

80  
2EJ.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"**

**DISTRIBUCION-DE-LA-JORNADA-LABORAL  
VIOLATORIA-DEL-DERECHO-DEL-TRABAJADOR**

**FALLA DE ORIGEN**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JAVIER CERVANTES GOMEZ**

**ASESOR: DR. ARTURO ARRIAGA FLORES**

**SAN JUAN DE ARAGON, EDO. MEX.**

**1996**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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, MI ÚNICA FORTALEZA,  
PROTECCIÓN, MI LIBERACIÓN  
Y AYUDA.

A MIS PADRES, CON INMENSO  
CARIÑO Y GRATITUD.

PARA ANSELMO UNA MENCION  
ESPECIAL POR SU APOYO INCON-  
DIONAL. G R A C I A S

A LA UNAM Y A MI INOLVIDABLE  
ESCUELA.

A MIS CULTOS Y APRECIADOS  
MAESTROS, POR INCULCAR-  
ME SU PASIÓN POR ESTA NO-  
BLE CARRERA, ESPECIALMEN-  
TE AL DR. ARTURO ARRIAGA  
FLORES.

## INDICE

INTRODUCCION .....	I
<b>CAPITULO I.- PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	
<b>A.- PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO .....</b>	<b>5</b>
a) El derecho del trabajo como un derecho y un deber social. ....	6
b) La libertad, la igualdad y la dignidad .....	8
c) La justicia social .....	12
d) Principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador ...	13
e) Principio de libertad sindical .....	15
<b>B.- CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO .....</b>	<b>17</b>
a) El derecho del trabajo protector de la clase trabajadora .....	17
b) Carácter expansivo del derecho del trabajo .....	20
c) Carácter prospectivo del derecho del trabajo .....	21
d) Carácter dinámico del derecho del trabajo .....	22
<b>CAPITULO II.- DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES</b>	
<b>A.- DE LOS TRABAJADORES .....</b>	<b>24</b>
a) Definición .....	25
b) Clasificación de trabajador .....	36

c) Derechos y obligaciones de los trabajadores . . . . .	44
<b>B.- DE LOS PATRONES . . . . .</b>	<b>47</b>
a) Definición . . . . .	50
b) Intermediario y patrón sustituto . . . . .	53
c) Derechos y obligaciones de los patrones . . . . .	60

**CAPITULO III.- RELACION JURIDICA Y CONDICIONES  
LABORALES.**

<b>A.- RELACION JURIDICA DE TRABAJO . . . . .</b>	<b>62</b>
a) Concepto de relación jurídica de trabajo . . . . .	64
b) Elementos de la relación jurídica de trabajo . . . . .	67
c) Contrato y relación jurídica de trabajo . . . . .	68
<b>B.- CONDICIONES LABORALES . . . . .</b>	<b>70</b>
a) concepto de condición de trabajo . . . . .	71
b) Jornada de trabajo . . . . .	72
c) Días de descanso . . . . .	77
c.1) descanso semanal . . . . .	79
c.2) descanso obligatorio . . . . .	82
c.3) Descansos pactados en los contratos individual y colectivo de trabajo . . . . .	85
d) El salario . . . . .	86

d.1) concepto de salario . . . . .	88
d.2) clasificación de salario . . . . .	91
d.3) normas protectoras del salario . . . . .	96

**CAPITULO IV.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL  
VIOLATORIA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR.**

<b>A. - LA JORNADA DE TRABAJO . . . . .</b>	<b>99</b>
a) Concepto de jornada de trabajo . . . . .	100
b) Fundamento legal . . . . .	101
c) Tipos de jornada según la legislación . . . . .	103
d) Tipos de jornadas de acuerdo a la doctrina . . . . .	104
e) Reglas de distribución de la jornada de trabajo . . . . .	106
f) Jornadas especiales . . . . .	107
g) El pago de la jornada de trabajo . . . . .	108
<b>B.- VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA DISTRIBUCION DE LA JORNADA LABORAL ESPECIAL.</b>	
a) Concepto de violación del derecho del trabajador . . . . .	112
b) Análisis del artículo 59, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo . . . . .	113
c) Manera de computar el pago en la jornada especial . . . . .	114
d) Insatisfacción en el pago de la jornada de trabajo especial . . . . .	115

e) Propuesta de reforma al artículo 59, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de no lesionar o violar los derechos del trabajador en el pago de la jornada de trabajo especial . . . . .	116
<b>CONCLUSIONES . . . . .</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFIA . . . . .</b>	<b>122</b>
<b>LEGISLACION . . . . .</b>	<b>123</b>
<b>OTRAS FUENTES . . . . .</b>	<b>124</b>

## INTRODUCCION

La creación del Derecho del Trabajo tuvo su origen en la lucha constante de dos factores de la producción, el trabajo y el capital, se traduce en una lucha constante de clases. Una por superar su situación de carencia (trabajador), y la otra por mantener su poder económico (patrón).

Eran notoriamente excesivos los abusos por parte del patrón lo cual provocó el descontento de los trabajadores, que reaccionaron para acabar con la tropelia, que iba desde obligar al trabajador a desempeñarse en condiciones infrahumanas, hasta pagarles salarios miserables, que apenas alcanzaba para que subsistiera sólo el trabajador. Esta situación llegó a motivar a los Constituyentes de 1917 a crear condiciones más favorables para quienes ofrecían su fuerza de trabajo.

La presente investigación, dividida en cuatro capítulos pretende exponer los avances que en materia laboral se han obtenido, pero también los olvidos que se han quedado vigentes, para la protección del trabajador. Uno de esos olvidos, que es al que se abocará nuestro estudio se refiere a la jornada de trabajo.

En el primer capítulo denominado "PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO", los que es-

taban encaminados a proteger definitivamente al trabajador. Estos principios defensores del trabajador, establecen que la creación del derecho del trabajo es un deber y un derecho social; en el cual el hombre tiene el deber de desarrollarse en el trabajo, por el sólo hecho de vivir en sociedad, a la vez tiene la libertad de elegir el trabajo -oficio o profesión- que le acomode, siempre que sea lícita.

El trabajador era considerado como mercancía y era incluso maltratado; ahora lo que se pretende es que sea reivindicado, tratando al trabajador con dignidad, y no hacer distinción alguna en razón del sexo, la raza, la religión, etcétera, que no se funde en ninguna circunstancia para tratar de justificar alguna distinción.

La ignorancia por parte del trabajador provoca que éste renuncie a ciertos derechos, pero como uno de los principios del derecho del trabajo es la irrenunciabilidad a los mismos entonces se tendrán como no puestos aún cuando se haya estipulado por escrito.

Todo esto en su conjunto se denomina como la Justicia Social, cuyo fin es precisamente proteger a la clase trabajadora.

Siendo a la vez que es una de las características del derecho del trabajo, considerada como protectora de la clase trabajadora; afortunadamente no únicamente al obrero, sino que por el propio dinamismo y la expansión del mismo cada vez se abarcan más esferas que quedaban

fuera del ámbito laboral; y no nada más eso, sino también se crean nuevos derechos y se mejoran los ya existentes.

En el segundo capítulo se habla de "LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES". Se tratará de determinar cuales son los trabajadores que están sujetos a la tutela jurídica laboral, estableciendo a la vez sus derechos y obligaciones, de la misma forma se hará respecto a los patrones, se hablará de la intermediación y la sustitución, para que una vez analizados dichos puntos no haya ninguna posibilidad de que el patrón evada responsabilidades.

En el tercer capítulo se hablará de "LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO Y LAS CONDICIONES LABORALES". Se determinará en primer instancia como nace una relación laboral, las características que debe reunir para ser considerada como tal: la importancia de un contrato laboral, si afecta o no a la relación laboral la falta de dicho contrato. Establecer la diferencia, si es que existe, entre la relación laboral y el contrato de trabajo.

Ya una vez establecidos estos puntos se analizarán las condiciones laborales, esto es las circunstancias en las cuales se va a desempeñar el trabajo -jornada laboral, días de descanso, salario-. Cúal es la jornada de trabajo que efectivamente se debe laborar, los días de descanso que debe gozar el trabajador, sus salario y cómo debe ser pagado.

En el cuarto capítulo, que es la esencia del presente trabajo de investigación, se analizará "LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, VIOLATORIA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR", en el que haremos un estudio sobre la jornada de trabajo, sus tipos, de acuerdo a la legislación y a la doctrina; cuales son las reglas que deben seguirse para distribuir la jornada y cómo debe pagarse; cuál es la jornada especial de acuerdo al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo y cómo es que el segundo párrafo resulta ser violatorio a los derechos del trabajador, proponiéndose al último una reforma a dicho precepto.

## **CAPITULO I**

### **PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **A.- PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

- a) El derecho del trabajo como un deber y un derecho social.
- b) La libertad, la igualdad y la dignidad.
- c) La justicia social.
- d) Principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.
- e) Principio de libertad sindical.

#### **B. - CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

- a) El derecho del trabajo, protector de la clase trabajadora.
- b) Carácter expansivo del derecho del trabajo.
- c) Carácter prospectivo del derecho del trabajo.
- d) Carácter dinámico del derecho del trabajo.

## **CAPITULO I.- PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

### **A.- PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Para comenzar nuestro estudio consideramos pertinente entender qué son los Principios Generales del Derecho; para el maestro Rafael de Pina<sup>1</sup> son "Criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en la forma concreta de aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la Ley depende del reconocimiento expreso del legislador". Son pues, estos principios reconocidos como fuentes formales (supletorias) del derecho, que operan como normas jurídicas y como criterios de interpretación y aplicación de la ley.

Aunque la clasificación de "Generales" en una forma tradicional se presta a incurrir en errores, en el sentido de que no todos son aplicables o utilizables en todas las ramas del derecho, desde luego no podemos dejar de admitir que existen principios del derecho comunes a todas las normas jurídicas, pero a la vez no se puede dejar de aceptar la existencia de principios pertenecientes a cada una de las normas del derecho, así podemos hablar entonces de principios Constitucionales y - principios Ordinarios; los primeros obviamente son reconocidos en la Constitución, y los vemos claramente plasmados en el artículo 14 párra-

<sup>1</sup> De Pina Rafael "Diccionario de Derecho". 16a edición. Porrúa S.A. México 1989, pág. 398

fo cuarto que a la letra dice: "En los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforma a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho". Y en cuanto a los principios ordinarios, estos son los admitidos en las leyes ordinarias, por ejemplo en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o sus reglamentos. . . se tomará en consideración. . . los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución. . ."

Existen diversas teorías para determinar los principios rectores de esta disciplina, pero únicamente se señalarán aquellos que se considera que revisten una influencia determinante en la materia; examinando sus alcances podrá advertirse mejor las cualidades del derecho del trabajo en México y conocer su esencia.

a) El derecho del trabajo como un derecho y un deber social

Este principio está expresamente consagrado en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo "El trabajo es un derecho y un deber sociales. . ." Siendo que el trabajo es una actividad humana y un derecho de los trabajadores: puede considerarse incluso como un derecho natural del ser humano. Es decir, desde la existencia del hombre

mismo éste ha tenido que realizar algún esfuerzo para obtener sus satisfactores, afán que se traduce en trabajo: este trabajo a la vez beneficia a la comunidad a la que el individuo pertenece, ya que como no se encuentra aislado, sino que en cierta forma comparte dichos beneficios a todos los que integran dicha sociedad, es por eso que debe observarse que el trabajo sea benéfico para todos, y observar a la vez que se lleve a cabo conforme a los lineamientos legales de cada comunidad o país.

En este orden de ideas, a nadie puede impedirse el ejercicio de una actividad honesta -trabajo- como integrante de una sociedad, que le impone deberes y obligaciones a la vez. "La sociedad tiene el derecho de esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan los hombres el desarrollo de sus actividades"<sup>2</sup>.

Al observar lo que estipula el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo se fundamenta lo anteriormente plasmado, ya que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión industria o comercio que le acomode, siendo lícitos". Se procura entonces que todo individuo desarrolle una actividad siempre y cuando no afecte los intereses de otros.

<sup>2</sup> De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 13a. edición, Porrúa, México 1993 pp. 109.

b) La libertad, la igualdad y la dignidad.

Estos principios están expresamente consagrados en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo "No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. . .

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El principio de libertad es reconocido a nivel Constitucional en el artículo 5º, cuando establece que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode". Y a la vez en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 4º prescribe: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos".

Esto significa que cada hombre es libre de elegir el trabajo que le convenga, siendo que se acoge a un derecho natural, ya que como ser humano, el hombre puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o aspiraciones; por lo tanto toda persona será libre de optar un trabajo, una forma de subsistir mediante una decisión personal, la cual no puede impedir el Estado, con la única condición que esté permitido por la ley.

El principio de igualdad, consagrado también en la Constitución, en el artículo 123 inciso "A", fracción VII el que señala: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". Y en nuestro ordenamiento jurídico laboral en su numeral 86, asienta que "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Se observa claramente que se refiere solamente al problema del salario, pero puede considerarse que es por lo tanto una de las metas principales del derecho del trabajo, teniendo como base la no distinción entre los mismos trabajadores, tal y como lo menciona el artículo 3º de la ley en su párrafo segundo: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Este principio es denominado por el tratadista Mozart V. Russomano como la Democracia del trabajo: "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato de todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo realizado. Esa medida corresponde en nuestra opinión a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo"<sup>3</sup>.

Ya que se consideraría injusto distinguir y clasificar los de-

3 Mozart V. Russomano, "La estabilidad del trabajador en la empresa" 3a ed UNAM, México 1983. pág. 9.

rechos de los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo, a través de la diferenciación, en virtud de que los trabajadores son seres humanos en el uso de los mismos derechos fundamentales.

En cuanto al principio de la dignidad, nuestro ordenamiento jurídico laboral, acoge esta manifestación en el ya mencionado artículo 3º de la ley de la materia al declarar: "El trabajo. . . exige respeto para la dignidad de quien lo presta".

A todo esto el maestro Mario de la Cueva opina que, los principios de libertad y de igualdad se complementan uno con otro y que ambos constituyen la razón de ser del derecho del trabajo. "Las dos ideas, de libertad y de igualdad marchan por caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella".<sup>4</sup> Opinión con la que no se está del todo de acuerdo, ya que se considera que tanto el principio de libertad y de igualdad recaen y fortalecen el principio de dignidad, es decir que tanto la idea de libertad como de igualdad le dan vida al principio de dignidad.

La dignidad es pues el atributo del hombre, sin distinción alguna, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho a que se le trate con el debido respeto, expresamente reconocido en la fracción VI del artículo 132 de la ley de la materia, que impone a los pa-

<sup>4</sup> De la Cueva Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pág. 111

trones la obligación de "Guardar la debida consideración a los trabajadores". La consideración a la que se refiere la ley es la del trabajador en su calidad de persona con dignidad.

Retomando entonces lo que se mencionó al principio, tenemos que el fortalecimiento del principio de dignidad se debe al principio de libertad, he aquí un ejemplo: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa del trabajo. El contrato de trabajo solamente obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, artículo 5° Constitucional". La ley de la materia también lo reconoce en los artículos 3° y 4°; en el primero de ellos establece que "El trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta". En cuanto a la libertad del hombre, no debe sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables. Por lo que hace al artículo 4° de la ley en comento ordena que "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año". La norma posee la significación fundamental, porque la relación de trabajo no es una enajenación de la persona, y porque no podrá tener como efecto el menoscabo, la pérdida o el

irrevocable sacrificio de la libertad, sino que, en toda la relación de trabajo la libertad debe de continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador, de lo anterior se desprende que el trabajador es libre, en cualquier tiempo de retirarse de la empresa en que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona.

Otro ejemplo con relación a la dignidad del trabajador respecto a su relación laboral, es que el trabajo no puede ser considerado artículo de comercio, luego entonces la relación de trabajo no se reduce a un intercambio de trabajo por salario, sino que es un vínculo jurídico personal que liga a la persona del trabajador con la persona del patrón.

c) La justicia social.

"Contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales, y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan, y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo a un profundo sentido humanitario".<sup>5</sup>

Es así, que este concepto es reconocido por nuestra Constitución, que es precisamente en el artículo 123 donde se proyecta la idea de justicia social, que en todo caso tiene la finalidad de nivelar las relaciones de producción, protegiendo y tutelando a la clase proletaria, pro-

<sup>5</sup> De Pina Rafael "Diccionario de Derecho" pág. 326.

curando la elevación del nivel de vida, reivindicando los derechos del proletariado o lo que el maestro Trueba Urbina ha denominado como "La socialización de los bienes de producción",<sup>6</sup> llegando inclusive a terminar con la propiedad privada de los medios de producción.

En virtud de que existe una clara diferencia entre los trabajadores y los patrones y en consideración de que los primeros sólo cuentan con su fuerza de trabajo y los segundos con los medios de producción. No se pretende establecer una igualdad entre ambos, sino equilibrar la relación, en función de la capacidad económica de cada quien; esto se logra gracias a la idea de la justicia social ya que impone determinadas obligaciones o deberes a los particulares o patrones en favor de otros particulares que son los trabajadores y hacer más palapable la idea establecida en el artículo 2º de la ley en cita, en que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones.

d) Principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Constitucionalmente el principio de irrenunciabilidad se ve plasmado en el artículo 123 apartado "A", fracción XXVII al pronunciar que "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aún

<sup>6</sup> Cfr Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" 6a edición. Porrúa México 1981. pág. 77

cuando se expresa en el contrato". A la par de este artículo también encontramos la misma situación en la ley de la materia, en su artículo 5º, que a la letra dice: "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal. . ." Como se observa ambos preceptos establecen que se tendrán por no puestas situaciones laborales que afecten a la clase trabajadora; a su vez en el mismo precepto en comento se hace mención al orden público, que se traduce como el respeto a la legalidad, consideramos oportuno comentar que, el orden público no es exclusivo a la raza laboral, ya que toda rama jurídica tiene como fin principal el mantenimiento de la paz conforme a derecho. Entonces el orden público se perturba cuando el derecho no es respetado.

Pero no centraremos nuestra atención en el orden público, sino en la irrenunciabilidad de los derechos por parte del trabajador, que en todo caso al hacerlo renunciar a sus derechos no se respeta la legalidad, y por lo tanto se está afectando el orden público. de ahí la conexión.

Cuando se trata de estipulaciones contrarias o renuncia de derechos de los trabajadores, serán declaradas nulas y el pacto quedará sustituido por los principios sociales del artículo 123 de nuestro Máximo Ordenamiento Legal.

Entonces no producirá ningún efecto legal la renuncia, ya sea escrita o verbal, de alguna o todas las garantías, ya que la legislación laboral protege a la clase trabajadora; de esto se vale el legislador para proteger al trabajador en su estado de necesidad.

Observamos claramente un proteccionismo a la clase trabajadora, tan claro que si por ignorancia renunciará a sus garantías prescritas en la ley, estas se tendrían por no puestas.

e) Principio de libertad sindical.

Nuestro ordenamiento jurídico positivo consagra esta idea. Primeramente en el artículo 9º de nuestra Constitución, al no coartar la libertad de asociarse lícitamente; en el artículo 123 fracción XVI, que contempla la libertad de asociarse en forma de sindicatos y en el artículo 356 de la ley de la materia que establece que la finalidad de la existencia de sindicatos es para el mejoramiento de intereses.

Así las normas laborales toman en consideración la clase social a la que pertenecen y los autoriza a asociarse en sindicatos.

Como ya sabemos este derecho no es exclusivo de la clase trabajadora, sino también de la clase patronal, pero lo que hay que resaltar es que en este caso los trabajadores se fortalecen en su unidad, "es decir, los trabajadores débiles en su capacidad económica, social y cul-

ral, se agrupan para ser fuertes por el número".<sup>7</sup> Y así velar por sus intereses en una forma organizada y sobre todo, unidos en forma de sindicatos.

<sup>7</sup> Dávalos, José. "Derecho del Trabajo" 2a. edición. Porrúa, México 1988. Pág. 16.

## B.- CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El origen del derecho del trabajo se debe al desarrollo histórico en nuestro país, en el que se destaca constantemente la lucha entre clases, clases que se diferencian en su situación económica.

Como se ve plasmado en la Constitución de 1917 y aún más en la Ley Federal del Trabajo (tanto en la de 1931 como en la de 1970), en donde se proclaman beneficios de los cuales carecían los trabajadores y en funciones que se le han encomendado ha adquirido ciertos rasgos especiales, de los que el maestro Muñoz Roberto considera como "... fisonomía de las normas laborales configurándolas como los rasgos peculiares que las caracterizan y distinguen de otras ramas jurídicas".<sup>8</sup> De lo cual se desprende que la serie de acontecimientos que les dieron vida, hacen que nuestra rama jurídica se distinga de otras; tanto así que su naturaleza es eminentemente social y no pertenece ni al derecho público ni al derecho privado.

Estos rasgos los denominaremos caracteres, estos llegan a variar de acuerdo a la postura de cada tratadista e incluso, llegan a ser completamente contradictorios, pero analizaremos los caracteres que en todo caso pueden considerarse más adecuados.

a) El derecho del trabajo, protector de la clase trabajadora.

Al hablar del carácter proteccionista de la clase trabajadora,

<sup>8</sup> Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo" tomo I. Porrúa. México 1976.  
pág. 109.

hay autores, entre ellos el maestro Mario de la Cueva que indica "... el derecho del trabajo es un derecho de clase. . ." pero aún, como se observará en el desarrollo del presente inciso, la protección que recibe la parte trabajadora no implica necesariamente que el derecho del trabajo sea un derecho de clase, lo cual se demostrará en el siguiente inciso.

Para entender el sentido protector de nuestra rama jurídica hay que partir de la idea de que existe una desigualdad entre los sujetos de la relación laboral -trabajadores y patrones- concediéndoles a la parte trabajadora, que se encuentra en situación de inferioridad (dependencia económica, subordinación al patrón), ciertas prerrogativas para eliminar los inconvenientes de ese sometimiento personal y económico. Estas facilidades no serían eficientes si el derecho contemplara la relación imparcialmente.

Es obvio que en virtud de la superioridad por parte de la - - clase patronal, se presta a que se dicten de manera unilateral las condiciones de trabajo, por lo tanto las leyes ponen un tope a esa superioridad este límite lo encontramos fundamentado en el artículo 123 apartado "A", fracción XXVII "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.

9 De la Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pag. 117

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 de esos establecimientos.

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

f) Las que permitan retener el salario por concepto de multa

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedad 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 de los trabajadores".

Como se observa en el artículo anteriormente transcrito, - - existe una notoria protección hacia la clase trabajadora.

A la vez se le concede un arma para "luchar" contra la clase patronal, tal es el caso de la figura jurídica denominada huelga; lo que el

maestro Mario de la Cueva considera como una declaración de guerra el emplazamiento a huelga.<sup>10</sup>

El hecho de que se protege a la clase trabajadora no implica que el derecho del trabajo sea unilateral, aunque se piense que el reconocer el proteccionismo para la clase trabajadora, es desconocer la naturaleza bilateral de las normas jurídicas, y en este caso sería al derecho del trabajo específicamente, porque implicaría el amparo unilateral de la clase trabajadora con olvido de la clase patronal. Lo cual es completamente erróneo, ya que en honor a la democracia jurídica, también a los patronos se les conceden derechos, a la vez que son protegidos sus intereses, ya que también pueden formar sindicatos.

Lo que debe quedar claro es, que las disposiciones contenidas en el artículo 123 de nuestra Carta Máxima son protectoras de la clase trabajadora. Y la aplicación de las mismas tienden a mejorar la situación económica, sin llegar a los extremos de colocar la balanza en favor de una clase.

#### b) Carácter expansivo del derecho del trabajo.

Si nos remontáramos hacia los antecedentes del derecho del trabajo se podría encontrar las diferencias entre las dos clases; una poseedora de los medios de producción y otra poseedora exclusivamente de

<sup>10</sup> Cfr. Op. Cit. pág. 89.

su esfuerzo físico. Estas diferencias eran manifestadas a través de constantes luchas, contraponiéndose intereses propios de cada clase, una por conservar su poder en los medios de producción e incrementar aún más su poderío económico y la otra luchando por reivindicar sus derechos. Estos acontecimientos marcaron la pauta para regular dicha situación por la vía legal, siendo entonces que surge el derecho del trabajo, pero no como actualmente lo conocemos, sino que en ese entonces se etiquetaba como una legislación obrera, ya que su esfera de aplicación se limitaba a la industria.

En el desarrollo mismo de este derecho se han incorporado otras actividades a sus normas, actividades que no encontraban espacio en el llamado derecho obrero, pero que por necesidades propias del desarrollo se han integrado a esta rama jurídica, siendo oportuno hacer mención de lo que se observó en la Ley Federal del Trabajo de 1931 a la que se le incorporó el capítulo de los trabajos especiales y en la ley de 1970 se contempla a los deportistas, actores y músicos.

Puede pronosticarse entonces que a futuro, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, quedará amparada en el derecho del trabajo.

c) Carácter prospectivo del derecho del trabajo.

Este carácter lo podemos encontrar en el ya mencionado artículo 123, apartado "A" en los párrafos primero y segundo de la Constitución, ya que enuncia, sin limitar, los casos que regula nuestro derecho del trabajo. "Entre obreros, jornaleros, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. . ." Y la presunción que encierra el artículo 21 de la ley de la materia "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que la recibe".

Con esto algunas actividades que se contemplaban en el derecho civil y mercantil pueden pasar a formar parte del derecho del trabajo, así como sucede por ejemplo en el caso en que el propietario de un taxi lo otorga en arrendamiento a un chofer, a fin de esquivar responsabilidades de carácter laboral a favor de quien lo trabaja, pero si se fija bien la atención en esta situación, y conforme a lo establecido en el artículo 21 de la ley en cita se está en presencia de una relación laboral, ya que existe una prestación de trabajo personal y una recepción de dicho trabajo.

#### d) Carácter dinámico del derecho del trabajo.

Para que el derecho se mantenga vivo se requiere que esté en constante movimiento. Dicho movimiento se traduce en el dinamismo

a sus postulados; ya que el estancamiento o paralización produciría el - -  
deceso del derecho.

En el caso del derecho del trabajo debe ser dinámico para garantizar en todo momento la armonía social. Para tal efecto este derecho se modifica y actualiza constantemente, con la creación de nuevos beneficios a los trabajadores y a la vez el continuo mejoramiento de los preceptos vigentes. Basta con observar las reformas hechas a la actual Ley Federal del Trabajo, independientemente a estas reformas nos percatamos del continuo movimiento en sus estipulaciones, por ejemplo: la fijación de cada año a los salarios mínimos, adecuación periódica de la tabla de enfermedades de trabajo y de incapacidades permanentes, la revisión cada diez años de la participación de utilidades de las empresas, etcétera.

## **CAPITULO II.- DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES.**

### **A) DE LOS TRABAJADORES.**

- a) Definición.
- b) Clasificación de trabajador.
- c) Derechos y obligaciones de los trabajadores.

### **B) DE LOS PATRONES.**

- a) Definición.
- b) Intermediario y patrón sustituto.
- c) Derechos y obligaciones de los patrones.

## CAPITULO II.- DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES.

### A) DE LOS TRABAJADORES

Actualmente ya no nos encontramos con el problema de conceptualizar a la persona que trabaja. En primer término basándonos en el principio de igualdad, no existe y no puede existir diferencia entre las personas que entregan su energía de trabajo en favor de otra. Amén de que como sucedía con el término obrero, que era utilizado para aquellos que realizan un trabajo manual en cualquier industria; partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían precisamente a los obreros o el término empleado, que para el caso es aquella persona que sin estar encargada de un trabajo manual, se obliga a ayudar a una industria a la que está unido con un lazo de dependencia y que su trabajo es más bien intelectual.

Posteriormente, por el continuo expansionismo del derecho del trabajo, ya no son suficientes los términos tan restringidos. El término de trabajador es el más certero. toda vez que se unifica la terminología y es aceptada en el ordenamiento jurídico positivo. Agregamos que dicha expresión tiene un carácter genérico, ya que corresponde a todas las formas de expresión de servicios, cualquiera que sea su naturaleza

material o intelectual.

Aunque cabe hacer mención de que se utiliza en una sola ocasión la palabra obrero, en el artículo 5º, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, que en este caso es utilizado para señalar el plazo del pago del salario. O en el artículo 123, apartado "A" fracción IV de la Constitución, que habla del operario al fijar los días de descanso.

a) Definición.

"...es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Así es como la ley de la materia conceptualiza al trabajador; pero se nos hace necesario profundizar al respecto, para que no se quede en una idea.

Haciendo una recopilación de las definiciones que aportan algunos autores tenemos lo siguiente:

Por ejemplo el autor Francisco Ferrari define al trabajador como: "...el conjunto de personas que mediante su trabajo diario obtiene un salario o retribución como fuente principal o única de sus ingresos".<sup>11</sup> Esta definición puede considerarse como certera pero de una forma relativa, toda vez que para considerar al trabajador se debe ubicar como persona individualmente, y no como un conjunto, porque en todo caso se estaría hablando de una persona moral (jurídica), y no se puede considerar en este sentido, como lo veremos más adelante, lo que si es

11 De Ferrari, Francisco. "Derecho del Trabajo". Volumen I 2a edición. Porrúa México 1988 pág. 259.

cierto es que el trabajo es una forma de obtener un salario.

Cabanellas nos aporta lo siguiente: "...laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad".<sup>12</sup> Ciertamente el trabajo lo realiza una persona, bajo la subordinación de otra, pero en todo caso puede ser también una persona moral y faltaría agregar que a cambio hay una retribución económica.

Podríamos citar innumerables conceptos de diversos autores pero consideramos conveniente aportar una definición personal: Trabajador es toda persona física, que en forma libre otorga un servicio personal, subordinado, cualquiera que sea su naturaleza, material o intelectual, a favor de otra persona jurídica o también física a cambio de una retribución económica, con la existencia o no de un contrato de trabajo.

A continuación procederemos a desglosar nuestro concepto para analizar cada una de sus partes:

- a) persona física.
- b) libertad.
- c) personal.
- d) subordinado.
- e) material o intelectual.
- f) con la existencia de un contrato o a falta de este.

<sup>12</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. "Tratado de Política Laboral" 3a. edición  
Heliasta Buenos Aires, Argentina 1976. pág. 170.

g) a favor de una persona física o jurídica.

h) retribución económica.

a) persona física, esto es la persona individualmente considerada, puede ser un trabajador. Un sindicato, una asociación o una persona moral no pueden tener carácter de trabajador, aún en la situación de que se contrate con ellos y pueden resultar obligados a prestar servicios; pero la relación no se establece entre el organismo prestador de servicios y el solicitante del mismo, sino con cada una de las personas que lleven a cabo, materialmente, la prestación de los servicios.

Ahora bien, la persona física que realiza dicha actividad, debe ser mayor de edad, pero en materia laboral se permite la contratación de personas que tengan más de 14 años, pero menos de 16, requiriéndose que el menor haya concluido la educación obligatoria, con excepción de que a juicio de autoridad correspondiente, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo, además debe de existir la autorización de los padres o del tutor del menor; en su defecto deberán intervenir el sindicato correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo.

Otra característica que se debe observar en la persona física es lo referente a su sexo, sobre el que no existe ningún problema, toda

vez que el artículo 4º de nuestra Carta Magna dispone: "El varón y la mujer son iguales ante la ley". Por tanto el varón y la mujer pueden realizar actividades laborales, pero es obvio que desarrollarán actividades propias de su sexo.

b) libertad.

Como se sabe, existe la ejecución de la actividad laboral en forma forzosa y libre, claro que a esta última dedicaremos el análisis, ya que no se puede incluir dentro de nuestro régimen jurídico laboral el trabajo forzoso, sin que pueda pensarse que carece de regulación jurídica.

El trabajo forzoso es el que se presta sin contar con el consentimiento de quien lo realiza, ya que este es ejecutado por una imposición penal.

En el párrafo 3º del artículo 5º de nuestro Máximo Ordenamiento Legal, se obliga al trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 del mismo cuerpo de leyes, en las que únicamente se protege la duración de la jornada y la edad de quien habrá de ejecutar la actividad. A su vez el artículo 18 Constitucional consagra la organización del sistema penal, sobre la base del trabajo como medio para la adaptación social del delincuente.

La libertad de trabajo se entiende en que el hombre es libre

de escoger el trabajo que le acomode, la libertad durante el desarrollo del servicio, esta situación se abordará al hablar de la subordinación, y a la vez es libre para dejar de seguir prestando el servicio en cualquier momento.

Lo que se traduce en la libertad de iniciación, en el desarrollo y la terminación de la prestación del trabajo.

c) personal.

Entiendase como el trabajo que ha de realizarse por sí, que es intransferible; para ser más claros el trabajador no puede encomendar a otra persona que lo desarrolle a su nombre.

Anteriormente se comentó la situación de que el trabajador es una persona física, por lo tanto debe entendersele individualmente.

Pero no hay que confundir aquél trabajo que puede desempeñarse no por el obligado, sino por una persona distinta y que en todo caso no la regula la ley laboral, sino otro ordenamiento jurídico distinto, tal es el caso de los profesionistas que pueden realizar una actividad personalmente o por conducto de sus colaboradores.

Erroneamente el maestro Nestor de Buen<sup>13</sup> considera dificultosa la aplicación en estricto sentido el término "trabajo personal", ya que según él ejemplifica dicha dificultad con los servicios prestados en una imprenta, es decir cuando se contrata a un equipo de trabajo, en la

13 De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" 5a. edición Porrúa México 1984 pág. 447

inteligencia de que el precio se pacta solamente con el jefe del equipo de trabajo, incluyendo en ese precio el valor estimado del trabajo de los demás.

Lo que sucede en este supuesto es que existen dos relaciones distintas. Es decir, una relación de carácter civil y otra de carácter laboral; la primera de ellas surge cuando se contrata con el jefe de la imprenta, la segunda se da entre el jefe de la imprenta y los demás trabajadores, esta es una relación laboral, ya que este tendrá que pagar un salario, vacaciones, etcétera, y estas obligaciones no las cubre quien solicita los servicios de la imprenta.

Entonces la necesidad de que el trabajo comprendido en nuestra rama jurídica se preste personalmente, se desprende de que el trabajador no está obligado a mandar un sustituto cuando falte a su trabajo, a la vez el patrón no está obligado a aceptar el sustituto, en caso de que lo mandara el trabajador faltista.

En el supuesto de que el patrón esté conforme con la sustitución, el trabajador sustituido se convierte en un intermediario y se origina una nueva relación de trabajo entre el patrón y el trabajador sustituto, con todas las consecuencias jurídicas laborales que se deriven.

Entonces la prestación del servicio en forma "personal" debe

considerarse como un elemento natural de la relación laboral; siendo que el prestador de servicios deberá realizar la actividad que se le encomiende, por sí mismo, sin que sea necesaria la intervención de otros colaboradores. Salvo lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 10 de la ley de la materia, que conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será de estos.

d) subordinación.

La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo con otros contratos de carácter civil y mercantil, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores.

Dicha subordinación no hay que considerarla como un sometimiento absoluto del trabajador. "El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo de derecho civil y las "locatios", donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador era un esclavo, un subordinado".<sup>14</sup>

Esto es una idea errónea, ya que la subordinación se traduce en un poder jurídico por parte del patrón, es decir en un contrato de trabajo, el patrón tiene el derecho de ordenar o bien se encuentra en todo

14 Trueba Urbina, Alberto. "Ley Federal del Trabajo Comentada" Porrúa 1970.

momento de disponer del trabajo, que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y el trabajador por su parte está obligado a obedecer. La negativa (desobediencia) por parte del trabajador, traerá - como consecuencia la rescisión del contrato.

Entonces dicha subordinación es tan relativa, que podría asegurarse que el trabajador al realizar sus funciones por las que fue contratado y no llegar a los extremos a los que se suele recurrir, cuando aún se piensa en lo que se estipulaba en la ley de 1931, ya que se está hablando de que el trabajo debía desarrollarse bajo la dirección y dependencia de un patrón, por lo que se pensaba que el trabajo se realizaba bajo una dirección técnica, lo cual no puede ser, ya que el patrón no necesariamente es un conocedor universal, y así una persona que es contratada para cierta actividad debe suponerse que tiene suficientes conocimientos para lo que fue contratado, en caso contrario recibirá indicaciones previas antes de comenzar a laborar.

Es por eso que se suprimió que el trabajo debía desarrollarse "bajo dirección", y actualmente la ley de 1970 utiliza mejor el término subordinación.

e) material o intelectual.

Aún cuando en la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo es una actividad humana, material o individual (artículo 8º párrafo

segundo), no es de gran trascendencia puesto que una y otra actividad son igualmente reguladas y protegidas por la ley.

Al hablar de actividad humana, debe entenderse no sólo como dinamismo o movimiento, sino también el no movimiento o inmovilidad, es decir el trabajo puede ser tanto estático como dinámico.

Lo que se pretende demostrar es que existen diversas actividades en las que predomina el aspecto material y otras actividades en donde destaca la actividad intelectual. Como ejemplo de ambas circunstancias se puede señalar la inmovilidad de un profesor, como el dinamismo de un tornero en una fábrica. Entonces debe entenderse que hay actividad puramente material o puramente intelectual.

La ley resalta dicha situación, y no es para darle un tratamiento distinto a una u otra actividad, sino que el trabajo, ya sea material o intelectual, son objetos de regulación y protección de la ley laboral ampliando así su campo de aplicación.

f) Con la existencia de un contrato o a falta de éste.

Es suficiente el hecho de la aplicación del trabajo para que se aplique automáticamente el estatuto laboral. Cuando exista un trabajo subordinado forma una relación jurídica de trabajador y patrón, que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo

No es necesaria la existencia de un contrato para que exista

una relación laboral, tampoco la falta del mismo priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y la misma ley establece que la falta de una determinada formalidad se le imputará al patrón (artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo). Es decir que con o sin contrato el trabajador siempre gozará de todos los derechos como tal, y que no sea pretexto de que por falta de dicho formalismo quede fuera del amparo de la ley.

g) A favor de una persona física o jurídica.

El trabajador realiza una actividad humana, con o sin la existencia de un contrato en forma subordinada, pero ¿subordinada a quien?. En el desarrollo de estos temas se ha utilizado el término patrón, que de acuerdo con el artículo 10 de la ley en cita señala que es una persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

Entonces la persona favorecida con dicho trabajo puede ser una persona física o una persona jurídica. Entiendase a la primera de ellas a los seres humanos considerados individualmente, como parte integrante de una sociedad, es decir Juan Pérez puede utilizar los servicios de uno o varios trabajadores, y que goce con la capacidad que marca la ley para tal efecto. En cuanto a la persona jurídica se puede decir que son el conjunto de individuos o personas físicas que unen sus esfuerzos y capitales para realizar fines colectivos comunes, y que el derecho les

reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones, también puede utilizar los servicios de uno o varios trabajadores, esto quedará ampliado cuando abordemos la situación del patrón.

Ahora bien, los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta de quien la ejecuta, esto es, que el patrón es el titular del derecho de los frutos o productos como consecuencia directa del derecho de propiedad que tiene sobre los bienes que producen, por lo tanto los trabajadores no se convierten en propietarios de lo producido.

#### h) Retribución económica.

Partiendo de la idea de que existe una relación de trabajo, independientemente o no de la existencia de un contrato que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (artículo 20 de la ley de la materia), y que dentro de las obligaciones del patrón está, entre otras, la de pagar un salario a sus trabajadores, y en caso de incumplimiento se rescindirá la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

De ahí que toda actividad laboral sea remunerada, ya que el trabajo gratuito no queda comprendido dentro de nuestro concepto de trabajo subordinado, y suprime el carácter de trabajador a quien realiza la actividad.

Entonces todo trabajo debe ser compensado mediante un pago, este tiene que estar protegido por nuestro ordenamiento laboral, ya que lo que más le interesa a todo trabajador es su situación económica y por eso desempeña su trabajo.

b) Clasificación de trabajador.

Sin llegar a contradecir a la democracia del trabajo, que está basada en el principio de igualdad, y aún cuando se prefiere utilizar el término trabajador, por ser más genérico (situación que ya analizamos al iniciar el presente capítulo), pero la excepción se debe a las necesidades que derivan de las actividades realizadas por el trabajador. Esta excepción no depende del arbitrio de los trabajadores o de los patronos.

En el mismo orden de ideas, hay autores como Manuel Alonso García<sup>15</sup> que clasifica a los trabajadores en razón de la función realizada y a su permanencia la labor determinada, que aún con las distintas denominaciones que se les den, coinciden tanto jurídica como doctrinariamente. Así pues nuestra reglamentación de trabajo configura los distintos supuestos admisibles, así tenemos:

Clasificación en razón a la permanencia:

+ Trabajador fijo: Cuyo contrato es por tiempo indefinido, es el que de modo permanente se precisa para realizar los trabajos exigidos.

<sup>15</sup> Cfr. Alonso García, Manuel "Introducción al estudio del Derecho del Trabajo" Ed. Bosch, Barcelona, España. 1958 pág. 109

dos por el funcionamiento normal de la empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajos de su categoría, realizando otras funciones análogas. También es conocido como trabajador de planta.

+ **Trabajador eventual:** Cuyo contrato es por tiempo cierto, es decir es contratado para atenciones de duración determinada, y la relación con la empresa se extingue en cuanto cesa la causa que determinó el nacimiento de la misma relación.

+ **Trabajador interino:** Es el que presta sus servicios sustituyendo a otro de carácter permanente y la relación laboral dura exclusivamente el tiempo que dura la ausencia del sustituido.

Continuamos con la clasificación de acuerdo a la función que se realiza:

+ **Técnico:** Caracterizado por la realización de trabajo que exige una adecuada competencia o práctica (normalmente especializada)

+ **Administrativo:** (jefes, oficiales, auxiliares), que es el que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable realiza los trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles, como propio de personal de oficina.

+ **Obrero:** Realiza actividades en donde predomina el esfuerzo físico, ya sea especializado o no.

+ **Subalterno:** Al que se le encomienda generalmente, fun-

ciones de vigilancia u otros de carácter elemental -recados, cobros-, que tienden a facilitar la labor de los empleados y elementos directivos.

+ De oficios varios: O de actividades diversas, son los que prestan servicios no encuadrables en cualquiera de los mencionados en los grupos anteriores, pero que son complementarios de los mismos.

No hay que olvidarnos de aquellos trabajadores de la empresa conocidos como de confianza, siendo que estos también son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características específicas están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial. Con respecto a la validez jurídica del trabajador de confianza Cavazos afirma que el artículo 123 Constitucional no se refiere en ningún momento a este tipo de trabajadores, por lo que su ulterior creación en la Ley Federal del Trabajo resulta inconstitucional.<sup>16</sup> En este sentido la opinión del maestro Cavazos no es certera, en nuestra opinión, toda vez que el hecho de que en la Constitución no se mencione al trabajador de confianza, su referencia en la ley no viola las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los derechos que establece la Constitución en el artículo referido, son modalidades que no destruyen aquellos beneficios que son derivados de la naturaleza de sus funciones. Pero es oportuno hacer la observación que en la práctica tanto en las Juntas como en los contratos colectivos

16 Cfr. Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral" 5a. edición.

Trillas. México 1986 pág. 125.

se utiliza el término empleado de confianza, siendo únicamente por mera terminología legislativa, pero que no altera la esencia de la categoría de confianza.

Así la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 9º aduce: "La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Pensamos que se debe hablar de categoría de confianza, cuando las actividades desarrolladas por el trabajador "... pongan en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad del establecimiento o el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores".<sup>17</sup>

A la vez en el segundo párrafo del artículo en cita se hace un listado de las funciones que son consideradas como de confianza; la primera de ellas de carácter direccional, que a la vez realizan los representantes del patrón, pero delegando autoridad, del grado máximo hasta el nivel más bajo dentro de la jerarquía administrativa. Entonces entendemos que a los niveles medios quedará el trabajador de confianza.

<sup>17</sup> De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" pág. 150

Representante del patrón.

Trabajador de confianza.

Colaboradores.

Ahora en el caso de la inspección y vigilancia, no se establecen rasgos de jerarquía, ya que el velador, por ejemplo, tendrá que ser una persona de absoluta confianza del patrón, si de eso depende el progreso de la empresa.

Todas las funciones anteriormente mencionadas deberán de ser de carácter general, en virtud de que en las empresas muchos trabajadores sin ser de confianza realizan actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en forma accidental y no son incluidos en esta categoría, por lo tanto dichas actividades realizadas en forma normal deben referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. Incluso debe entenderse el concepto advirtiendo que se trata de funciones que realizan en sustitución del patrón, lo que podría prestarse para pensar que los empresarios para sostener a un gran número de ellos tenían que ser considerados trabajadores de confianza.

Continuemos con las observaciones a las funciones de confianza, habría que señalarse que aparte de ser de carácter general, tal y como lo prescribe el párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, deberán ser trabajos personales del patrón, pero ¿qué debe entenderse por

funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón? no es más que aquellos trabajos que realizan sus colaboradores, que por la proximidad a la que se encuentran, tiene acceso a los secretos empresariales; por lo que el maestro Nestor de Buen dice que "En realidad todos ellos hacen lo que el patrón por sí mismo podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc. . . , por lo que su actividad se equipara a los trabajos personales del patrón".<sup>18</sup> Consideramos certera esta opinión, toda vez que, quien sería la persona más indicada para realizar dichas funciones, encomendadas a quien se le tiene gran confianza, ya que conoce secretos de los que depende la existencia de la empresa y contribuyen al desarrollo de la función patronal propia del jefe, que abriga tanto las relaciones internas en la negociación, como externas, respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general.

Con lo anterior queremos decir que sin los trabajadores de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa, debidamente organizada, pero en cambio cuando se limita la cantidad de trabajadores de confianza, indebidamente, la administración es deficiente y el manejo de la negociación se ve constantemente entorpecida. Esto es fácilmente comprensible, si consideramos que en las empresas donde existe sindicato, los trabajadores de base se encuentran sometidos a dos au-

18 De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo I" 7a. edición. Porrúa México 1989 pág. 452.

toridades: la que es propia del organismo sindical, para que sus miembros sigan sus líneas de conducta adecuada a la mejor defensa de sus intereses.

Continuando con la idea de que las funciones de confianza deban ser consideradas como actividades desempeñadas por el patrón dentro de la empresa o establecimiento, el maestro Nestor de Buen<sup>19</sup> opina que representa mucha dificultad cuando se trata de trabajos personales de una persona física como patrón, señala que habrá que tener cuidado cuando el patrón es una persona moral, que para esos efectos la identidad física del patrón se manifiesta en la figura que la ley denomina representante del patrón y que encuentra su fundamento en el artículo 11 de la ley en comento.

Aunque no es del todo correcto el criterio de que se habla, ya que un patrón como persona física también puede ser representado y aún cuando le es delegada determinada autoridad al personal de confianza, podrá ser considerado como representante del patrón, para tal caso es necesaria la divergencia entre ambas figuras, lo que el maestro Enrique Guerrero<sup>20</sup> erróneamente considera como una verdadera calidad de mandato jurídico laboral (representante del patrón); y lo que obliga a dichos representantes con los demás trabajadores, no así con los empleados de confianza, ya que únicamente se encarga de la función vital de di-

19 Cfr Op. cit. pág. 453.

20 Cfr Guerrero Enquerio "Manual del Derecho del Trabajo" 16a edición Porrúa México 1989 pág. 310.

rección, pero no lo obliga con los demás trabajadores. Entonces no lo podemos concebir como un verdadero mandato jurídico, ya que en materia laboral no se requiere de dicho formalismo, como se contempla en materia civil, donde sí se requiere de la existencia de un contrato de mandato; así las cosas, el artículo 11 de la ley en cita no expresa la necesidad de un mandato a fin de satisfacer los requerimientos del trabajo.

Para entender mejor dicha situación haremos el análisis del artículo en cita: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Si observamos el contenido del artículo 9º de la misma ley, que hace mención del trabajador de confianza, dentro de sus funciones encontramos la de dirección, entonces se puede entender que un trabajador de confianza que realice funciones de dirección sea considerado representante del patrón, además de los administradores y gerentes.

Ahora bien a fin de que el empresario no evada las responsabilidades contraídas con el trabajador, alegando que el trabajador de confianza tiene carácter de mandatario y por lo tanto no podía obligarlo, el representante del patrón está obligado a cumplir instrucciones y el trabajador puede apoyarse en que le debe obediencia al representante del patrón.

c) Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Ya sabemos que el derecho nos otorga facultades y deberes, el trabajador no es la excepción y lo mismo sucede con los patrones, es decir si uno tiene derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Resultaría demasiado amplio analizar cada una de las obligaciones y derechos de los trabajadores, es por eso que hemos optado por hacer una mención relativa a este inciso.

En cuanto a los derechos de los trabajadores el maestro Eucherio Guerrero <sup>21</sup> opina que estos gozan de más derechos otorgados por la ley laboral y que se olvida de las obligaciones que tienen, provocando que con el apoyo de sus dirigentes exijan más al patrón, olvidando que estos también tienen derechos, de lo anterior no todo es certero, ya que el artículo 134 de la ley en comento establece la obligación que le corresponden al patrón. Entonces es interesante que los trabajadores conozcan sus derechos, además de las obligaciones que la ley le impone, es así que reiteramos que de las relaciones laborales nacen derechos y obligaciones recíprocos, pues las obligaciones de los patrones derivan en derechos para los trabajadores que se consignan en los textos respectivos, independientemente de sus derechos laborales proteccionistas y tutelares: así sucede también con las obligaciones de los trabajado-

21 Cfr. Op cit. Pág. 455.

res, de las que nacen derechos de los patrones que se relacionan con el cumplimiento de sus obligaciones, lo anterior se consigna en la ley laboral bajo el rubro de "Derechos y obligaciones", tanto de los trabajadores como de los patrones; el resultado de lo anterior es el equilibrio justo del cumplimiento recíproco de sus obligaciones, la paz social y el progreso económico de un país.

Entonces, se debe entender a contrario sensu, que las obligaciones contenidas en el título Cuarto, Capítulo I, en relación a los deberes de los patrones estos se convierten en derechos para los trabajadores, pero el Capítulo IV del mismo título, trata por separado los derechos relativos a la antigüedad y ascensos. En cuanto al primero de ellos se puede decir que los patrones están obligados a preferir a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo son, asimismo se establece que el patrón deberá emplear el 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos.

Tendrán preferencia los que hayan servido satisfactoriamente por más tiempo y los sindicalizados, respecto de quienes no lo estén; por lo demás es obvio que tengan mayores oportunidades los nacionales que quienes no lo son pero hay una excepción a esta circunstancia, que se da cuando no haya mexicanos con las categorías técnicas y profesionales que se requieren, sólo en este caso el patrón podrá emplear traba-

trabajadores extranjeros y será de manera temporal, en tanto dure la capacitación de los trabajadores mexicanos.

También hay preferencia cuando se suscita la creación de una nueva plaza o una vacante y el trabajador podrá solicitarlo con las modalidades que la ley establece para tal efecto.

La ley también toma en consideración a estos trabajadores, respecto de los que tengan carácter de trabajador de planta, suplentes o temporales o bien de los que desempeñen puestos de obra determinada, pero tampoco hay que olvidar que la ley establece como premisa la igualdad de circunstancias, ya que si los trabajadores más antiguos carecen de la misma capacidad que los nuevos, dejaría de existir la razón para preferirlos.

Asimismo en este capítulo de la ley en comento se contempla que las vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días o cuando se cree un puesto nuevo serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio, si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el que muestre mayor capacidad. Aún cuando exista notoria inconformidad con dichos preceptos, estos siguen vigentes.

Alora y en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, se podrá decir que la principal es la de obedecer las órdenes del patrón.

Esta obligación es de cumplimiento personal . es decir debe ser ejercitada necesariamente por quien lo ha tomado a su cargo al celebrar el contrato, no siendo permitido al trabajador ejecutarlo a través de un intermediario (situación que ya quedó debidamente explicada), sin omitir que por el contrato él ha aceptado libremente actuar dentro de la relación de trabajo como un subordinado, además de cumplir con los lineamientos internos del establecimiento; guardar a la persona del empleador y a sus compañeros de trabajo la consideración y el respeto debido.

Entre otras obligaciones tenemos las de devolver en buen estado los materiales no utilizados y reintegrar de la misma forma las máquinas, instrumentos y herramientas ; la de comunicar al patrón todas las observaciones que considere útiles, la de no omitir las informaciones que el empleador necesite para el buen manejo de la empresa, la de prestar su colaboración en la enseñanza profesional de los aprendices.

#### **B.- DE LOS PATRONES.**

Ahora analizaremos al sector social que le corresponde directamente el beneficio del esfuerzo realizado por el trabajador.

A este sector social se le ha denominado de diversas formas, dependiendo únicamente del punto de vista de los diversos autores, ya que desde el punto de vista jurídico-social, que es el que nos interesa.

está bien determinada la definición de este sector, pero no por eso se van a omitir las opiniones aportadas, que ya sea en forma muy simple o rebuscada, dan su propia visión.

Entre las más comunes tenemos: empleador, empresario, acreedor del trabajo o deudor del salario, dador del trabajo y patrón, de todas la última es la que tiene mayor aceptación dentro de nuestro medio.

El concepto de empleador o empresario "...el empleador o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio mediante retribución".<sup>22</sup> Hacemos hincapie de que no abarca únicamente a la persona física del propietario de la empresa, sino del conjunto que abarca la empresa, es decir su personal, bienes, derechos y obligaciones, que constituyen un todo único lo que sucede con ese concepto es que encierra una idea asociada de carácter predominantemente mercantil, por lo que la idea de empresa no sirve para identificar en todos los casos al sujeto patronal, ya que no siempre es quien actúa como sujeto de un contrato de trabajo, ya que hay relaciones de trabajo en las que no se puede hablar de una unidad económica, por citar un ejemplo, podemos hablar del servicio doméstico donde obviamente no existe una unidad económica, es decir el conjunto de bienes, derechos y obligaciones pertenecien-

22 D. Pozzo, Juan. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo" 2a. edición. Palma. Buenos Aires. 1961 pág. 150.

tes a una empresa, sino que simplemente existe una relación laboral que se da entre quien presta el servicio (trabajador) y quien recibe el beneficio de dicho trabajo (patrón), y como puede observarse no existe un complejo económico como se pretende señalar al hablar de empresario y que obviamente no en todos los casos se da dicha situación. Y si se pretende generalizar, entonces no todos los casos quedarían incluidos en tal idea y quedarían muchas relaciones laborales fuera, quedando desamparados muchos trabajadores.

La idea de acreedor del trabajo y su correspondiente contrapeso del deudor del salario, idea criticada por su sentido fonético, y que Nestor de Buen opina que "se oye mal"<sup>23</sup> pero el interés de nuestro estudio no radicará en que "se oiga mal o bien", sino su contenido, su esencia; tanto como el que quiere trabajar, como el que está comprometido a pagar un salario (deudor del salario), tiene derecho a exigir que le trabajen, por lo que puede observarse en este concepto una ambigüedad, que incluso puede prestarse a confusión. la misma situación ocurre con la expresión dador del trabajo, ya que puede pensarse que se refiere tanto a quien ofrece trabajo -el empresario- como a quien lo realiza -trabajador-.

Por lo que hace al concepto de patrón, se hará un análisis más preciso, siendo que es la acepción que más se acerca a nuestra rea-

23 Cfr De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo I" pág. 455.

lidad jurídica y que conforme a dicho análisis se explicará por sí sola su aceptación.

a) Definición.

La raíz etimológica de la palabra patrón, deriva del latín *pater omnis*, que quiere decir carga o cargo del padre, que era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de una comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etcétera.

Como se puede observar en la raíz etimológica tiene involucrada la idea de protección, y con el tiempo se fue desvirtuando, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios y tratándolo en todo momento de sacar provecho de la necesidad económica del trabajador

Desde el punto de vista doctrinal se entiende por patrón " a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios: con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo".<sup>24</sup>

En el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo se señala que patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o va-

<sup>24</sup> Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" 5a edición Porrúa, México 1985 pag 155.

rios trabajadores". Cabe hacer el señalamiento de que la ley tiene el inconveniente de emplear la palabra utilizar y este término da la idea de usar en su beneficio la fuerza de trabajo que le obtenga un reporte económico directo, interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

Entonces, sustituyendo la palabra utilizar por un término más adecuado quedaría en los siguientes términos:

Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o varios trabajadores, mediante el pago de un salario.

Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.

Ahora agregamos la opinión de algunos autores en el mismo sentido:

En primer término mencionamos al autor Manuel Alonso<sup>25</sup> que a la letra dice: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o

25 Alonso Garcia, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo" 5a. edición. Harla México 1985. pág. 155.

productos obtenidos de la mencionada prestación". La observación que podemos hacer a la mencionada aportación es en cuanto al empleo de la frase Persona natural, en referencia a la persona física, de todo lo demás hay que destacar que efectivamente el beneficiario de dicho trabajo hace suyos los productos obtenidos por este, y lo hace mediante la remuneración que debe a los que realizan dicho trabajo; situación no contemplada en el artículo 10 de la ley de la materia y que acertadamente menciona el maestro Alonso García, ampliando así este concepto.

A su vez el autor Krotoschin, opina que el patrón "... es la persona (física o jurídica), que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios".<sup>26</sup> Lo que se podría criticar de esta aportación es la falta de mención de la existencia de una contraprestación por parte del patrón, para que la podamos considerar completa, ya que nos parece que sólo proyecta su atención hacia los trabajadores, al hacer hincapie en los fines por los cuales los trabajadores se subordinan a un patrón.

El maestro Nestor de Buen agrega que "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>27</sup> Esta opinión es más sencilla, pero aporta una idea inexacta de lo que se debe entender por patrón, pues hace mención de que este es quien dirige la actividad laboral, lo cual considera-

<sup>26</sup> Krotoschin, Ernest. "Tratado práctico del Derecho del Trabajo" Vol. I 5a. edición Harla México 1985 Pág. 155.

<sup>27</sup> De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" T. I pág. 450.

mos incorrecto, ya que como se observó al hablarse de la subordinación del trabajador, se confundía con la dependencia técnica y que podría trastocarse nuevamente cuando el maestro Nestor de Buen habla de "dirigir la actividad laboral". Pero de cualquier manera aceptamos la aportación del maestro Nestor en virtud de que maneja la idea central de patrón, que es quien recibe un beneficio del trabajo de los demás y que además éste debe una contraprestación de quien recibe beneficio.

b) Intermediario y patrón sustituto.

En la fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución, se expresa que: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier institución oficial o particular". También el artículo 12 de la ley de la materia señala que el intermediario "...es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

La intermediación es anterior a la formación de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presten a trabajar en determinada empresa o establecimiento. Es decir el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor de negocios.

Aún cuando se llega a considerar a la intermediación como una actividad carente de nobleza para la persona que trabaja, ya que proyecta como comerciante (intermediario) que negocia con el trabajo del hombre como mercancía, que compra a menor precio y posteriormente vende a un mayor precio; por lo que podríamos sugerir la desaparición de dicha figura, pero obviamente es imposible suprimirla de la vida jurídica laboral, en virtud de que propiciaría que los intermediarios pudieran ostentarse como patrones y se liberaría de toda obligación a los verdaderos patrones.

Lo que sucede con la figura del intermediario es que puede ser observada a través del espectro que de ella surge: la intermediación se produce en los siguientes aspectos: primero, cuando existe un tercero ajeno a la relación laboral; segundo, cuando el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa; tercero, cuando hablamos de los contratistas y cuarto, la que se suscita entre dos empresas.

Ahora analizaremos cada uno de estos supuestos:

1.- El intermediario como un tercero ajeno a la relación laboral, aquí únicamente sirve como conducto para que surja una relación directa entre el trabajador y la empresa. Tal es el caso de las agencias de colocación, situación que es debidamente contemplada en la fracción

XXV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos. . ."

Jurídicamente el intermediario no participa en la relación laboral, simplemente relaciona a dos sujetos, para que entre ellos nazca una relación laboral, como ya se comentó al inicio de este apartado, que también es contemplada dicha figura en el artículo 12 de la ley en cita.

2.- Cuando el intermediario actúa como si fuera con quien se relaciona directamente, es decir procede a nombre propio y obviamente hace que la empresa evada responsabilidades. Entonces lo que existe es una relación civil o mercantil entre el intermediario y la empresa, puede darse incluso, el caso de que el intermediario satisfaga los requisitos fiscales de una empresa o al contrario, que los intermediarios sean insolventes. Entonces los intermediarios serán considerados como patrones. Las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas por los trabajadores (artículo 13 de la ley en cita).

3.- Los contratistas: contemplados en el artículo 14 de la ley

de la materia, que no sólo se limita a poner a disposición del patrón la mano de obra, sino que, además, aporta los materiales y el equipo necesario para la realización de una obra, y las obligaciones quedarán en forma directa o inmediata de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista. De ahí la razón del artículo 14 de la ley, del que brotan los principios fundamentales siguientes: a) En su parte introductoria, establece que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores. b) En la fracción I del artículo que se comenta, y como consecuencia de lo anteriormente mencionado, tenemos que los trabajadores contratados a través de intermediarios, prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, siguiendo con la idea, lo anterior corresponde al principio de igualdad entre los trabajadores, situación debidamente analizada en el primer capítulo del presente trabajo. A fin de evitar la desigualdad entre los trabajadores, estos también deben ser incluidos en el contrato colectivo y demás principios vigentes de la empresa. c) En la fracción II del artículo que se comenta, y que a la letra dice: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores". Esto es una aplicación directa de lo que estipula la mencionada fracción

XXV del apartado "A" del artículo 123 de nuestro Máximo Ordenamiento Legal, en la que establece que el servicio de colocación para los trabajadores, será gratuito para los mismos.

4.- Ahora, el caso que se analizará está previsto en el artículo 15 de la ley de la materia, que a la letra dice: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no disponga de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observará las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores y:

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionales a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiada. Para determinar la proporción se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

Como se puede observar en la transcripción de este artículo, no existe una subrogación personal, tal como se observa en los artículos 13 y 14 de la ley, sino que nace a cargo de la empresa beneficiaria de las

obras y/o servicios una responsabilidad solidaria.

Pero no se descarta la idea de que existe una intermediación en la cual no existe una subrogación personal, sino de la existencia de dos empresas, aún contrapunteando la idea de algunos autores, como el autor Nestor de Buen<sup>28</sup> que opina que esta idea escapa definitivamente de la idea de intermediación, porque no existe una subrogación personal porque el concepto empresa, excluye que pueda pensarse en una simple intermediación, pero no descarta la idea de la existencia de una verdadera intermediación, a fin de evitar que a nivel empresarial se pretenda eludir de responsabilidades a la empresa beneficiada.

Ahora, por lo que hace al patrón sustituto tenemos que: "la sustitución del patrón, es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de un nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes o futuros, derivadas y que procedan de las relaciones de trabajo."<sup>29</sup>

No es más que una sustitución personal, es decir el reemplazo de una persona por otra en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. En realidad el reemplazo patronal no sólo transfiere derechos, como en el caso de la subrogación lisa y llana, sino fundamental-

<sup>28</sup> Cfr. De Buen Lozano, Nestor. "Nuevo Derecho del Trabajo" pág. 201.

<sup>29</sup> Davalos, José "Derecho del Trabajo" 2a edición Porrúa México 1988 pág. 101.

mente obligaciones actuales y responsabilidades futuras, generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución (las que provienen de la antigüedad de los trabajadores). Por ello podría clasificarse como la cesión de deudas, en el sentido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores la consientan en forma expresa o tácita, como por el contrario lo exige el Código Civil vigente en el Distrito Federal en su artículo 2051.

La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El nuevo patrón será solidariamente responsable con el patrón sustituido en un plazo de seis meses: de las obligaciones de las relaciones de trabajo de la ley, nacidas aún antes de la fecha de la sustitución. Posteriormente al plazo de seis meses, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que en todo caso será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución. El plazo mencionado se cuenta a partir de la fecha en que se haya avisado al sindicato o trabajadores. Si no se da dicho aviso, el patrón sustituido será responsable por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de seis meses. Entonces el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el suplente, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir manera de hacer el cómputo.

La intención es obvia, ya que se pretende de alguna manera, evitar lagunas sobre la sustitución patronal, para que sea efectiva la responsabilidad solidaria del sustituido; ya que si no fuera así, cabría la posibilidad de que la empresa, que tiene un nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto argumentaría que él no había adquirido antes de la sustitución alguna obligación, y por lo tanto no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón, se trata de evitar fraudes en perjuicio de los trabajadores.

c) Derechos y obligaciones de los patronos.

Como ya se comentó, en materia laboral cuando el trabajador tiene derechos para el patrón éste se convierte en una obligación y a la inversa.

Ahora en cuanto a los derechos de los patronos no están contemplados expresamente en la ley, pero se puede deducir los derechos que como patrón le corresponden. Es decir, tiene derecho a pedir que se cumplan las disposiciones de las normas laborales, para que desempeñen el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.

Pero aunque sea muy reiterativo, que a todo derecho corresponde una obligación, hablaremos de las obligaciones, las que se encuentran plasmadas en el artículo 132 de la ley en cita, que en sus

veintiocho fracciones hace un listado de las obligaciones entre las que destacamos las siguientes: 1) Pagar a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones; 2) Proporcionar a los trabajadores los instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; 3) Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos pertenecientes a los trabajadores; 4) Guardar las debidas consideraciones, evitando el maltrato hacia los trabajadores; 5) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para el ejercicio del voto, desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato; 6) Establecer y sostener escuelas para la alfabetización, y sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales y prácticos, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública; 7) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; 9) Hacer deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas y deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro; 10) Además hacer deducciones para los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, y 11) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Estos son en términos generales los derechos y las obligaciones que corresponden al patrón.

## CAPITULO III

### RELACION JURIDICA DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES.

#### A.- RELACION JURIDICA DE TRABAJO.

- a) Concepto de relación jurídica de trabajo.
- b) Elementos de la relación jurídica de trabajo.
- c) Contrato y relación jurídica de trabajo.

#### B.- CONDICIONES LABORALES.

- a) Concepto de condición de trabajo.
- b) Jornada de trabajo.
- c) Días de descanso.
  - c.1) descanso semanal.
  - c.2) descanso obligatorio.
  - c.3) descansos pactados en los contratos individual y colectivo de trabajo.
- d) El salario.
  - d.1) concepto de salario.
  - d.2) clasificación de salario.
  - d.3) normas protectoras del salario.

### CAPITULO III.- RELACION JURIDICA DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES.

#### A.- RELACION JURIDICA DE TRABAJO.

Evidentemente el hombre no vive solo, sino que que mantiene en una constante relación.

La existencia del derecho se funda precisamente en la necesidad de someter a su comunidad ininterrumpidamente a reglas recíprocamente exigibles.

El trato humano determina una serie de relaciones de diversas índoles, que cuando caen en la esfera jurídica reciben la denominación de relaciones jurídicas.

El maestro Rafael de Pina, define a la relación jurídica en los siguientes términos "Vínculo establecido entre personas, regido por el derecho".<sup>30</sup>

El trabajo, especialmente el subordinado, suele dar cabida a distintas clases de contratos. Unos tienen como finalidad la formación del hombre para la práctica de un oficio, otros la demostración de que el trabajador posee las condiciones que se atribuye y finalmente el más importante de todos tiene por objeto la prestación de un servicio bajo la dirección de otra persona, mediante el pago de un salario. Se sostiene

<sup>30</sup> De Pina, Rafael "Diccionario de Derecho" pág. 424

además que existen diversas variedades y formas especiales de éste último, que son en general una consecuencia de las peculiaridades que ofrecen ciertas clases de actividades subordinadas; tal es el caso del contrato de portería, que celebran los viajeros, la gente de mar, o aquellos a que da lugar el trabajo a domicilio, el trabajador rural, que suelen estar sujetos a normas especiales ampliatorias o derogatorias de las generales.

O bien como indica Ludovico Borassi,<sup>31</sup> que existen tres clases de relaciones de trabajo, a saber:

1.- Individual, entre particulares y trabajadores.

2.- Público, entre el Estado y sus empleados u operarios dependientes del mismo, y

3.- Colectivo, cuando por lo menos uno de los sujetos fuera una asociación sindical.

Pero es más recomendable si vemos a la relación de trabajo con más simplicidad, ya que tanto las relaciones individuales como las públicas, se fundan en un sólo concepto, es decir la relación jurídica. Así en nuestro derecho positivo mexicano, en materia laboral, la relación individual de trabajo, de acuerdo con el texto del artículo 20 de la ley de la materia, previene que cualquiera que sea el acto que le de origen, se entiende por la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario o retribución, de donde se colige la

31 Cfr. Borassi, Ludovico. "Tratado de Derecho del Trabajo" 2a. edición Alfa Buenos Aires Argentina 1953 pág.94 y ss.

naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo se encuentra inmersa en la esencia del artículo 123 Constitucional.

Puede pensarse que en algunas ocasiones la relación de trabajo nace sin estar vinculado a otras figuras análogas, particularmente del campo del derecho civil, entonces, para evitar confusiones es necesario precisar la relación jurídico laboral, pero en realidad la relación no es un término que se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que generalmente aquella es originada generalmente por un contrato, sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar un salario y cumplir con todas las normas de carácter social.

a)Concepto de relación jurídica de trabajo.

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero-patronal, es el nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido, para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Cabe hacer el señalamiento de que una relación no es jurídica por sí, lo es por su aptitud de ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de derecho; pero que éste le de una

significación, o sea si se está hablando de una relación jurídica civil, es porque existe un vínculo entre particulares, en el que existen derechos y deberes, dependiendo de la naturaleza de dicho vínculo; V.gr. en materia contractual, pongamos una compraventa, el comprador tiene el deber de pagar la cosa y el vendedor debe entregar la cosa, estamos en presencia de un contrato sinalagnático. Tenemos el contrato de adhesión, en el cual una persona somete su voluntad a la persona con quien contrata. Aunque cabe hacer el señalamiento de que la relación jurídica no necesariamente se traduce por sí misma en obligaciones y derechos, así en las relaciones de parentesco, en la que existe una relación jurídica con deberes y derechos.

La función relacional lleva implícita el reconocimiento del poder que tiene un individuo facultado para exigir al sujeto obligado el cumplimiento de su deber.

Ahora bien, en la relación jurídica laboral, existe un vínculo, que se da entre dos personas, en los que existen recíprocamente deberes y derechos, pero en esta relación intervienen sectores diferentes de la sociedad (capital y trabajo). La relación jurídica de trabajo se establece entonces entre dos personas, el trabajador, que es sin duda una persona física, tal como lo dispone el artículo 8º de la ley en cita. Cualquiera que sea el acto que le de origen, sólo es indispensable la prestación de un

trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Esto quiere decir que puede existir una relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario (lo que se analizará con más detenimiento en el siguiente inciso).

El acuerdo de voluntades no es un requisito esencial, por dar como formada una relación laboral, es de hacer notar que el derecho del trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo.

Para que se constituya una relación jurídica de trabajo no es necesario el acuerdo de voluntades; ya que en la empresa donde existe un contrato colectivo, en realidad se pasa por alto el consentimiento expreso del patrón que es sustituido por el del sindicato.

Entonces la relación se constituye con una situación de hecho, en la que el trabajador presta su trabajo personal subordinado, con el consentimiento tácito del patrón que no puede desligarse de la obligación de pagar por dicho trabajo, ya que por la simple prestación de trabajo subordinado, se crea entre ambos sujetos derechos y deberes, que sean propios de una relación laboral.

Para concluir, hay que considerar a la relación jurídica de trabajo como un medio de promoción de la igualdad a través de la reciprocidad de derechos y deberes.

b) Elementos de la relación jurídica de trabajo.

El autor José Dávalos<sup>32</sup> determina la existencia de dos elementos en la relación laboral, que son: elemento objetivo y elemento subjetivo; siendo el primero de ellos la presencia de un patrón y un trabajador y el segundo de ellos la existencia de una prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Entonces, lo que podemos decir al respecto es que para la existencia de una relación laboral si se requiere de la presencia de los elementos esenciales y otro que no lo es tanto.

Dentro de los elementos esenciales se pueden mencionar:

- 1.- trabajador.
- 2.- patrón.
- 3.- prestación de un trabajo personal y subordinado.
- 4.- pago de un salario.

Como elemento accidental mencionamos:

- 1.- Contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo.

Conjugando cada uno de estos elementos tenemos la existencia de una relación laboral, es decir, mientras exista un trabajador que preste un servicio personal y subordinado, a favor de un patrón y éste a la vez pague un salario por dicho trabajo, definitivamente hay una relación laboral; pero hacemos la aclaración oportuna de que no es indis-

32 Dávalos, José. "Derecho del Trabajo I" pág. 106.

pensable la existencia de un contrato, pues es un elemento no esencial, o sea que puede o no haber un contrato, pero siempre habrá una relación laboral.

c) Contrato y relación jurídica de trabajo.

Entre el trabajador y el patrón hay un acuerdo de voluntades una consiste en prestar un servicio y la otra pacta pagar un salario, tradicionalmente este acuerdo de voluntades se traduciría en un convenio, y este en materia civil se traduce a la vez en varios convenios.

Anteriormente los conflictos de trabajo se resolvían dentro del ámbito civilista, toda vez que pretendían clasificar el contrato de trabajo dentro de las modalidades de los contratos civiles, así las cosas se tenía por un contrato de arrendamiento o bien por un contrato de mandato (en la actualidad, por dolo o mala fe hay quienes disfrazan con estos contratos una verdadera relación laboral a fin de evitar responsabilidades de esta índole ) por eso se desprende que el contrato individual de trabajo no es un mandato ni arrendamiento, es simplemente un contrato de trabajo.

Lo que a la ley le interesa no es el contrato en sí, sino lo que pretende a toda costa es proteger el trabajo, para ser más específicos, proteger a la clase más débil de la relación.

Como ya se mencionó anteriormente, basta con que el tra-

bajador se presente a laborar, para que en ese momento surjan derechos y deberes, tanto para el trabajador como para el patrón, siendo completamente intrascendente la existencia de un contrato.

Entiéndase como contrato el "convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho. . ."33

El contrato de trabajo de acuerdo con los artículos 20 y 21 de la ley de la materia, es cualquiera que sea la forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante una retribución.

Observamos que en los artículos mencionados no hay diferencia entre contrato y relación de trabajo, aún cuando esta aparezca sin contrato individual en forma expresa, pero sí se debe de admitir la relación tácita por parte del patrón, reconociéndose jurídicamente que ambas situaciones producen los mismos efectos jurídicos.

Con el simple hecho de que se presente un trabajo personal subordinado, se presume la existencia de un contrato, si no existe un contrato no se puede negar la existencia de una relación laboral, pero no a la inversa.

El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que se empieza a prestar el servicio. En consecuencia puede haber un contrato

33 De Pina, Rafael. "Diccionario de Derecho" pág. 180.

de trabajo sin que haya relación laboral, como sucede cuando se contrata a una persona para que trabaje con fecha posterior, la relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de este es imputable al patrón y porque entre el que presta un trabajo y el que lo recibe, se presume la existencia de un contrato de trabajo.

Podemos concluir que no es lo mismo contrato de trabajo que relación de trabajo, que uno no depende del otro y que aún la falta de dicho contrato no afecta el goce de derechos que tuviere el trabajador; y que definitivamente dicho contrato de trabajo no se podría tipificar dentro del área civilista, porque las características que lo distinguen no lo hacen posible.

## B.- CONDICIONES LABORALES

Una vez que se determinó que el trabajador es una persona física que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o jurídica, mediante el pago de un salario; que la relación jurídica laboral nace con la sola prestación de un servicio, sin que sea necesaria la existencia de un contrato, habrá que determinar cómo debe desarrollarse la relación laboral.

Antiguamente el trabajador realizaba sus actividades en situaciones infrahumanas, con jornadas exageradamente excesivas, de más

de doce horas de trabajo al día, salarios miserables que apenas alcanzaban para mantener al obrero con vida y sin días de descanso.

Todo esto provocó que los trabajadores se manifestarán en contra de estas situaciones, como sabemos fue a través de las luchas constantes todo para mejorar su situación dentro de la vida laboral. Estableciéndose entonces condiciones de trabajo favorables para el trabajador.

a) Concepto de condición de trabajo.

Para el maestro Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>34</sup>

Es notoria la tutela de los trabajadores, puesto que como son ellos los que van a ofrecer su fuerza, deben en cierta forma estar protegidos.

Nuestra legislación laboral no conceptualiza ni define lo que debe entenderse por condición de trabajo, sólo hace mención de que las condiciones de trabajo no serán inferiores a las fijadas en la misma ley (artículo 56).

Para que quede más clara la idea, debemos recordar cómo

34 De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo" Pág. 150.

nace la relación laboral, se sabe que nace con la sola prestación del servicio, sin que se haga necesaria la presencia de un contrato, pero si lo hubiere, éste deberá contener las condiciones de de trabajo (si no existiera contrato colectivo), las condiciones son, entre otras:

1.- Especificar si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

2.- El servicio o servicios que deban prestarse.

3.- Lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

4.- La duración de la jornada.

5.- La forma y el monto del salario.

6.- El día y el lugar en que se efectúe el pago del salario.

7.- Los días de descanso y vacaciones.

Pero hay que hacer la oportuna aclaración, de que aún cuando no exista contrato expreso, no habrá impedimento para que goce de las mismas condiciones de trabajo.

Entonces se debe entender como condiciones de trabajo a aquellas situaciones a las cuales se somete el trabajador, por el hecho de prestar un servicio personal y subordinado, estas circunstancias servirán para proteger al operario el tiempo que dure la relación de trabajo.

b) Jornada de trabajo.

El hombre por naturaleza ha deseado trabajar menos y ga-

nar más. Pero más que eso, el hombre tiene un límite fijo para el trabajo, y en su protección debe limitarse el tiempo de labor, ya que si se llegara a establecer jornadas excesivas se ocasionaría, con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuye la vida útil del ser humano. Ya que el trabajo es esfuerzo y este a la vez es pérdida de energía y necesidad de recuperación. La limitación de las horas de trabajo hace posible el descanso del trabajador, y se traduce en beneficio para la empresa, pues los trabajadores ofrecen un mejor rendimiento.

La jornada de sol a sol resultó en su época una jornada humana, porque constituía una limitación al trabajo. El trabajador en los inicios del derecho laboral, se encontraba a disposición del patrón sin límite de tiempo; aquí es preciso recordar el hacinamiento humano en el que descansaba el trabajador y sólo durante el tiempo que el patrón considerara conveniente, durante el descanso, el trabajador no disponía de su tiempo, ya que si en ese momento era requerido por el patrón debía regresar a la jornada y quedarse sin descanso.

"La amplitud del horario determina el decaimiento de la salud física como un todo sin energía espiritual y ahorca el espíritu de iniciativa, de progreso y de generalidad. La defensa de las energías físicas de la stirpe exige que el horario de trabajo sea realizado en proporción

de las potencialidades fisiológicas humanas".<sup>35</sup>

Los límites legales que se han establecido en la duración del tiempo de trabajo, se basan en las consideraciones de orden higiénico y cultural, preponderantemente. Desde el punto de vista higiénico, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso deben estar en una relación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas se compensen, es decir que no ocurra una pérdida prematura de la potencialidad de trabajo. Desde el punto de vista cultural, es necesario que el trabajador disponga de tiempo suficiente para instruirse y perfeccionarse, --dedicarse a la vida familiar, social, etcétera, este aspecto del descanso ha adquirido mayor importancia en la medida en que el trabajo ha disminuido los horizontes del trabajador. Entonces depende de la reducción de la jornada una buena porción de la libertad -interior y exterior- del hombre. A las razones de Salud física, moral e intelectual se unen otros motivos de orden más bien económico vinculados a la desocupación. Al poner límites a la duración de la jornada de trabajo se procura el empleo a mayor número de trabajadores.

Una de las situaciones que se observan en las condiciones de trabajo, es precisamente la jornada de trabajo. es necesario que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestarle su fuerza de trabajo, siendo un elemento indispensable para fijar el sala-

35 Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del trabajo". 16a. edición. Harla México 1987. Pág. 182.

rio que le corresponda.

Se considera que jurídicamente es indispensable que el trabajador tuviera una protección constitucional, a fin de evitar las jornadas inhumanas y de sol a sol, ya que está debidamente acreditado que las jornadas excesivas conducen primero al agotamiento y después a la exaltación.

De acuerdo con el artículo 58 de la ley de la materia, el jornal es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Es necesario precisar lo que ha de entenderse por disponibilidad del trabajador.

Disposición es acción y efecto de disponer o disponerse, aptitud, proporción para algún fin, poder, arbitrio, autoridad. Disponer implica colocar, poner las cosas en orden y situación conveniente, echar mano de una persona o cosa, hacer uso de ella, darle un destino, usar uno una cosa según su capricho o voluntad".

Con estos criterios la relación de trabajo se traduce, en lo que se refiere a l trabajador, en aptitud o proporción por algún fin, por lo que hace al patrón significará poder, arbitrio, autoridad, acción y efecto de disponer, echar mano del trabajador, hacer uso de él, emplearlo. La limitación consiste en el trabajo contratado, el patrón solamente

puede disponer del trabajador el tiempo del servicio, el trabajador se obliga a proporcionar su aptitud para tal fin.

El maestro Cavazos<sup>36</sup> complica la situación, agregando que de acuerdo a la jurisprudencia, en los llamados incidentes *in itinere*, en el sentido de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa.

Pero esto resulta absurdo ya que en todo caso la jornada sería más amplia o bien se reduciría, según la distancia que sea para desplazarse al lugar de trabajo. Cuando el trabajador se encamina de su hogar al centro de trabajo, está utilizando los medios que le permiten prestar sus servicios, sin que pueda considerarse que se encuentra a disposición. Si la ley protege al trabajador en el trayecto, lo hace por estimar conveniente ampliar los beneficios equiparándolos a los riesgos de trabajo, por el sólo ánimo de trasladarse al lugar de prestación de sus servicios, pero no porque el trabajador pueda encontrarse, desde el momento de salir de su hogar a disposición.

Lo que es correcto es que la jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón, o los deja de prestar por causas imputables a este, es decir, el hecho de que el trabajador esté en la empresa y no desarrolle ninguna actividad, por causas ajenas a él, se entenderá que está cumpliendo con su jornada.

36 Cavazos Flores, Baltazar. "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales" 2a.edición. Trillas México 1992 pág. 83.

Esto sirve también para determinar el monto del salario. "La base del tiempo señalado como máximo por la Constitución y la ley, que sirve para determinar el salario en el tiempo más generalizado (salario mínimo general o profesional) que debe recibir un trabajador por su trabajo".<sup>37</sup> Quiere decir que la jornada de trabajo es el límite del salario.

c)Días de descanso.

El descanso no sólo es bueno, sino necesario para la recuperación de la energía empleada en el esfuerzo. También el descanso requiere de una ordenada planeación. Permanecer en inactividad no es descanso, el ser humano es dinámico, por lo que ha de programar con antelación su descanso, para que resulte benéfico.

El descanso debe ser reparador para que sea estimulante, el descanso excesivo no conforta y se convierte en enojante, lejos de encontrar los resultados buscados entorpece la habilidad y el entendimiento.

El descanso aumenta la producción y predispone la mente para un mayor rendimiento.

Prácticamente por razones similares a las que llevó a establecer la jornada laboral, también se establecieron los días de descanso.

Para el autor Alberto Briseño<sup>38</sup> existe un exceso de días de descanso, los que clasifica de la siguiente manera:

37 Ramos, Eusebio. "Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"

PAC.S.A. México 1979. pág. 52

38 Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" pág. 196.

-Días festivos.- Que estos pueden ser cívicos, religiosos o familiares.

-Días sociales.- Que pueden ser el día del cartero, del médico, del abogado, entre otros.

-Días de evasión.- Estos son cuando el trabajador hace uso de su imaginación para no asistir a sus labores.

Aunque en forma directa no puede considerarse este último como día de descanso, pero de cualquier manera son días que se justifican en cierta forma.

Como ya se comentó al principio de este inciso, el abuso en los días de descanso perjudica no sólo al trabajador, ya que esto provocaría en él la falta de creatividad, sino también la economía de la Nación pues el hecho de que el trabajador no labora, no es un indicativo de que sea un día de descanso, sólo es un día de inactividad, que no tiene que ver con un día de asueto.

Entonces es necesario que el trabajador disfrute de días de descanso, pero sin llegar a exagerar, siempre empleando un término medio para cada caso, tanto para las horas de trabajo, como para los días que deba descansar.

Así tenemos que los días de descanso pueden ser:

1.- Descanso semanal.

2.- Descanso obligatorio.

3.- Descansos pactados en los contratos individual o colectivo.

c. 1) Descanso semanal.

El artículo 69 de la ley de la materia, establece que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". Diversos problemas pueden suscitarse con respecto al pago del séptimo día, bien porque el obrero tenga que laborar dos o tres días a la semana, por ejemplo, o bien porque faltó a sus labores hasta cinco días en una semana. Para solucionar estos casos, se ha recurrido a un sistema matemático, dividiendo el día de descanso entre los seis que le anteceden, y entonces se resuelve que por cada día trabajado el operario tiene derecho al salario de ese día y a un sexto más. Así pues, si el trabajador labora los seis días a la semana, automáticamente adquiere el derecho a seis sextos del salario por el séptimo día, o lo que es lo mismo un día de salario completo, conviene tener presente, sobre este respecto las observaciones que haremos en el capítulo dedicado al salario, sobre todo los elementos que la integran, pues la ley específica que el séptimo día se cubrirá con salario íntegro.

Por día de descanso se debe entender aquél que se otorga al trabajador sin necesidad de que tenga que laborar en él, para recuperar

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

sus energías, pero en aquellas labores donde el trabajador debe desarrollar sus actividades sin interrupción y por lo tanto no es posible, por tal circunstancia de que le otorgue el descanso en día domingo, la ley permite que de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, fijen el día de descanso, conforme a la necesidad del centro de trabajo. el artículo 70 de la ley en comento prevé que las empresas que por su naturaleza no puedan interrumpir su actividad, establezcan de común acuerdo el día de descanso.

Está permitido por la propia ley en su artículo 71, que se reglamente cuando debe ser el día de descanso séptimo día, por lo que no necesariamente el domingo será de reposo, sino cualquier otro que fijen las partes o el reglamento interior de trabajo, siempre y cuando sea al día siguiente de los seis laborados consecutivamente, en este sentido lo ha expresado la Suprema Corte de Justicia.

Entonces se procura que el día de descanso sea el domingo, Cuando el trabajador tenga como descanso un día diverso del domingo se le otorgará una prima dominical del veinticinco por ciento del salario ordinario por el domingo.

Cuando el trabajador no labore todos los días de una semana, tendrá derecho a recibir la parte proporcional del salario del día de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiere laborado.

El artículo 72 de la ley en cita, que fue modificado en el texto de la Iniciativa por la Cámara de Diputados, merece atención especial por lo confuso que resulta:

En la iniciativa "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado"

En la ley: "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".

La Cámara de Diputados, en su dictamen aclara que la adición tiene por objeto "Precisar mejor la forma en que debe pagarse el salario de los días de descanso a los trabajadores que en un mismo día prestan sus servicios a diferentes patrones, o que en una misma semana prestan también servicios a diferentes patrones, habiéndose tomado en cuenta, entre otras cosas, la condición de los trabajadores que prestan sus servicios a los usuarios o introductores de los establecimientos de matanza (rastros)". Se requiere que el servicio lo proporcione el trabaja-

dor a varios patrones a las mismas horas; de otra forma, como la relación laboral es individual, no puede afectar a un patrón lo acordado con otro.

El día de descanso se estableció que fuera domingo, por antecedentes de carácter religioso, ya que se dedicaba un día a Dios, atendiendo al día *domingo*, del latín *dominus* día del señor.

En la actualidad el descanso semanal no atiende a ningún asunto religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador, a fin de que pueda estar más tiempo con su familia.

#### c.2) Descanso obligatorio.

El autor Alberto Briseño<sup>39</sup> le da la denominación de descansos cívicos, menciona la conveniencia de esta denominación, pues el propósito del legislador es que el trabajador enaltezca su espíritu cívico.

La razón del descanso obligatorio difiere de la del descanso semanal. El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio porque así lo establece la ley en el artículo 74 de la ley de la materia, a saber:

- 1.- el 1° de enero.
- 2.- el 5 de febrero.
- 3.- el 21 de marzo.

39 Cfr. Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" pág. 198.

4.- el 1º de mayo.

5.- el 16 de septiembre.

6.- el 20 de noviembre.

7.- el 1º de diciembre de cada seis años.

8.- el 25 de diciembre.

Se protege más el descanso semanal por ser indispensable para la restauración de las fuerzas del trabajador, ya que los días de descanso obligatorio son simples festividades.

En el artículo 75 de la ley en comento establece que: "En los casos del artículo anterior, los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deben prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

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

De lo anterior podemos llegar a la conclusión de que los trabajadores sí pueden laborar los días de descanso obligatorio no así los días de descanso semanal, ya que estos resultan indispensables para la salud y los descansos semanales son simplemente celebraciones especiales.

Es obvio que en estos días los trabajadores deben recibir su salario íntegro y en ese sentido lo ha resuelto la jurisprudencia contenida en tomos XXXVIII y XLIV resumida en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación, año 1955, página 1783, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la razón es lógica, pues no sería justo que en tales celebraciones se privara al obrero y a su familia del ingreso normal.

El problema es cuando un día festivo coincide con el séptimo día de descanso, pues los trabajadores han pretendido que el patrón les pague salario doble uno por el día festivo y otro por el séptimo día. Esto resulta inmoral y a pesar de ello ya se ha introducido en algunos contratos colectivos. Decimos que es inmoral, porque la finalidad de declarar esos días como festivos no es para dar oportunidad de lucro para el obrero, sino despertar sus sentimientos más elevados y estimularlo para que celebre acontecimientos importantes.

La Suprema Corte de Justicia ha sentado jurisprudencia en el sentido de que no procede el pago de salario doble. Aún cuando un día de descanso semanal coincida uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago del salario doble, ya que lo que la ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague el salario íntegro al trabajador que descansa, es que

este pueda subsistir aún cuando no trabaja; y tal requisito se realiza en aquél día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para declarar que se pague un salario doble a favor del trabajador.

c.3) Descansos pactados en los contratos individual y colectivo de trabajo.

Estos tipos de descansos son adicionales a los descansos semanales u obligatorios, que se pueden pactar de común acuerdo entre el trabajador y el patrón; tratándose del contrato colectivo se consiguen a través del sindicato o bien son los que se aceptan en forma tácita, por la costumbre. En todos estos casos se pueden obtener tantos días como el patrón acceda a concederles.

Como son distintos a los descansos semanales y obligatorios tenemos:

- día de muertos.
- jueves y viernes santos.
- aniversario de la empresa.
- 12 de diciembre.
- cumpleaños del trabajador, etcétera.

Como ya se había comentado al hablar de los días de descanso, estos pueden ser enajenantes por su exceso y quien comparte

nuestra opinión es el maestro Dávalos,<sup>40</sup> estos días de descanso sólo propician la ociosidad de los trabajadores y pérdidas en la producción.

Nos parece que el profesor Dávalos se va completamente a los extremos, ya que si bien es cierto que los trabajadores gozan con días de descanso adicionales, también cumplen con días arduos de trabajo.

Lo que si afecta directamente, es lo que conocemos como "puentes" y que es una práctica muy arraigada en nuestro país.

Estos tipos de descansos no son contemplados en la ley de la materia, pero no quiere decir que carezca de legalidad.

Lo que nos quedaría establecer es que si el trabajador, por cualquier circunstancia tenga que trabajar en esos días de descanso, no obliga al patrón a pagar un salario doble. Ya que la ley protege definitivamente los días de descanso semanal y no así los descansos obligatorios y en consecuencia los descansos pactados en los contratos, pero en dicho pacto se puede estipular cualquier pago extra. por laborar en determinado día.

#### d) El salario.

Cuando quedó establecido que es la relación laboral, se vieron las características del nexo que los une al trabajador y al patrón, o sea las condiciones laborales, la subordinación; correlativos a estos los

<sup>40</sup> Dávalos, José. "Derecho del Trabajo" pág. 195.

días de descanso. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, al definir la relación 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 sólo la contraprestación por el servicio, pero no la finalidad de este ni mucho menos la cuantificación del esfuerzo.

Esto es, a la obligación del patrón, correlativo a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo del hombre, o sea, el pago de una retribución.

Por lo que hay que negar rotundamente que lo que venden los trabajadores todos los días sea el trabajo, porque el mismo no siendo mercancía no puede tener la misma expresión en dinero, toda vez que los valores de las mercancías están en razón inversa a las fuerzas productivas del trabajo empleado, añadimos que el precio no es otra cosa que la expresión en dinero del valor. El salario debe atender el respeto a la dignidad del trabajador, en términos del artículo 30 de la ley de la materia. Se objetiva sólo cuando el salario es obtenido por el trabajador y con este obtiene los medios necesarios para sostener y mantener a su familia.

Obrero no significa trabajo, sino fuerza de trabajo, cediendo temporalmente al patrón su derecho a disponer de ella, y así nuestras leyes laborales, como lo hemos visto en capítulos anteriores, fijan el máxi-

mo de tiempo por el que una persona o un trabajador puede vender su fuerza de trabajo, pues si no estuviese limitado en la Constitución y en la ley se establecería la esclavitud.

La única fuente de ingresos del trabajador es el salario, una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimentarias, culturales y de placer del trabajador y su familia. Generalmente la remuneración no es compensatorio del trabajo desarrollado, constituyéndose así la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Pero para el trabajador el salario constituye una seguridad, ya que refleja la estabilidad en el empleo, ascenso, capacitación, frente a los infortunios de trabajo y obviamente forma parte el salario de dicha seguridad.

#### d. 1) Concepto de salario.

Se le ha denominado de diversas formas al pago que recibe el trabajador por sus servicios:

- sueldo.
- jornal.
- retribución.
- salario, etcétera.

Salario deriva del latín *salarium*, que a su vez deriva de la

voz sal, ya que antiguamente se pagaba con sal.

En el artículo 82 de la ley de la materia establece que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Independientemente del nombre que se le de a dicho pago de cualquier manera da a entender una contraprestación.

El autor Eusebio Ramos trata de definir al salario como "La cantidad y en efectivo, que como retribución debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"<sup>41</sup>

Si nos fijamos, es muy reiterativa la palabra retribución, pero ¿qué debe entenderse por retribución?, lo comprendemos como "recompensa o pago de una cosa" -de acuerdo a la real academia de la lengua española.

Entonces la retribución es una recompensa al trabajador por su esfuerzo, pues con esto puede conducir a una existencia que le corresponda a la dignidad de la persona humana, y que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

El pago del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrón, la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios, que éste realiza en beneficio de aquél. El salario es la remuneración que recibe el operario, desde otro ángulo no significa más que

la contraprestación del empresario respecto del trabajador.

Pero esa retribución realmente es la "totalidad de los beneficios que obtenga el laborante por sus obras y servicios".<sup>42</sup>

Expresado de otro modo, más que el salario propiamente dicho, estos beneficios tienen que ver con la política favorable a la nivelación y estabilidad de los niveles de vida de toda la población, que caracteriza a nuestro siglo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Quedan exceptuados del salario la participación de utilidades y las aportaciones que el patrón hace al FONAVIT.

En resumen, el salario es el precio que el patrón se compromete a pagar por el servicio prestado o por hecho de permanecer a la orden de aquél. Es una obligación irredimible que comprende todo lo que el trabajador recibe de aquél, como consecuencia de la prestación del servicio así como todo aquello que el trabajador hubiera podido fundadamente esperar.

En consecuencia el salario se integra, además de las sumas que recibe del patrón y que éste hace efectivas con fines retributivos, las

<sup>42</sup> Ferrari De Francisco. "Derecho del Trabajo" página. 229.

gratificaciones; comisiones, viáticos, propinas, etcétera; quedando exceptuadas las horas extras y las aportaciones al INFONAVIT, haciendo hincapie que no debe entenderse que dichas aportaciones adicionales al salario, no son sustitutas del mismo, sino más bien sólo ayudan a incrementarla.

#### d.2) Clasificación del salario.

El artículo 83 de la ley de la materia establece que "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera".

Por unidad de tiempo, en la que el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquello para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido.

En este caso se requiere de una eficaz supervisión, pues desgraciadamente el obrero, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana hacia el menor esfuerzo, procura laborar sin el empeño necesario y en ocasiones busca la forma de dejar trabajo pendiente para que el empleador se vea obligado a pedirle que lo haga en tiempo extraordinario, con pago doble.

Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea el tiempo en que está a disposición

del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo -cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo- comprende esta forma de evaluación. Es la forma de pago más generalizada.

Entonces, se calcula teniendo en cuenta la hora, la jornada, la quincena o el mes. Pero independientemente, siempre se conviene entre las partes, no es un plazo, sino un criterio forma para pagar la remuneración, que nada tiene que ver con la duración del contrato.

No significa que el trabajador que celebre un contrato de trabajo, en el que la remuneración se calcula sobre la base de las horas a días de trabajo, sea necesariamente un trabajador transitorio. El criterio adoptado para calcular el salario nada tiene que ver con la duración del trabajo.

Finalmente debe entenderse que en el salario por tiempo, la intención de los patrones es siempre comprometer los servicios por jornadas de ocho horas, a menos que exista una estipulación expresa estableciendo otra cosa. Ha de agregarse todavía que, pagado según el tiempo, vale tanto para el trabajador, el tiempo que esté a la orden como el tiempo durante el cual ha estado prestando el servicio; de otra manera el empleador tendrá en sus manos la posibilidad de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, sin abonar ninguna indemnización, ya que para

lograrlo le bastaría dar al trabajador por un largo período algunos días u horas de trabajo al mes.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer de educación obligatoria a sus hijos.

La disposición contenida en el artículo 90 de la ley en cita, si bien tiene un loable sentido social, es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades.

Se habla con insistencia del establecimiento de la escala móvil de salarios.

El salario mínimo profesional lo define el profesor Mario de la Cueva como: "La cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la Industria del campo o del comercio, o en profesiones, oficios especiales".<sup>43</sup>

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Por unidad de obra o destajo; la remuneración se ajusta al

resultado de su trabajo.

El destajo, no significa conceder al trabajador la posibilidad de fijar su retribución, mediante el destajo simplemente se estipula una base para la determinación del salario; por consiguiente el trabajador a destajo no puede, a su arbitrio trabajar o no trabajar o bajar su rendimiento. En realidad el destajo es una forma para que el trabajador supere su retribución normal, es decir la que corresponda a un rendimiento promedio, pero no para reducirle a su voluntad; por consiguiente, si el trabajador alcanza ese promedio, tiene garantizado el trabajo, pero si sucede al contrario, el patrón podrá despedirlo, sin incurrir en responsabilidad, justificándose en el bajo rendimiento del trabajador. Del mismo modo el patrón no podría, después de fijar las bases del destajo, dejar de suministrar el trabajo necesario para alcanzar su salario mínimo de los trabajadores de su categoría.

El trabajador de destajo debe percibir una remuneración que permita al obrero en condiciones normales, alcanzar el salario mínimo en una jornada de ocho horas diarias o en cuarenta y ocho de labor semanal

La remuneración se calcula sobre la base de cada unidad terminada, el destajo por tarea tiene por base un determinado importe, que debe pagarse por trabajo específico, prestado normalmente en un tiempo preestablecido. Este importa es regularmente algo superior al sa-

lario por hora.

Es decir se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellos. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague, será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, da por resultado el monto de un salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventajas, ya que si bien estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues por hacer más se descuidan los detalles de un buen trabajo.

Para remediar esto se crea un sistema mixto, por el que se paga al trabajador una cantidad por el tiempo elaborado y además una gratificación por el número de piezas que haya hecho por encima de lo establecido en ese tiempo, con lo que ni la calidad ni la cantidad se ven afectadas.

Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85 de la ley de la materia.

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

En caso de controversia sobre el monto de las comisiones corresponde al trabajador probar las operaciones en que intervino y el importe de las mismas, para fundamentar en derecho las comisiones que demanda.

#### d.3) Normas protectoras del salario.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. El trabajador no puede privarse de cobrar su salario correspondiente; esto se observa directamente en el artículo 104 de la ley de la materia.

El salario se pagará directamente al trabajador, esto es un imperativo en la ley en comento; solamente en caso de que esté imposibilitado para efectuar dicho cobro personalmente, el pago se hará a la persona que designe el propio trabajador mediante carta poder firmada ante dos testigos, no siendo necesaria la certificación de las firmas ante las Juntas.

El pago hecho en contravención de lo señalado en el párrafo anterior y de acuerdo a como está marcado en el artículo 100 de la Ley Federal de Trabajo, no libera al patrón de la responsabilidad de efectuar un doble pago.

El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso

legal, no es permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

En la realidad se estila que el patrón pague el salario con cheque, por lo que hay una violación al artículo 101 de la ley de referencia, pero en el fondo se trata de una costumbre que se acepta por comodidad. En caso de que no hubiera fondos suficientes para cubrir el monto total del salario, el trabajador tiene la vía penal y la mercantil, derivado del título de crédito, para hacer efectivo el salario.

Pero en forma contradictoria la ley en comento indica en el artículo 102 que se permite el pago del salario en especie; que por cualquier motivo que tengan que pagarse las prestaciones del trabajador en especie, estas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, razonablemente proporcionadas al monto del salario que se paga en efectivo, todo ello para proteger al trabajador y que no se vea constreñido a retroceder a las famosas tiendas de raya; donde al trabajador se le obligaba a adquirir los artículos y a veces cosas que no tenían utilidad para él y que por su alto costo obligaban al trabajador a ser deudor del patrón en forma permanente.

El artículo 107 de la ley en comento, establece la prohibición de establecer multas a los trabajadores cualquiera que sea la causa o concepto. Existen empresas que establecen castigos a los trabajadores,

sea por llegar tarde o por cualquier otro motivo. Sobre el particular se incurre en causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, con el propósito del patrón de disminuir el salario.

Cabe hacer mención de que algunos sindicatos establecen multas como sanciones por faltas o incumplimiento de su reglamento interno, que definitivamente está prohibido, pero en la práctica es muy común.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde el trabajador preste sus servicios.

El pago deberá hacerse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo inmediatamente después de su terminación.

## **CAPITULO IV**

### **DISTRIBUCION DE LA JORNADA LABORAL, VIOLATORIA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR**

#### **A.- LA JORNADA DE TRABAJO.**

- a) Concepto de jornada de trabajo.
- b) Fundamento legal.
- c) Tipos de la jornada según la legislación.
- d) Tipos de jornada de acuerdo a la doctrina.
- e) Reglas de distribución de la jornada de trabajo.
- f) Jornadas especiales.
- g) El pago de la jornada de trabajo.

#### **B.- VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA DISTRIBUCION DE LA JORNADA LABORAL ESPECIAL.**

- a) Concepto de violación del derecho del trabajador.
- b) Análisis del artículo 59 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo
- c) Manera de computar el pago en la jornada de trabajo especial.
- d) Insatisfacción en el pago en la jornada de trabajo especial.
- e) Propuesta de reforma al artículo 59 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de no lesionar o violar los derechos del trabajador en el pago de la jornada de trabajo especial.

## **CÁPITULO IV.- DISTRIBUCION DE LA JORNADA LABORAL, VIOLATORIA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR.**

### **A.- LA JORNADA DE TRABAJO.**

El trabajador deberá desarrollar sus actividades laborales dentro de un tiempo determinado, a ese lapso se le denomina jornada de trabajo, la cual fue fijada a fin de evitar que se establecieran arbitrariamente jornadas prolongadas.

Es decir, las tareas que debe desarrollar el trabajador se efectuarán dentro de la jornada preestablecida y no debe pensarse que la jornada empieza desde el momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse al su centro laboral, logrando con esto que la jornada de trabajo sea mucho más larga y que la jornada de trabajo efectivo sea menor.

Entonces la jornada de trabajo debe ser contada desde el momento en que el trabajador llega al establecimiento, aún cuando se mantenga inactivo por causas imputables al patrón, pero se entiende que está cumpliendo con su jornal.

La limitación de la jornada toma en cuenta el desgaste del individuo, atiende por tanto, el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios. Una persona que labora durante el día tiene ma-

yor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más horas.

La exposición de motivos de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo señala que, el establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, ya que se ha demostrado que una jornada mayor de ocho horas disminuye la atención del hombre y provoca un número mayor de accidentes; obviamente repercute en el beneficio propio de la empresa.

También la jornada de trabajo se fija tomando en cuenta el sexo, de esta manera se prohíbe a las mujeres desempeñarse en horario nocturno en las industrias y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

a) Concepto de jornada de trabajo.

De acuerdo al artículo 58 de la ley en comento se establece que: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

De la interpretación de los artículos 58, 61, 69, 83 y 85 segundo párrafo, 90, 134 fracción IV de la misma ley, se puede decir que la jornada de trabajo es el tiempo efectivo en el cual un trabajador va a realizar sus actividades a favor de un patrón, aún cuando el trabajador se mantenga inactivo, por circunstancias imputables al patrón; lo más importante resulta que la jornada viene a constituir el límite del salario,

así como el lugar y tiempos convenidos; el trabajo contratado debe ejecutarse con la intensidad, cuidados y esmero apropiado.

La jornada de trabajo será de ocho horas diarias, y sobre esta base de tiempo se determina el salario más generalizado, o sea el salario mínimo general y el profesional.

Tenemos que el autor Eusebio Ramos da una definición de la jornada laboral, al establecer que es "La base de tiempo señalado como máximo por la Constitución y la ley, que sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado (salario mínimo general y profesional) que debe recibir un trabajador por su trabajo"<sup>44</sup>

Entonces no cabe duda que la jornada de trabajo sirve para establecer el salario que debe recibir el trabajador por sus servicios.

#### b) Fundamento legal.

Para empezar, en la Constitución Política de nuestro país, en el multicitado artículo 123, apartado "A", fracciones I, II y III, en las que se establece: que la jornada de trabajo será de ocho horas; la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; quedan prohibido que un menor de dieciseis años labore en jornada nocturna industrial. Queda a la vez prohibida la utilización de los menores de catorce años.

La fracción XI del mismo ordenamiento jurídico establece que cuando por circunstancias extraordinarias se deban aumentar las ho-

<sup>44</sup> Ramos, Eusebio. "Nociones de Derecho del Trabajo" página 52.

ras de la jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni por tres veces consecutivas.

En la ley en cita también existen disposiciones en relación a la jornada, por ejemplo en el artículo 58 se prescribe que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En el artículo 61 se establece que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

En los artículos 65, 66, 67 y 68 de la misma ley se maneja en términos generales la prolongación de la jornada ordinaria, que puede ser por causa de siniestro y solamente se justifica la prolongación por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. También puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, las cuales deberán de ser pagadas con un ciento por ciento más del salario que le corresponda a las horas de la jornada; el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la ley. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga

al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

En los artículos 83 y 85 de la misma ley queda establecido que la jornada de trabajo es utilizada para fijar el salario que debe percibir el trabajador por sus servicios prestados, precisando que el salario puede fijarse por unidad de tiempo.

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 resulte el monto del salario mínimo, por lo menos.

Estos son parte de los fundamentos legales que hablan de la jornada laboral, que protegen al trabajador para la distribución de la misma, estableciendo los máximos permitidos por la ley.

c) Tipos de jornada según la legislación.

Este tipo de jornadas las encontramos expresamente contempladas en nuestro ordenamiento laboral, concretamente en el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo que establece que:

1.- Jornada diurna.- Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas.

2.- Jornada nocturna.- Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, con una duración de siete horas.

3.- Jornada mixta.- Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna , siempre que el nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputa nocturna.

También se puede hablar de otro tipo de jornada, contemplada en la legislación, nos referimos a la jornada extraordinaria, prevista en los artículos 65, 66, 67 y 68 del mismo ordenamiento, este tipo de jornada es la que se prolonga de la jornada máxima permitida y no puede exceder de nueve horas a la semana.

d) Tipos de jornadas de acuerdo a la doctrina.

Los tipos de jornadas no están expresamente contempladas en la ley laboral, pero en la vida cotidiana se manejan en forma natural y forman parte ya de la vida laboral de los trabajadores, así tenemos:

a) jornada reducida, se aplica a los menores trabajadores (mayores de catorce y menores de dieciseis), tendrán como jornada máxima diurna seis horas, quedando prohibido que laboren en jornadas nocturnas.

b) jornada indeterminada, es la que no se fija específicamente y es cumplida por los trabajadores domésticos, los cuales tiene derecho a disfrutar reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

c) jornada continua, en la que se establece que se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto se refiere a la jornada ordinaria de trabajo, es decir, la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada.

d) jornada discontinua, es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción, se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.

e) jornada especial, la acordada por los patrones y los trabajadores, y excede el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También es considerada como jornada especial a la que se desarrolla en los días de descanso, que se paga al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

f) la semana de cuarenta horas, no debe confundirse la semana de cuarenta horas con la semana de cinco días trabajados, esto es que se desea que los trabajadores laboren cuarenta horas, pero que las empresas sigan laborando con otros trabajadores, especialmente contratados para las siguientes ocho horas y con ello incluso se da más empleo a mayor número de trabajadores.

Como argumentos a favor de la semana de cuarenta horas se aduce que esta abate el desempleo y que se permitirá al trabajador integrarse más a su familia, además de que su trabajo será más eficiente, ya que el descanso adicional le servirá de estímulo cuando reanude sus labores.

Consideramos innecesaria la reforma que algunos tratadistas pretenden formular al artículo 123 en su apartado "A" fracción I, pues ésta nos habla de una jornada máxima y quien tiene lo más, tiene lo menos.

e) Reglas de distribución de la jornada de trabajo.

En principio se establece que por cada seis días de trabajo el operario gozará de por lo menos un día de descanso, procurando que sea el domingo.

Por lo que debe entenderse que la jornada de trabajo debe ser distribuida en seis días. Siendo que se establece primero la jornada diurna, la cual se desarrolla de las seis horas a las veinte horas, con una duración del jornal de ocho horas, como máximo, cumpliendo con cuarenta y ocho horas en una semana y son pagados siete días, por ejemplo, trabajará de las 06:00 a las 14:00 horas de lunes a sábado, por día cubre un horario de ocho horas, el máximo marcado en la ley, haciendo un total de cuarenta y ocho horas semanales, y pagado efectivamente cin-

cuenta y seis horas, pues el séptimo día se pagará y se descansará.

Veamos un ejemplo de lo que sucede en la jornada nocturna -la contemplada de las veinte horas a las seis horas del día siguiente, con una duración de siete horas-, inicia su jornada a las 20:00 horas y la concluye a las 04:00 horas, en cumplimiento a su horario, sumando un total de cuarenta y dos horas.

Por lo que respecta a la jornada mixta, que comprende la fusión de las dos jornadas anteriormente mencionadas, y que tiene una duración de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media o más, ya que si lo excede se entenderá que es jornada nocturna, el trabajador por ejemplo puede iniciar su jornada a las 15: horas y terminarla a las 22:30 horas, cumple así con siete horas y media, pero si comenzara su jornada a las 16:00 horas y la terminara a las 23:30 horas se tendrá por jornada nocturna y no mixta.

f) Jornadas especiales, el trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, a esto se refiere el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

Algunos sindicatos lograron obtener descansos para todo el sábado, repartiendo la jornada de lunes a viernes, en períodos de más de ocho horas diarias, conviniendo incluso establecer jornadas de hasta doce horas o catorce horas durante ciertos días de la semana, a cambio del descanso de toda el sábado para completar la semana

Lo que nos lleva a pensar que existe un problema de inconstitucionalidad (situación que abordaremos más adelante), ya que viéndolo estrictamente el aumento de horas en la jornada diaria son acordadas en beneficio y a petición de los patrones.

Las jornadas legales se refieren a trabajo efectivo, salvo el caso del período destinado para el almuerzo establecido para el Distrito Federal en decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de mayo de 1944, tal y como lo establece el artículo 63 de la ley en comento para la jornada continua.

También es considerada como jornada especial aquella que está contemplada en el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, en la que el trabajador labora en sus días de descanso, pero en este caso la ley establece que el patrón está obligado a pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado.

g) El pago de la jornada de trabajo. Para determinar el pago

de la jornada de trabajo se utilizará la jornada diurna, para ejemplificarlo digamos que a un trabajador se le paga como salario la cantidad de \$118.00, por semana laborada, se entiende que laboró siete días, entonces dividida la cantidad de \$118.00 entre siete días laborales da un resultado de \$16.85 por día, y traducido en horas obtenemos la cantidad de \$2.10, si multiplicamos esta cantidad por 56 horas da como resultado el salario de una semana (se multiplica por 56 pues se entiende que se paga el séptimo día).

Esto es en cuanto a la jornada diurna ordinaria, por lo que hace a la jornada extraordinaria y tal y como lo establece el artículo 67 en su párrafo segundo de la ley en cita, se pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, por lo que, siguiendo con el ejemplo anterior, si por hora le corresponde un pago de \$2.10 al pagar un 100%, entonces se le ajustará a \$4.41 por hora extraordinaria, acatando así el ordenamiento legal pues la jornada extraordinaria no debe exceder de nueve horas a la semana, siendo solamente tres horas por día, en tres días no consecutivos, entonces si el trabajador labora esas nueve horas extraordinarias, corresponderá un pago por jornada extraordinaria de \$39.69 y hará un total de \$157.69 al unirlo con la jornada ordinaria.

Ahora bien, si la jornada excede de nueve horas a la semana,

este tiempo excedente se pagará con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada; es decir, si por hora se paga \$2.10, la hora extraordinaria excedente se pagará a \$8.82.

#### **B.- VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA DISTRIBUCION DE LA JORNADA LABORAL ESPECIAL.**

Se sabe que la única fuente de ingresos del trabajador es precisamente su trabajo; este entrega toda su fuerza y su energía y en recompensa a eso recibe una retribución -salario-.

En virtud de que el trabajador tiene carencias elementales, ya que lo que recibe en pago le alcanza para subsistir, lo peor del caso es que no es únicamente el trabajador sino que involucra a su familia.

Si bien es cierto que el salario debe de proveer al trabajador de una vida decorosa y garantizar el futuro de su familia, esto no es nada más que un planteamiento utópico de nuestros legisladores y los soñadores del derecho laboral.

Como ya se explicó, el trabajador por naturaleza, querrá percibir mayores ingresos trabajando menos, pero como esto es prácticamente imposible, la verdad es que tendrá que trabajar más si quiere ganar más.

Lo anterior se presta a que por la necesidad del trabajador de obtener mayores ingresos, tendrá que trabajar tiempo extra, lo que es plenamente legal, pero surge el abuso por parte del patrón de aprovecharse de dicha circunstancia y disfraza la situación para hacerlos trabajar horas extras sin salario, pero en recompensa les facilita el descanso del sábado, o bien medio día del sábado. Como los trabajadores desean descansar, canjean su fuerza de trabajo por un descanso extra.

Queda plenamente claro que el trabajador prestará sus servicios dentro de la jornada ya establecida, aún cuando el trabajador no esté realizando ninguna actividad.

El trabajador también podrá prestar sus servicios después de su jornada ordinaria, la cual como ya se sabe, será extraordinaria y no podrá exceder de tres horas más y que tendrá que ser pagada con un 100% más del salario ordinario, así es como lo fija la ley, pero cuando hay una distribución del jornal que sea extremadamente excesiva y a la vez no sea pagada, sino canjeada por un descanso extra, en este caso es el sexto día laboral.

Esto obviamente viola el derecho del trabajador. El derecho a percibir un salario por su jornada extraordinaria, la cual tiene obligación el patrón de pagarla.

a) Concepto de violación del derecho del trabajador.

Que debe entenderse como violación del derecho del trabajador.

Dentro del derecho del trabajo existen principios y caracteres que protegen al trabajador -la libertad, la igualdad y la dignidad; el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador-. De estos se desprende que el trabajador está debidamente protegido, pero cuando no se respetan estos principios y cuando dicha falta afecta al trabajador -se está hablando de una violación de sus derechos.

Cuando en el contrato quedan estipuladas cláusulas que harán renunciar a los trabajadores a los derechos que como tales les pertenecen, se tendrán por no puestos, pero como el trabajador desconoce estos principios, se abusa de esta circunstancia quedando totalmente desprotegidos.

Una de las situaciones más preocupantes es que se abusa de la falta de conocimientos del trabajador y más aún de la necesidad de los mismos. Obligándolos tácitamente a cubrir jornadas que sobrepasan de las establecidas en la ley y pagándoles salarios definitivamente inferiores a los señalados en la ley, circunstancias que se dan en la vida laboral cotidiana.

b) Análisis del artículo 59, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 59 de la ley en comento establece que: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón repartirán las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Se confieren facultades tanto para el trabajador como para el patrón a efectos de fijar la duración de la jornada de trabajo, pero a la vez la ley fija un límite a esta facultad, al establecer que no debe exceder la jornada convenida de los máximos legales. Hasta aquí no vemos mayor problema.

Pero en el segundo párrafo (que es el motivo del presente trabajo) se hace hincapie en que los trabajadores y los patrones pueden distribuir las horas de trabajo a fin de que el operario descanse el sábado por la tarde (situación que se analizará y se demostrará por qué es violatorio, en su momento).

Entonces, debemos entender que de acuerdo con este precepto, que si el trabajador se desempeña en una jornada diurna de ocho horas, de lunes a sábado, para que pueda descansar el sábado por la tar-

de; trabajando el sábado de las 06:00 hasta las 10:00 horas, por ejemplo, entonces le faltarían cuatro horas para completar su jornada de ocho horas, esas cuatro horas serán distribuidas en la semana, a fin de que sean compensadas y el trabajador descance el sábado. Entonces durante la semana no trabajará ocho horas, sino nueve horas o más, las cuales no le serán pagadas en efectivo, sino que serán canjeadas por el descanso del sábado por la tarde.

Así es como se interpretaría el párrafo segundo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es en cuanto al descanso del sábado por la tarde. Ahora, si fijamos nuestra atención en lo que al final del párrafo de referencia se apunta, establece la modalidad equivalente, del que se interpretaría, a nuestro modo de ver, el descanso del sábado completo, y que las ocho horas de ese sábado serían igualmente distribuidas en la semana y que definitivamente no serán pagadas.

c) Manera de computar el pago en la jornada especial.

De acuerdo a la legislación laboral, queda claro que existen tres tipos de jornada, a saber:

1.- Diurna.- que comprende de las 06:00 horas a las 20:00 horas con una duración de ocho horas.

2.- Nocturna.- que comprende de las 20:00 horas a las 06:00 horas del día siguiente, con una duración de siete horas.

3.- Mixta.- que comprende ambos tipos de jornada y la duración de la misma será de siete horas y media, siempre que dentro del horario nocturno no exceda de tres horas y media, pues en el caso sería jornada nocturna.

En el primero de los supuestos el trabajador se desempeña de las 06:00 a las 14:00 horas, en cumplimiento a sus ocho horas, pero se pretende que repose el sábado, por lo tanto esas ocho horas serán distribuidas en la semana, es decir trabajará por lo menos dos horas extras, o sea de las 06:00 horas a las 16:00 horas, de igual manera sucederá en las demás jornadas (nocturna y mixta).

d) Insatisfacción en el pago de la jornada de trabajo especial

Retomando como ejemplo la jornada diurna, si el trabajador cumple con su jornada de ocho horas, de 06:00 a 14:00 horas, al agregarse por ejemplo, dos horas más, a fin de que descansa el sábado; estas dos horas serían definitivamente extraordinarias y tendrían que ser pagadas como tales, pero es sustituido por un descanso.

La situación que se comenta no debe ser, ya que sin duda son horas extraordinarias (pues el salario deberá ser pagado precisamente con moneda de curso legal; aún cuando en el artículo 102 de la ley en comento, establece que el salario puede ser cubierto en especie) y no lo establece expresamente, sólo a interpretación del artículo 67, párrafo se-

gundo de la ley en cita.

e) Propuesta de reforma al artículo 59 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de no lesionar o violar los derechos del trabajador en el pago de la jornada de trabajo especial.

El artículo en comento establece:

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

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Quedó plenamente establecido que en el primer párrafo de este artículo no hubo ningún problema, ya que aún cuando se les otorga facultades a ambas partes para distribuir la jornada de trabajo, la misma ley establece que no debe exceder de los límites que la ley fija.

Pero en donde existen los problemas es en el segundo párrafo, pretendemos que se haga una reforma, a fin de evitar que se lesionen o violen los derechos de los trabajadores, evitándo incurrir en la falta de pago de las horas extraordinarias que debe laborar el trabajador por esa distribución de la jornada y que además se le deba pagar como jornada extraordinaria y que goce a la vez del descanso del sábado, haciendo con esto que se incrementen más los beneficios al trabajador.

Entonces nuestra propuesta quedaría en este sentido:

**Artículo 59.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado.

Las horas de que se habla en el apartado anterior se pagarán de acuerdo al artículo 67 en su párrafo segundo de esta ley.

La idea en esencia es que, aunque el trabajador descansa el sábado, de cualquier manera le sean pagadas como extraordinarias las horas que se repartan en la semana.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Desde la creación misma de la humanidad, el hombre, como género, ha tenido que realizar determinados esfuerzos para obtener sus satisfactores, beneficiando en cierta forma a la comunidad a la que pertenece. Por tanto el trabajo debe estar protegido, pero no el trabajo en sí, sino la persona que realiza el esfuerzo, pues es quien entrega su energía y tendrá que ser recompensado. Pues un trabajador bien defendido le proporcionará mayores beneficios a la sociedad a la que pertenece.

**SEGUNDA.-** Se especula mucho de que existe un proteccionismo desmesurado en el derecho del trabajo en favor del operario. Efectivamente hay una protección, pero la contemplamos únicamente en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, pero en realidad, por ignorancia del trabajador y abuso del patrón los ordenamientos positivos legales no son plenamente efectivos.

**TERCERA.-** El derecho del trabajo no es unilateral, aún cuando se insista en el excesivo proteccionismo hacia el trabajador. Atendiendo de que la naturaleza del derecho es de una norma bilateral, que otorga de-

rechos y obligaciones para las partes que intervienen en una relación de carácter jurídica. Entonces no podemos excluir de este marco al derecho del trabajo, aún cuando se piense que la balanza se inclina hacia la clase trabajadora. Si fuera unilateral el derecho del derecho no existiría el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establecen derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

**CUARTA.**- La creación del derecho del trabajo fue precisamente para proteger al trabajador, en virtud de que era cínica y exageradamente explotado, trabajaba en condiciones infrahumanas y con salarios miserables. Pero con el desarrollo del derecho laboral podemos concluir que su finalidad es la establecer un equilibrio entre el patrón y el trabajador.

**QUINTA.**- Aún cuando se ha determinado en qué momento surge la relación jurídico-laboral, a fin de que se pretenda evadir responsabilidades. Pero la práctica sigue demostrando que se disfrazan relaciones laborales con otras figuras jurídicas.

**SEXTA.**- Antiguamente el trabajador prácticamente era obligado a desempeñarse en jornadas de más de doce horas, de sol a sol, por eso surge la necesidad de fijar una jornada de trabajo, con el fin de que el traba-

jador recupere energías. Pero el sindicato de trabajadores confunde esta idea, al establecer días de descanso excesivos con los patrones y que se han ganado a través de sus luchas sindicales, pero realmente son sobrados esos descansos.

**SEPTIMA.-** La teoría del salario se complementa con el conjunto de disposiciones legales que tienen como objeto protegerlo, para que cumpla su función social y económica. Sin embargo no se ha logrado darle al salario un auténtico sentido social, en primer lugar porque la situación de nuestro país ha impedido que sea una justa compensación del servicio prestado y segundo porque es objeto de fraude al margen del control de las autoridades.

**OCTAVA.-** Sin embargo no cabe duda de que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas, si bien es cierto que está perdiendo actualmente tal permanencia en la medida en que el derecho del trabajo en nuestros días se ha despojado de su carácter y protector para convertirse en un elemento de organización económica y social.

**NOVENA.-** La ley fija el máximo de duración de una jornada, no señala

el número fijo de horas, ni tampoco un mínimo. Y se ha pretendido establecer que la ley marca una jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales; lo cual es mentira, la ley en todo caso obliga a que no se labore más de cuarenta y ocho horas a la semana, distribuidas en jornadas diarias, que no excedan de las máximas legales, por lo que no existe la semana en jornada.

**DECIMA.** - El salario mínimo es la cantidad menor que ha de percibir en efectivo un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. La ley no condiciona a la satisfacción del máximo de la jornada, el pago mínimo del salario. El pago mínimo lo fija la ley y no puede quedar sujeto a interpretación. No es válido establecer que si un trabajador labora cuatro horas se le pague el cincuenta por ciento. Cualquier reducción al salario mínimo es violatorio de la ley.

**DECIMA PRIMERA.** - El máximo de la jornada es afectada con la autorización que expresamente confiere el párrafo segundo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, cuando permite la distribución de las horas que se laborarían el sábado por la tarde, entre los demás días de la semana o la distribución de todas las horas del día sábado entre los otros de la semana o cualquier otra modalidad, para disfrutar de un día más de descanso.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alonso García, Manuel. "Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo" Ed. Bosch. Barcelona, España 1958.
- 2.- Bermudez Cisneros, Miguel "Obligaciones en el Derecho del Trabajo" Ed. Cárdenas. México 1977.
- 3.- Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" 5a.edición. Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1985.
- 4.- Borassi, Ludovico. "Tratado del Derecho del Trabajo" 2a. edición. Ed. Alfa. Buenos Aires Argentina 1953.
- 5.- Cabanellas de Torres, Guillermo. "Tratado de Política Laboral" 3a. edición. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina 1976.
- 6.- Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral" 5a. edición. Ed. Trillas. México 1986.
- 7.- Cavazos Flores, Baltazar. "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales" 2a. edición. Ed. Trillas 1992.
- 8.- De Pozzo, Juan. "Manual Teórico-Práctico del Derecho del Trabajo" 2a. edición. Ed. Palma Buenos Aires, Argentina 1961.
- 9.- Dávalos, José. "Derecho del Trabajo I" 2a.edición. Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1988.
- 10.- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" 5a. edición. Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1984.

- 11.- De Ferrari, Francisco. "Derecho del Trabajo" Vol. I, 2a. edición.  
Ed. Porrúa S.A de C.V. México 1988.
- 12.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
13a. edición. Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1993.
- 13.- Guerrero Euquerio, Manuel. "Manual del Derecho del Trabajo"  
16a. edición. Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1989.
- 14.- Krotoschin, Ernest. "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo"  
Vol.I. 5a. edición. Ed. Harla México 1985.
- 15.- Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo" T.I. Ed. Porrúa  
S.A. de C.V. México 1976.
- 16.- Mozart Russumano, Víctor. "El empleo y el empleador" 15a.  
edición. Ed. Cárdenas. México 1992.
- 17.- Mozart Russumano, Víctor. "La estabilidad del Trabajador en la  
empresa" 3a. edición. UNAM. México 1983.
- 18.- Ramos, Eusebio. "Nociones del Derecho del Trabajo y de la Segu-  
ridad Social" Ed. PAC S.A. México 1979.
- 19.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" 6a edición.  
Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1981.

#### L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa  
S.A. de C.V. México 1995
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Editorial Alco, México 1993.

3.- Ley Federal del Trabajo. 67a. edición Porrúa S.A. de C.V. 1995

#### **OTRAS FUENTES**

1.- De Pina, Rafael. "Diccionario de Derecho" 16a. edición Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1989.

2.- Trueba Urbina, Alberto. "Ley Federal del Trabajo Comentada" Ed. Porrúa S.A. de C.V. 1970.