las prestaciones que en dicho cuerpo se reclaman. Por ahora solo es menester abocarnos al estudio de la implementación del procedimiento laboral por motivo del despido injustificado.

4.3 PRESTACIONES RECLAMADAS

A continuación y en alcance del punto anterior, es el momento de llegar al planteamiento de las prestaciones que reclama el trabajador en virtud de haber sido despedido injustificadamente por su patrón.

Ya en el tópico anterior nos dedicamos en sus párrafos finales a fundamentar el inicio del procedimiento laboral, que de conformidad al artículo 871 referido, quedó establecido; sin embargo en complemento de él, invocaremos ahora el artículo 872, del mismo Ordenamiento Legal: "La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones pudiendo

acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones."

Antes de entrar al análisis exhaustivo del anterior texto, debemos señalar ciertas notas características del procedimiento laboral, como su *genus* de los demás procedimientos del Derecho; y conocidos de manera generalizada como principios del Derecho Laboral, los cuales principalmente se encuentran contemplados en el párrafo primero del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, siendo estos:

- 1.- Publicidad
- 2.- Gratuidad
- 3.- Inmediatez
- 4.- Oralidad
- 5.- Instancia de Parte
- 6.- Economía Procesal y
- 7.- Concentración.

Por lo que hace a la *publicidad*, cabe mencionar que el procedimiento en general es público, y solo por excepción las diligencias dejarán de serlo, es decir, se desahogarán en privado. En otro sentido, la *publicidad*, se puede entender refiriéndose a que las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo son de orden público, sirviendo de apoyo a lo anterior, el artículo 5° de dicho ordenamiento legal.

En relación a la *gratuidad*, ésta encuentra su fundamento legal en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que: "Todos los

actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno."; manifestándose igualmente dicho principio en los artículos 824 fracción III y 975 fracción II del mismo ordenamiento legal.

Ahora bien, respecto de la **Inmediatez**, podemos señalar que debe consistir en que durante el desarrollo de las audiencias y en general del procedimiento, se debe procurar que las partes se comuniquen directamente con la autoridad respectiva que interviene en los procesos, tanto en la conciliación, instrucción y en la formulación del proyecto del laudo. Sobre ello se han obtenido resultados óptimos, toda vez que si la impartición de justicia tiene que ser el resultado de un análisis lógico y jurídico, de las pruebas aportadas en los juicios orales, dicho análisis en mucho se basará en la apreciación directa de estas probanzas que se recabarán sin intermediarios, sino directamente, y en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el laudo respectivo pueda dictarse a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia.

La **oralidad**, es otra de las características o principios del derecho procesal del trabajo, resaltando que el hecho de que predomine la oralidad en los procedimientos del trabajo, reviste una mayor fluidez y permite lograr la concentración y economía en dichos procedimientos. Ahora bien, si observamos detenidamente, la oralidad no es más que remontarnos a las formas primarias del procedimiento, tal y como era en tiempos pretéritos, los cuales al pasar el tiempo se convirtieron en el

procedimiento escrito, lento, pesado y carente de viveza, como es el caso de la materia civil.

En el procedimiento oral, las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; asimismo, el laudo que se dicta es pronunciado por el mismo presidente de la Junta que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo la inmediación. Resulta importante señalar que aún cuando predomina la oralidad, las peticiones y actuaciones aparecen por escrito en este tipo de procedimientos, sin embargo, siempre están refrendadas dichas actuaciones por la oralidad.

La instancia de parte, corresponde principalmente a que la aplicación de la ley en materia laboral, se iniciará a petición de las partes interesadas; por lo que podemos señalar que este principio se manifiesta al principio del procedimiento y cuando las partes promueven las peticiones que a sus intereses convenga.

Esencialmente la economía procesal, se traduce en evitar todo desperdicio de actos procesales.

Finalmente, la concentración, como otra nota esencial de dicho procedimiento laboral, la concebimos como el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso se resuelven en una unidad de actos.

Este es el principio, reiteramos, mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar, comparativamente estaremos hablando de un procedimiento de carácter sumario.

Todo ello tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del Juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan dando, de tal suerte, que el laudo refleje el resultado del debate en el menor tiempo posible.

El anterior principio, es decir, la concentración, se relaciona directamente con la celeridad y sencillez en el procedimiento laboral que independientemente de encontrar su apoyo en el principio constitucional de la justicia pronta y expedita contemplado por el artículo 17, párrafo segundo de la Carta Magna, se refleja en la INFORMALIDAD del procedimiento laboral en términos del artículo 687 de la Ley Federal del trabajo, y siempre y cuando no haya disposición expresa en contrario.

Por lo considerado con antelación, podemos señalar que la demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en su ejecución, lógicamente lesionan los intereses humanos puestos en juego. De ahí que la celeridad, rapidez y efectividad, sea otro de los caracteres más

significativos del proceso laboral, no sólo porque esté estructurado de forma apropiada para lograrla, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales sea como se dijo, efectivamente rápida y expedita.

En este orden de ideas, y retomando nuevamente el artículo 872 de la Ley de la Materia, por lo que hace a que el actor formulará su demanda por escrito, y que la misma deberá contener los hechos que funden sus peticiones y en su caso acompañar las pruebas que permitan demostrar sus pretensiones, y atendiendo a los principios procesales contenidos en el artículo 685 de la citada Ley Laboral, analizados con anterioridad. De igual forma en su segundo párrafo, dicho precepto establece el actuar que deberá seguir la Autoridad Laboral para el supuesto de que el escrito de demanda presente irregularidades, al señalar que: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior, sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta Ley."

Como puede observarse claramente, dicho precepto señala que cuando el actor al momento de presentar su libelo, omite anotar

debidamente todas y cada una de prestaciones, la autoridad dará inicio a dicho procedimiento, subsanado tal irregularidad, salvo que dicho escrito sea obscuro o vago en cuanto a los hechos contenidos en el mismo, en cuyo caso, la autoridad prevendrá.

A) Reinstalación

B) Indemnización.

Dentro del primer Apartado, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario."

Lo anterior se traduce en que la prestación que reclamará será primordialmente la REINSTALACIÓN, amén de otras prestaciones como el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la total solución del conflicto, resultado ésta una prestación de carácter accesorio a la acción principal, e independientemente de las prestaciones secundarias que en su caso se reclamen.

A mayor clarificación respecto de la reinstalación, es pertinente mencionar que al resolverse en su favor, el patrón tendrá que REINSTALAR al trabajador en las mismas condiciones en que desempeñaba el cargo hasta el momento en que fue despedido.

La segunda hipótesis, también fundada en dicho dispositivo legal, que se refiere a la reclamación de la INDEMNIZACIÓN por motivo del despido injustificado, es decir, el trabajador no exige la reinstalación, sino el pago constitucional, que se hace consistir en tres meses de salario. Desde luego, y si agotado el procedimiento el patrón no comprueba la causa de la rescisión, en cualquiera de las acciones que haya ejercitado el trabajador, éste tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido a aquella en la que se cumpliere el laudo respectivo; en el entendido que dicho pago se realizará de acuerdo al salario que percibía el trabajador.

En el primer enunciado, la prestación de la indemnización constitucional, justamente encuentra su fundamento legal en el artículo 123 Apartado A, fracción XXII: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley...". Principio que retoma la Ley Federal del Trabajo en el ya comentado artículo 48.

Cabe hacer mención que el ejercicio de las acciones mencionadas anteriormente, no obstaculiza que el actor reclame el pago de las diversas prestaciones que en su caso le correspondan; tales como: el pago de las vacaciones, con su correspondiente prima vacacional; aguinaldo correspondiente, prima de antigüedad, etc.

La segunda hipótesis, también fundada en dicho dispositivo legal, que se refiere a la reclamación de la INDEMNIZACIÓN por motivo del despido injustificado, es decir, el trabajador no exige la reinstalación, sino el pago constitucional, que se hace consistir en tres meses de salario. Desde luego, y si agotado el procedimiento el patrón no comprueba la causa de la rescisión, en cualquiera de las acciones que haya ejercitado el trabajador, éste tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido a aquella en la que se cumplimente el laudo respectivo; en el entendido que dicho pago se realizará de acuerdo al salario que percibía el trabajador.

En el primer enunciado, la prestación de la indemnización constitucional, justamente encuentra su fundamento legal en el artículo 123 Apartado A, fracción XXII: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley...". Principio que retoma la Ley Federal del Trabajo en el ya comentado artículo 48.

Cabe hacer mención que el ejercicio de las acciones mencionadas anteriormente, no obstaculiza que el actor reclame el pago de las diversas prestaciones que en su caso le correspondan; tales como: el pago de las vacaciones, con su correspondiente prima vacacional; aguinaldo correspondiente, prima de antigüedad, etc.

Con lo anterior, concluimos las prestaciones a que tiene derecho este tipo de trabajadores que laboran como propineros dentro de las gasolineras, amén de cualquier otra prestación que con motivo del ejercicio de su labor haya pactado con el patrón. Las mencionadas acciones y prestaciones son las básicas y fundamentales que se deben contener en la demanda; sin perjuicio de incluir las extralegales que pudieran existir.

4.4 RESOLUCIÓN O LAUDO

De conformidad al esquema de investigación planteado, corresponde encaminarnos al estudio y análisis de la resolución en materia laboral, que en términos procesales de estricto derecho, debemos decir laudo, término que acoge la Ley Federal del Trabajo; debiendo entender, desde luego, que como presupuesto de ello, se debieron desahogar todas y cada una de las probanzas ofrecidas por las partes de conformidad a lo que establece el artículo 776 de dicho ordenamiento legal, al señalar:

"Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional,
- II. Documental,
- II. Testimonial,
- IV. Pericial,

- V. Inspección,
- VI. Presuncional,
- VII. Instrumental de actuaciones; y,
- VIII. Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."

"El principio general de Derecho de que el que afirma está obligado a probar, se encuentra alterado en varias ocasiones por los precedentes de los tribunales de trabajo y aún por resoluciones de la Suprema Corte, pues en ciertos casos se impone la carga de la prueba al patrón, respecto de hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelve una afirmación; pero en materia laboral, como ya dijimos, no es invariable esta regla, lo que se trata de justificar por el deseo de proteger a la parte más débil en el litigio o sea, el trabajador, pero se cometen aberraciones jurídicas que sería preferible evitar...".³¹

Una vez que se han desahogado las mismas, se emitirá el laudo correspondiente. En alcance de las ideas iniciales, debemos decir que de acuerdo al artículo 837 de la citada Ley Laboral, las resoluciones de los Tribunales laborales pueden ser de varios tipos. Si se trata de simples determinaciones de trámite, se denominarán acuerdos; para el caso de aquellos que resuelvan, ya sea dentro o fuera de juicio, alguna cuestión incidental, se denominarán autos incidentales o resoluciones

³¹ Guerrero, Equerio. Op. cit., pp. 493-494

interlocutorias; y finalmente, cuando se decidan sobre el fondo del conflicto, se estará hablando de un laudo.

De lo anterior, resulta interesante destacar que para el caso en estudio, nos abocaremos solamente al rubro de los laudos, en virtud de que éstos resuelven el fondo del conflicto laboral planteado.

Sobre el particular, el maestro Trueba Urbina indica: "El laudo es la resolución *ipso iure* pronunciada por las Junta de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos de trabajo, ya sean jurídicos o económicos".³²

Por su parte, Bermúdez Cisneros aduce: "La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales."³³ Asimismo, Escriche expresa: "Laudo homologado, suele llamarse así por los interpretes las sentencias de los árbitros y arbitradores consentidas tácitamente por las partes mediante el silencio de diez días, bien que algunos solo aplican este nombre a las de los arbitradores. Laudo es una voz anticuada que significa convenio, juicio o sentencia; y homologado es lo mismo que consentido."³⁴

Por su parte nuestra Ley Laboral en su artículo 841 indica que "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando

³² Op. cit., p. 392

³³ Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. cit., p. 84

³⁴ Escriche, Joaquín. *Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo III. Ponúa, México, 1979, p. 1179

los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen." De lo anterior, por el momento comentaremos el renglón relativo a la verdad sabida; este principio significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no propiamente de técnica jurídica, toda vez que sustituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social, alma mater del laudo. Con lo anterior, se disminuyen las asperezas del absurdo *dura lex, sed lex*; consecuentemente, si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de esta tiene que ser la buena fe guardada. A este respecto Bolaños Hevia indica: "Y la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho hallada, y probada en el proceso, conforme a una ley de la Recopilación. Patrocinada y corroborada por las leyes y derechos según Baldo Alexandro Y Gramático. La buena fe guardada se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, templándola con el ditzór de la misericordia, porque la buena fe es equidad, y la equidad es temperamento del rigor y sutilezas del derecho, no se ha de guardar en el Consulado, sino esta buena fe, o equidad temperativa de él, según Maranta y Ruginelo. Y esta equidad siempre debe tener el juez delante de los ojos, según lo dice un texto, por ser la perfecta razón que las leyes restringen, interpretan y enmiendan consistiendo solo en la verdadera razón, donde la cual se usare, la justicia se honra, como consta de Cicerón y un texto."³⁵

³⁵ Bolaños, Hevia. *Cursus Plébeo*. Libro II, p. 37

podemos considerar que la naturaleza jurídica de estas resoluciones esencialmente son decisiones emitidas por el órgano jurisdiccional en sentido amplio, amén de lo que se considere estrictamente en derecho, es decir, que se trata de un ente estatal de carácter administrativo y no jurisdiccional.

Desde luego que lo anterior se refiere al tratado del fondo del conflicto y de ninguna manera a la forma; ya que los laudos para su emisión deben cumplir con determinados presupuestos normativos, es decir, un conjunto de requisitos o condiciones indispensables, los mismos que son necesarios para que se consiga un pronunciamiento cualquiera, favorable o desfavorable sobre la demanda, o para la producción de un determinado efecto.

Sin embargo, dichos presupuestos procesales no lo son del proceso, son simplemente requisitos previos de la resolución de fondo, sobre los que se resuelve en el proceso.

Cabe mencionar que tanto en el procedimiento civil, como en el laboral, la falta de cualquier requisito o presupuesto, como se asentó, puede ser denunciada por las partes interesadas en el conflicto; pero y tratándose de la competencia de las autoridades del trabajo, éstas se pueden declarar incompetentes, de oficio, en cualquier momento del proceso, no obstante la sumisión expresa o tácita de las partes.

En el caso de nuestra materia, los requisitos a satisfacer son de dos tipos: Internos y Externos.

Por cuanto hace a los primeros, el artículo 842 de la multicitada Ley Laboral, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y pretensiones.

Por lo que respecta a los requisitos externos o proplamente de forma, el artículo 840, establece que:

"El laudo contendrá:

- I. Lugar, y fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirvan de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos."

Todo lo anterior, consideramos reforzarlo, con el criterio de la Suprema Corte, respecto de la congruencia de los laudos: "LAUDOS, CONGRUENCIA DE LOS.- La congruencia de los laudos a que se refiere el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, no es sino la relación lógica entre las acciones ejercitadas por el actor, las excepciones opuestas por el demandado y lo que se resuelve por la Junta que conoce del conflicto, de modo que solo puede hablarse de incongruencia cuando el juzgador declare procedentes una acción no ejercitada o una excepción no opuesta o cuando para hacerlo se apoye en hechos o consideraciones que no hicieron valer las partes."

Ahora bien, en cuanto a las prestaciones, de aspecto económico que exige el trabajador le sean cubiertas, esto se debe asentar claramente dentro del laudo en cuestión, atento a lo dispuesto por los artículos 843 y 844 de la ley laboral aludida; estableciendo el primero de ellos que para la determinación de las citadas prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena y deberá cuantificarse el importe de la prestación de que se trate, señalando además las medidas con base en las cuales se deberá cumplir dicho laudo; señalando como caso de excepción la posibilidad de abrir incidente de liquidación.

Pues bien, con todo lo anterior, se pone de manifiesto, la importancia que tiene esta resolución que determina la controversia planteada a la Junta de Conciliación y Arbitraje, respecto del despido injustificado del trabajador dentro de las gasolineras (propineros) y que se trata precisamente de una cantidad en económico o líquida, en términos de ley, misma que desde luego en el entendido de la probación de su pretensión laboral, que para ello ya se agotó dentro del procedimiento a que se ha hecho referencia.

"Conviene indicar que si a juicio de la Junta alguno de los litigantes o ambos obraron con mala fe o temeridad notoria, podrá imponerles una multa hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y residencia de la Junta...".³⁶

4.5 ALTERNATIVAS VIABLES

Una vez que se han agotado todos y cada uno de los puntos relativos al trabajador que labora dentro de las negociaciones que se encargan del expendio de gasolina dentro del Distrito Federal, los llamados comúnmente propineros; y toda vez que se ha demostrado la violación flagrante y evidente de todas las prestaciones que la ley concede a todo tipo de trabajador, y por supuesto a los materia del presente estudio, consideramos que debemos manifestar nuestra inconformidad y desacuerdo con ello, y sólo nos corresponde mostrarlo por medio de la presente investigación, y para ello, no sólo enunciamos

³⁶ Guerrero, Euquerio. Op. cit., p. 513

las irregularidades y vicios sino que también mostraremos las alternativas de solución a ello, toda vez que no es moral, ni profesional lanzar acres y venenosas críticas al quehacer laboral sin emitir fundadamente alguna posibilidad de solución, por mínima que ésta sea.

Ante lo cual se tienen las siguientes alternativas de solución:

4.5.1 LEGISLATIVAS

La primera de las alternativas que se proponen al problema planteado es de carácter legislativo, es decir, si bien es cierto que de conformidad a la interpretación y ejecución de las normas laborales son el punto medular de las irregularidades dadas, también lo es que todas ellas emanan del texto legal que se encuentra inserto en los cuerpos legales de la materia, y que en este caso es la Ley Federal del Trabajo. Esto es, el juzgador sólo interpreta y aplica lo que existe plasmado en la norma, y precisamente dicha norma debe ser modificada, a efecto de que no exista ninguna duda ni confusión al momento de interpretarla, no dejar lagunas jurídicas, que lo único que provocan son precisamente eso, dudas, y propiciando el estado de indefensión del trabajador.

El sentido de modificación legislativa como alternativa de solución, tiene como finalidad en primer momento que técnicamente el sujeto que redacte, elabore materialmente la ley, tenga conocimientos de filología, siendo ésta la ciencia que se encarga del estudio científico de la lengua y de las manifestaciones a que ella sirve de medio de

expresión. Dicho profesionista debe tener como título el de Licenciado en Lengua y Literatura Hispánica en virtud de que es el profesionista que nos daría la luz, a efecto de redactar debidamente el espíritu del legislador, sin que para ello llegue a las confusiones y retóricas gramaticales.

Asimismo, consideramos que dentro de estas propuestas legislativas se debe determinar el perfil del legislador, es decir, de la persona que se encargará de la emisión de las leyes que regirán a la sociedad mexicana, considerando para ello, que las mismas van dirigidas a todas las clases sociales, con la misma idiosincrasia, pero diferentes e iguales al mismo tiempo, por lo tanto, atendiendo a las características de las normas jurídicas, explicadas ampliamente por el maestro García Maynez, se requiere de suma sensibilidad, por lo tanto es de expresarse la preocupación que sea un cuerpo de profesionistas quien debe elaborar la ley que rija a los habitantes de este país. Pero continuando con el perfil y considerando también el curriculum oculto, se debe atender concienzudamente a ello, en este sentido no sólo debemos requisitar lo que señala la Constitución en sus artículos 55 y 59, refiriéndose a los requisitos para ser diputado, mismos que se enumeran en sus cinco fracciones. Y por lo que hace a los senadores, respecto del artículo 58 de la citada Carta Magna, pues como puede observarse de la lectura de los mismos, no aparece la preparación académica, la cual atendiendo a las consideraciones que anteceden a nuestro entender resulta básica, y por el contrario no parece ser esencial en dichos preceptos. Por lo que reiteramos, a nuestro juicio y en los tiempos

actuales, la omisión del perfil profesional de los entes gubernamentales, resulta de notoria trascendencia, ya que se requiere de una sólida preparación integral y comprometida con el representado, ya no basta con el voto popular y directo, sino que en nuestros tiempos y con nuestras necesidades, se requiere de otro tipo y dimensión de hombre y de servidor público. Simplemente al mencionar las telecomunicaciones, la computación, la cibernética, el equilibrio ecológico, etc., con ello ya debemos concebir en su justa dimensión la problemática actual, lo que demuestra que nos encontramos extemporáneamente con nuestros dirigentes, por lo tanto, debemos cambiar, el perfil de nuestros legisladores, y con ello como consecuencia, en el texto constitucional se deben agregar como requisito para ello, la preparación profesional en las instituciones nacionales demostrables teórica y fácticamente, es una garantía más no una realidad.

4.5.2 EJECUTIVAS

Finalmente, para concluir el diseño de la investigación planteada nos corresponde introducirnos en la otra alternativa viable, siendo ésta la que se refiere a las ejecutivas, esto es, que específicamente dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como sabemos es un ente de carácter administrativo-ejecutivo, en virtud de que es el titular de dicho poder de quien depende el Presidente de la Junta en mención de manera indirecta, para ello tenemos el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y

resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Por cuanto hace a su implementación el artículo 622 del mismo cuerpo normativo, aduce: "El Gobernador del estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial."

Luego entonces, al nombrar el Presidente de la República al Presidente de la Junta, tanto Local como Federal, debemos decir que por la naturaleza jurídica de este acto, dicha Junta es un ente de carácter administrativo y no propiamente judicial, no obstante que materialmente realiza funciones jurisdiccionales por mayoría de razón. Ante ello debemos manifestar que también el titular del poder Ejecutivo, al hacer el nombramiento respectivo, debe hacerlo de conformidad a un perfil profesional, que reúna características que conlleven a realizar las actividades de impartición de justicia debidamente y el nombramiento ni se convierta en botín político, en virtud de la envergadura de la función laboral.

Bajo otra perspectiva, tenemos que agregar que conjuntamente con la otra alternativa inicial, se debe legislar que la función de dirimir controversias en materia laboral, sea encargado al órgano jurisdiccional propiamente dicho, es decir, que dependa del Poder Judicial del Distrito

Federal. Lo que significa que se implementen Tribunales Laborales para tal efecto.

Con ello estaríamos en aptitud y en actitud de brindar a la población una sana y adecuada administración e impartición de justicia.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La finalidad del Derecho Social lo constituye la justicia social, y consideramos que ésta pretende lograr la total protección y desde luego la reivindicación de las clases sociales marginadas, con el propósito de nivelar su situación desproporcionada frente al resto de la sociedad.

SEGUNDA.- La Justicia Social no sólo se traduce en la resolución emitida por la Autoridad Laboral; sino en la determinación equitativa que proteja y tutele uno de los factores esenciales en la economía de un país, como lo es el trabajo.

TERCERA.- El hombre como persona física, como sujeto natural y como trabajador propiamente dicho, representa el objeto del presente estudio, ya que consideramos que sin él no existe el trabajo, toda vez que no es posible suponer que se pueda dar alguna combinación entre el capital y la materia prima para obtener la transformación, mejoramiento y obtención de mayores beneficios, si no es mediante la

aplicación del intelecto. Esto es, no puede substituirse el trabajo manual por máquinas, pues necesariamente se necesitará al hombre como sujeto pensante para construir las máquinas, operarias, repararias, etc.

CUARTA.- La Justicia Social en materia laboral, constituye el pleno reconocimiento del trabajador para gozar de las mismas oportunidades como cualquier ciudadano; permitiéndole disfrutar de los privilegios del medio en el que se desenvuelve y desarrolla; logrando la permanencia en sus labores y la seguridad de la educación de sus hijos, tener una vida sana, cultural, etc. Esto es lo que verdaderamente puede llamarse Justicia Social.

QUINTA.- Para lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, estableciendo la armonía entre ambos factores; los afectados ya sea en forma individual o bien colectiva, suman sus esfuerzos para obtener mejoras en sus condiciones económicas y humanitarias. Lo anterior justifica la existencia de los Tribunales Laborales; y en el presente estudio, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, propiamente dicha; destacando que indiscutiblemente su misión no se limita a resolver controversias, sino buscar la aplicación de la justicia social, logrando la transformación del medio laboral en el que se desenvuelve.

SEXTA.- El trabajador y desde luego el trabajador materia del presente estudio "los propineros"; disponen de los instrumentos jurídicos y materiales para hacer valer sus derechos laborales y lograr la solución de

las cuestiones y conflictos, en su caso, que se deriven de las relaciones obrero-patronales mediante la intervención de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; sin embargo para legitimizar la intervención de dicha autoridad, el trabajador deberá accionar el mecanismo jurídico y procesal para lograr la debida protección de sus intereses ante las posibles conductas irregulares del patrón.

SÉPTIMA.- La manera más sencilla de ejemplificar las acciones que puede intentar un trabajador ante la autoridad laboral mencionada son las llamadas acciones principales y las accesorias. Las primeras las posee el trabajador con la finalidad de exigir el cumplimiento de las obligaciones del patrón; y desde luego para efectos del presente estudio se refiere al despido injustificado, las cuales se traducen en la reinstalación y la del pago por indemnización constitucional y por lo que hace a las acciones accesorias se refieren a los derechos que se generan con motivo de la relación laboral, y que al surgir el conflicto no le fueron cubiertas al trabajador, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, tiempo extraordinario, etc.

OCTAVA.- La revisión de las leyes vigentes debe tener como finalidad, entre otras, el establecimiento de disposiciones más justas y equitativas que eliminen el abuso al emplear la fuerza de trabajo, evitando el detrimento de la misma, erradicando las condiciones generales inhumanas y los excesos patronales, que se reflejan en jornadas ordinarias excesivas, el incumplimiento en cuanto al monto y forma y pago del salario, la omisión en la fijación del día de descanso

semanal, la falta de pago de los días de descanso obligatorio y en su caso el que se laboren los mismos sin su pago correspondiente; ante la imperiosa necesidad de subsistir.

NOVENA.- Reconocemos que la Legislación Laboral en nuestro país, presenta ciertos atrasos que desentonan con las necesidades del momento; es decir no encuadran totalmente en la realidad actual. Es por esto que dichos atrasos deben superarse a la brevedad posible; impulsando una reforma laboral que, entre otros puntos, contemple un reconocimiento expreso de las condiciones generales de los trabajadores en gasolineras del Distrito Federal "propineros"; ya que aún cuando la Ley de la Materia no define expresamente qué debe entenderse como condiciones de trabajo, señalando únicamente cuales son éstas; sin embargo debemos considerar a dichas condiciones como el conjunto de bases, particularidades, modalidades y circunstancias bajo las cuales se presta el trabajo subordinado.

DÉCIMA.- Para efectos del presente trabajo, las condiciones de trabajo, de los llamados "propineros", es decir de los trabajadores en gasolineras del Distrito Federal, deberán constar por escrito; pues aún cuando la relación de trabajo como tal, se encuentra protegida por la Ley Federal del Trabajo vigente, la ausencia de contrato individual de trabajo, en la práctica reviste un sinnúmero de conflictos laborales.

DÉCIMA PRIMERA.- La existencia de las condiciones de la relación de trabajo por escrito, se traducirán necesariamente en un contrato

Individual de trabajo, lo anterior sin perjuicio de la existencia del **contrato colectivo de trabajo** que en su caso corresponda, pues el primero se celebraría con la finalidad de concretar aspectos y situaciones, desde luego individuales, no previstos en el contrato colectivo, a fin de evitar controversias laborales entre el trabajador, su sindicato y el patrón.

DÉCIMA SEGUNDA.- La duración de la relación de trabajo, atendiendo a la naturaleza de la actividad realizada por los trabajadores materia de la presente investigación, propineros, necesariamente deberá ser por **tiempo indeterminado**; toda vez que para ejecutar dicha actividad no se requiere de condición o evento alguno, sino por el contrario, tales servicios satisfacen algunas de las necesidades fijas y constantes de la empresa. Lo anterior independientemente de que se ajustaría al principio adoptado por el Derecho Mexicano del Trabajo, de la **duración indefinida del contrato de trabajo**, permitiría lograr la **estabilidad en el empleo**.

DÉCIMA TERCERA.- En el contrato individual de trabajo, se determinará el **tipo de servicio** o actividades que realizará el trabajador; y por lo que hace a los trabajadores materia del presente estudio, deberán detallarse con claridad, así como el lugar en el que se prestarán los servicios, especificando desde luego, la denominación del puesto, la cual técnicamente podríamos señalar como **despachadores de gasolina**. Lo anterior, representaría una garantía para ambas partes de la relación laboral, patrón y trabajador, pues pondría de manifiesto que el trabajador cuenta con los conocimientos y capacidad necesarios

para realizar con eficacia el trabajo para el que fue contratado y en caso de que dicha actividad no fuera desempeñada satisfactoriamente, el patrón estaría en aptitud de ejercitar la acción rescisoria que en su caso proceda; y por otra parte, la exigencia de realizar alguna actividad de distinta naturaleza a la pactada inicialmente, implicaría modificación al contrato de trabajo, la cual no puede efectuarse sin consentimiento del trabajador, situación que le facilitaría a éste el ejercicio de las acciones rescisorias que a su parte corresponde.

DÉCIMA CUARTA.- Toda vez que las actividades realizadas en las gasolineras del Distrito Federal, requieren de una labor continua las veinticuatro horas del día, la misma se llevaría a cabo en tres turnos o jornadas de trabajo; respetando en todos los casos, la duración máxima de cada jornada, ya sea diurna, nocturna o mixta.

DÉCIMA QUINTA.- El tiempo extraordinario, los días de descanso semanal y los días de descanso obligatorio, sólo se podrán laborar con autorización previa y por escrito de la parte patronal, esto, a fin de garantizar, en su caso, el pago de los mismos.

DÉCIMA SEXTA.- El importe del salario, atendiendo a las gratificaciones o propinas, recibidas por el trabajador materia del presente estudio, deberá quedar determinado y especificado en el contrato de trabajo. La forma, lugar y fecha en que se pagará dicho salario deberá igualmente quedar estipulado claramente, señalando que dicho pago será en efectivo y en moneda de curso legal, tal pago

se realizará en forma semanal, y dentro de la gasolinera toda vez que obedece a un trabajo material y dicho pago deberá efectuarse en día laborable. El salario, sobre todo atendiendo al contexto socioeconómico que rodea al trabajador, debe representar el ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y fundamentales.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Tanto el día de descanso semanal como las vacaciones, sin contravenir lo dispuesto por la ley, serán autorizados por el patrón, especificando cual será el día de descanso ordinario y el período de vacaciones, determinando el patrón la época o el momento en que el trabajador disfrutará de dicho período vacacional; esto traerá como finalidad que el trabajador obtenga la recuperación de las energías gastadas y el mayor aprovechamiento y desarrollo de la fuente de trabajo, que se verá reflejado en la productividad y economía del país.

DÉCIMA OCTAVA.- De manera genérica, podemos señalar que no debe omitirse la inscripción del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y ante el Sistema del Ahorro para el Retiro, debiendo realizar el patrón las aportaciones respectivas, ya que tal omisión representaría violaciones a los derechos de los trabajadores tutelados por la Ley de la Materia.

DÉCIMA NOVENA.- El contenido del contrato individual de trabajo de los despachadores de gasolina en los expendios autorizados del Distrito Federal, se visualizaría en los siguientes términos:

CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE LOS DESPACHADORES DE GASOLINA EN EL DISTRITO FEDERAL	
CONFORME A LA LEY	CONFORME A LA PRESENTE INVESTIGACIÓN
1.- DEBERÁN CONSTAR POR ESCRITO	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
2.- ASENTAR LAS GENERALES DE LAS PARTES	EXTRAÍDOS DE ACTA DE NACIMIENTO Y ACTA CONSTITUTIVA
3.- DURACIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO	POR TIEMPO INDETERMINADO
4.- CLASE O TIPO DE SERVICIO QUE SE DEBERÁ PRESTAR	EXPENDER LA GASOLINA
5.- EL LUGAR DONDE DEBA PRESTAR EL TRABAJO	LA GASOLINERA ASIGNADA, PUDIENDO CAMBIAR EL LUGAR, RESPETANDO CATEGORÍA, SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES CONVENIDAS
6.- LA DURACIÓN DE LA JORNADA	OCHO HORAS COMO MÁXIMO, DEPENDIENDO DEL TURNO
7.- FORMA Y MONTO DEL SALARIO	EL SALARIO MÍNIMO O EL CONVENIDO POR LAS PARTES
8.- DÍA Y LUGAR DEL PAGO DE SALARIO	EN DÍA LABORABLE EN LA GASOLINERA
9.- LOS DÍAS DE DESCANSO	EL QUE DETERMINEN AMBAS PARTES
10.- VACACIONES	DENTRO DE LOS TÉRMINOS LEGALES EL PERIODO QUE DETERMINE EL PATRÓN
11.- LAS PRESTACIONES SOCIALES	INSCRIPCIÓN ANTE EL IMSS, INFONAVIT Y SAR

VIGÉSIMA.- En términos de la Doctrina Social, la forma escrita de las leyes debe ser concisa y llana, esto es, una explicación sencilla, a fin de que pueda ser leída y sobre todo entendida por los grupos sociales interesados; es decir la forma en que se redacten las mismas, debe ser simple para que pueda ser comprendida y traducida sin problemas de interpretación alguna. Es por esto que en la medida que el legislador, el

estudioso y el hacedor de leyes, sean personas con un alto grado de sensibilidad social, este ideal se verá materializado.

VIGÉSIMA PRIMERA.- La conciliación en nuestra materia, no sólo debe entenderse como el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto laboral, evitar el mismo o bien de manera rápida poner fin a un juicio ya iniciado; sino como una posibilidad preventiva para solucionar los conflictos laborales individuales y desde luego colectivos y que la Autoridad Laboral a través de la mediación entre las partes logre un pronto arreglo.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Reviste gran importancia reformar la legislación Laboral y lograr su total observancia y cumplimiento, ya que la justicia retardada equivale a injusticia y una resolución dictada sin apego a la Ley no resolvería un conflicto laboral que se suscite, por lo que sería tanto como hablar de injusticia inmediata o justicia a largo plazo, aseveración que nos invita a reflexionar.

BIBLIOGRAFÍA

- **ALONSO GARCÍA MANUEL.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL ARIEL, BARCELONA, ESPAÑA, 1975.**
- **ALVIREZ FRISCIONE, ALFONSO.- LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES. SEGUNDA EDICIÓN, PORRÚA, MÉXICO, 1976.**
- **ASHWORTH, WILLIAM.- BREVE HISTORIA DE LA ECONOMÍA INTERNACIONAL. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, EDICIÓN EN ESPAÑOL, MADRID, ESPAÑA, 1979.**
- **BÁEZ MARTÍNEZ, ROBERTO.- PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO. EDITORIAL PAC, MÉXICO, 1992.**
- **BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. SEGUNDA EDICIÓN, TRILLAS, MÉXICO, 1991.**
- **BORREL NAVARRO, MIGUEL.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. CUARTA EDICIÓN, EDITORIAL SISTA, S.A. DE C.V., MÉXICO, 1994.**

- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO.- **DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. COLECCIÓN TEXTOS JURÍDICOS UNIVERSITARIOS, EDITORIAL HARLA, MÉXICO, 1985.**
- BUEN L., NÉSTOR DE.- **DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 1977.**
- BUEN L., NÉSTOR DE.- **DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 1981.**
- BURGOA HORIHUELA, IGNACIO.- **LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. SÉPTIMA EDICIÓN, PORRÚA, MÉXICO, 1988.**
- CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO.- **CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN D LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. REVISTA DEL TRABAJO, MÉXICO, 1947.**
- CUEVA, MARIO DE LA.- **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I, PORRÚA, MÉXICO, 1986.**
- CUEVA, MARIO DE LA.- **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II, PORRÚA, MÉXICO, 1993.**
- D. POZZO, JUAN.- **MANUAL TEÓRICO DE DERECHO DEL TRABAJO. PARTE GENERAL. EDIAR, BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1967.**
- DÁVALOS, JOSÉ.- **DERECHO DEL TRABAJO I. PORRÚA, MÉXICO, 1994.**

- DAVEALI, MARIO.- **LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO. SEGUNDA EDICIÓN, EDITORA ARGENTINA, 1956.**
- DESPONTIN, LUIS A.- **LA TÉCNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. SEGUNDA EDICIÓN, EDITORIAL CLARIDAD, BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1957.**
- ESCRICHE, JOAQUÍN.- **DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA. TOMO II, PORRÚA, MÉXICO, 1979.**
- FRIEDMANN, GEORGES Y NAVILLE PIERRE.- **TRATADO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. SEGUNDA REIMPRESIÓN, FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, 1978.**
- GALLARD, FOLCH.- **DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO. SEGUNDA EDICIÓN, EDITORIAL LABOR, BARCELONA, ESPAÑA, 1936.**
- GUERRERO, EUQUERIO.- **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. PORRÚA, MÉXICO, 1990.**
- KROTOSCHIN, ERNESTO.- **INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II. EDICIONES DE PALMA, BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1972.**
- LITALA, LUIGI DE.- **EL CONTRATO DE TRABAJO. EDITORA LÓPEZ ETCHEGOYEN, S.R.L., 1946.**

- MARX, KARL.- **EL CAPITAL**. DÉCIMA CUARTA EDICIÓN, TOMO I, VOLUMEN I, SIGLO VEINTIUNO EDITORES, S.A., MÉXICO, 1984.
- MENÉNDEZ PIDAL, JUAN.- **DERECHO SOCIAL ESPAÑOL**. REVISTA DE DERECHO PRIVADO, VOLUMEN I, MADRID, ESPAÑA, 1952.
- MENDZEL, ADOLFO.- **INTRODUCCIÓN A LA SOCIOLOGÍA**. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MÉXICO, 1941.
- MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO.- **DERECHO DEL TRABAJO**. TOMO I, PORRÚA, MÉXICO, 1976.
- MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO.- **DERECHO DEL TRABAJO**. TOMO II, PORRÚA, MÉXICO, 1983.
- PÉREZ BOTIJA, EUGENIO.- **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**. MADRID, ESPAÑA, 1975.
- PINA VARA, RAFAEL DE.- **DICCIONARIO DEL DERECHO**. PORRÚA, MÉXICO, 1980.
- SÁNCHEZ LEÓN, GREGORIO.- **DERECHO MEXICANO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**. CÁRDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÉXICO, 1987.
- SÁNCHEZ VARGAS, GUSTAVO.- **ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO**. SEGUNDA EDICIÓN, UNAM, MÉXICO, 1963.

- TENA SUKC, RAFAEL, ITALO HUGO.- **DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SEGUNDA EDICIÓN, EDITORIAL PAC, MÉXICO, 1986.**
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- **NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I, PORRÚA, MÉXICO, 1975.**
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- **NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II, PORRÚA, MÉXICO, 1975.**

LEGISLACIÓN

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SECRETARIA DE GOBERNACIÓN. TALLERES GRÁFICOS DE MÉXICO. MÉXICO, 1995.**
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL ESFINGE, S.A. DE C.V. MÉXICO, 1995.**
- **LEGISLACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. QUINTA EDICIÓN, EDICIONES DELMA. MÉXICO, 1995.**
- **LEY DEL SEGURO SOCIAL. EDITORIAL SISTA, S.A. DE C.V. MÉXICO, 1995.**
- **LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. EDITORIAL PORRÚA, S.A. DE C.V. MÉXICO, 1995.**