

294  
29



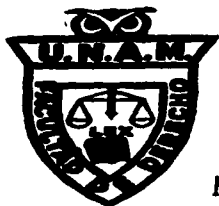
# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

## REPARTIDORES DE ALIMENTOS A DOMICILIO

T E S I S  
Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
p r e s e n t a  
MARIA FERNANDA GROVAS GARCÍA



México, Ciudad Universitaria

1997

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.

**EN AGRADECIMIENTO A:  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y  
FACULTAD DE DERECHO,  
POR BRINDARME LA OPORTUNIDAD  
DE ESTUDIAR EN SUS AULAS.**

**AL DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA Y  
MAESTRA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ  
POR SUS INVALUABLES CONSEJOS.**

**A MI MADRE, PADRE Y ABUELA MANUELA:  
POR SU AMOR, CONSEJOS Y COMPRENSION  
QUE MOTIVARON LA CULMINACION DE ESTE  
ANHELO.**

## INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

### CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1. Los sujetos de la relación de trabajo.	
A. Trabajador.....	4
B. Patrón.....	8
C. Intermediario.....	10
2. La relación de trabajo.....	11
3. Formas de constituir la relación de trabajo.	
A. Verbal.....	13
B. Escrita.....	15
C. Contrato individual de trabajo.....	18
D. Contrato colectivo de trabajo.....	19

### CAPITULO II ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.....	29
A. Trabajo de autotransportes.....	32
B. Agentes de comercio y otros semejantes.....	35

**CAPITULO III**  
**MARCO LEGISLATIVO DE LA RELACION DE TRABAJO**

1. La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. ....	43
2. La Ley Federal del Trabajo. ....	50
3. La Ley del Seguro Social. ....	53

**CAPITULO IV**  
**PARTICULARIDADES DE LOS TRABAJADORES**  
**DE REPARTO A DOMICILIO**

1. Formas de constituir la relación laboral. ....	71
2. Condiciones de trabajo. ....	72
A. Salario. ....	73
B. Jornada de trabajo. ....	76
C. Vacaciones. ....	81
D. Participación de utilidades. ....	83
3. Capacitación y adiestramiento. ....	86
4. Riesgos de trabajo. ....	91
Conclusiones. ....	101
Anexo. ....	110
Bibliografía. ....	115

## INTRODUCCION

Los cambios en las estructuras económicas, sistemas de mercado y la competencia entre las negociaciones de diversos giros y sectores económicos han propiciado el desenvolvimiento de nuevas actividades laborales que han cobrado un gran auge.

Es el caso de los negocios que se dedican a la venta de alimentos, requieren actualmente de un prestador de servicios que se encargue de entregar los alimentos a la puerta del consumidor solicitante.

Esta investigación tiene como propósito primordial analizar las condiciones de trabajo en que se desempeñan los sujetos que reparten alimentos a domicilio, esta inquietud aparece con el afán de exponer las necesidades que nuestra sociedad actual está desarrollando, ocasionadas por el acelerado ritmo de vida de los capitalinos, esto ha hecho que las empresas faciliten la adquisición de sus productos, poniéndolos a disposición de los consumidores en la propia puerta del hogar, o bien en el centro de trabajo; provocando con esto el surgimiento de "el repartidor de alimentos a domicilio", consideramos que es novedoso, toda vez que tiene modalidades propias que lo hacen diferente de los trabajos contemplados por nuestra Ley Federal del Trabajo.

Estas particularidades se irán vislumbrando con el desarrollo del presente trabajo, analizando la relación laboral existente entre el repartidor y la empresa para la cual presta sus servicios, transportando en un tiempo determinado los alimentos que deben entregar en el domicilio indicado, cumpliendo así con su trabajo.

En el capítulo primero, atenderemos específicamente los conceptos básicos de la materia laboral, conociendo las definiciones de diversos autores, así como los artículos de la Ley Federal del Trabajo que concretamente plasma las diferentes figuras jurídicas del derecho del trabajo.

En el segundo capítulo nos abocaremos al estudio de los antecedentes jurídicos de la figura del "repartidor", buscando la existencia de sus precedentes, vinculándolo con actividades que asemejan su trabajo y que se pueden contemplar y cotejar a través de la ley de 1970 en materia laboral.

En el capítulo tercero expondremos el marco legislativo vigente que rige las relaciones de trabajo; a través de nuestro máximo ordenamiento, de la ley de la materia y de la Ley del Seguro Social.

Por último, en el capítulo cuarto entraremos de lleno a las actividades que desempeñan los repartidores de alimentos, comentaremos las condiciones de trabajo en que prestan sus servicios, presentaremos un análisis pormenorizado de sus funciones y de las prestaciones que perciben de acuerdo a la ley y al alto riesgo que implica el desplazarse de diversos sitios en motocicleta, transportando en determinado tiempo los productos que deben llevar para el consumo de los clientes solicitantes de ese servicio.

Para la elaboración de este capítulo fue necesario auxiliarnos de las entrevistas hechas a los repartidores de alimentos, así como de gerentes y demás personas que laboran en establecimientos como Burger King, Kentucky Fried Chicken, Tacorama, Domino's Pizza y Gigo's Pizza que son establecimientos de comida rápida; tomando como ejemplo principalmente a Domino's Pizza por tratarse de una franquicia exitosa dedicada exclusivamente a la elaboración y reparto de pizzas, y por otro lado como base de cotejo

**tenemos a Gigo's Pizza que también realiza las mismas actividades y fueron ambas las que arrojaron información valiosa por sus peculiaridades; por lo que realizamos un estudio comparativo que llevó a resaltar la problemática de los repartidores y exponer posibles soluciones a la misma.**



## CAPITULO I

### CONCEPTOS GENERALES

En este trabajo estudiaremos la relación laboral entre el repartidor de alimentos y la empresa para la cual presta sus servicios; para entrar en materia es necesario antes definir los conceptos que a lo largo del presente manejaremos y tener un panorama general de los términos que serán comúnmente usados facilitando así la comprensión del tema, dejando claro que en este capítulo únicamente abordaremos conceptos que ayudarán a tener una visión del derecho laboral contemplado a través de diferentes figuras como son los sujetos de toda relación laboral; qué debemos entender por trabajador, cómo se define patrón y quién funge como intermediario, también analizaremos las diferentes formas de constituir la relación de trabajo y como debemos entenderlas.

#### 1. Los sujetos de la relación de trabajo.

##### A. Trabajador.

Francisco de Ferrari señala que la denominación de la palabra trabajador ha provocado discusiones derivadas de su acepción jurídica, y que han sido muchos los problemas terminológicos planteados al respecto; expresa que la doctrina jurídica llama trabajador a toda persona que preste servicios en estado de subordinación, y que algunas legislaciones utilizan los términos empleado, obrero y asalariado indistintamente; si nos apegamos a la definición que da el derecho francés encontramos que "trabajador es todo aquel que ocupa un empleo colocándose en una situación de subordinación con respecto al empleador para la ejecución de un trabajo, cualquiera que sea la naturaleza

de ese empleo e independientemente del modo de remuneración utilizado y aún en ausencia de toda remuneración".<sup>1</sup>

Se ha planteado que carece de todo valor práctico la discriminación en los diversos tipos o clases de actividad que corresponden a cada una de esas denominaciones, pero por ejemplo en nuestro país se utiliza el término obrero para los trabajadores que prestan sus servicios en fábricas y en el ramo de la construcción, y el término empleado para quienes prestan sus servicios en oficinas y comercios, sin ser esto contemplado en la legislación pero sí en la práctica, y comenta Francisco de Ferrari al respecto, que en casi todos los países es generalizada la tendencia de reunir bajo la denominación trabajador a todas las personas que presten sus servicios, razonamiento con el cual estamos de acuerdo puesto que con este calificativo no surgen problemas derivados de la actividad realizada.

Ludovicco Barassi también encuentra diferencias entre los términos obrero y empleado, ya que refiere que los obreros son pagados por semana o por quincena, desarrollan actividades manuales, asimismo indica que no hay prestaciones de trabajo, que sean exclusivamente intelectuales o manuales, considera que hay especialidades que son desarrolladas únicamente por obreros, en tanto que los empleados desarrollan un trabajo intelectual, son pagados por mes aunque expone que esto no es exclusivo de los empleados, explicando que los empleados tienen funciones de colaboración que a los obreros no se les permite.<sup>2</sup>

---

1 DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, "Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo", Vol. I, parte general, segunda edición, Depalma, Argentina, 1976, p. 257.

2 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991, pp. 470-471.

Como vemos no hay reglas al respecto sino distinciones surgidas de la práctica y de la costumbre a la que nos apegamos, pues a nuestra consideración no podemos utilizar como sinónimos empleado y obrero, pero si utilizar el término trabajador genéricamente.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º señala: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".<sup>3</sup> Como vemos este concepto contiene tres elementos importantes que a continuación examinaremos; primero menciona que es una persona física; debemos entender con esto que un trabajador es un ser humano propiamente dicho, un ser físico hombre o mujer, por exclusión un trabajador no puede ser una persona moral y como refiere Mario de la Cueva, fue necesario aclarar este término, toda vez que la Ley de 1931, decía: "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".<sup>4</sup> sin precisar si trabajador era una persona física o podía ser jurídica, en cambio la Ley de 1970 hace la distinción clara y definitiva de que el trabajador debe ser necesariamente una persona física y hay otro elemento que lleva a este razonamiento, el trabajo debe ser personal, una persona debe realizar un servicio previamente convenido a otra que si puede ser moral o bien física; el decir personal se refiere a que no se puede transferir el trabajo a otro, el trabajador debe realizar el trabajo por sí mismo, de no ser así estaríamos frente a la existencia de otra relación de trabajo por parte de otro individuo.

---

**3 Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Exposición de Motivos de la Ley de 1970, Baltasar Cavazos et al., vigésima sexta edición, Trillas, México, 1993, p. 85.**

**4 Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana, tercera edición, Anuarios Faser de México, México, 1935, p. 5.**

Otro elemento en la definición que estamos analizando es la subordinación refiriéndose a que el trabajador se pone a disposición de un patrón ejerciendo en él un poder de mando, éste término se empezó a utilizar a partir de la Ley de 1970; en su exposición de motivos dice: "Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". Esta expresión facilitó en mucho la interpretación del concepto trabajador, ya que con este término tenemos elementos fundamentales que describen lo que es un trabajador, así que con base en esto sabremos cuando un sujeto que presta sus servicios tiene la calidad de trabajador; y como señala Euquerio Guerrero el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y trabajador, permite que el patrón se encuentre en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo según convenga a sus intereses, no requiriéndose la utilización efectiva de la energía y fuerza de trabajo, ya que basta con la posibilidad de disponer de ella y, correlativo a este poder jurídico de subordinación, se encuentra el deber de obediencia del trabajador hacia el patrón, siempre y cuando las actividades que le ordene se encuentren dentro del servicio previamente pactado; a saber no todas las personas que prestan un servicio a otro son sus trabajadores, v.gr. un abogado es una persona física y realiza un servicio profesional y personal, pero no tiene la calidad de subordinación, toda vez que su cliente no le ordena lo que tiene que realizar, ni está bajo su mando, lo que lleva a concluir que no tiene la categoría de trabajador y así como este caso tenemos muchos más, por eso la necesidad de saber cuando podemos llamar a un sujeto trabajador.

Francisco de Ferrari cita que hay diversas clases de subordinación, la jurídica que es aquella que emana del contrato al dar éste, a

una de las partes la facultad de impartir ordenes y al imponer a la otra la obligación de acatarlas, y la subordinación económica que se basa en la existencia de clases sociales sometidas económicamente unas a otras, refiriendo que esta subordinación de carácter material resultaría del hecho de que el obrero obtiene normalmente de su trabajo su único medio de vida, lo que le obligaría a aceptar que su actividad se viera siempre enteramente dirigida por el que paga su salario; por lo tanto la subordinación jurídica es la creada por el contrato de trabajo y establecida de un modo formal por un acto de voluntad, mientras la subordinación económica es un status de hecho y no de derecho, y que no procede de ningún vínculo o principio jurídico;<sup>5</sup> y es útil aclarar en este instante que existe otro elemento que a nuestra consideración es importante, la remuneración toda vez que el trabajador presta sus servicios a cambio de una prestación, observándose que no lo hace gratuitamente, sino a cambio de una gratificación económica puesto que el hombre trabaja para obtener un salario que le permita satisfacer sus necesidades primordiales.

Alberto Trueba expresa que la única fuente de ingreso del trabajador es el salario, que es una forma de remuneración del servicio prestado y que tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia, afirma que generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose ... la explotación del hombre por el hombre.<sup>6</sup>

#### B. Patrón.

---

5 Cfr. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 312.

6 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1975, p. 291.

Para la existencia de una relación laboral es indispensable la presencia de un patrón el cual en este caso puede ser una persona física o bien una persona moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores que ponen a su disposición su fuerza de trabajo, a diferencia del trabajador éste sí puede ser una persona moral, que a cambio de una retribución pecuniaria recibe los servicios de un trabajador, si se trata de una persona moral debe estar representada por un sujeto que haga las veces del patrón propiamente dicho, con este se entabla una relación donde surgen obligaciones recíprocas, al contratar ambos sujetos de la relación, los dos están obligados a cumplir con lo convenido como es básicamente la categoría, el horario y el salario; así quedan determinadas las funciones que debe realizar el trabajador las cuales no pueden extenderse a otras que no se hayan pactado previamente.

Es importante mencionar en este punto que existe la representación patronal en la cual debemos entender que es necesario que a una persona moral, la represente una persona física para que ejerza las funciones de dirección, es decir, tiene poder jurídico de mando con respecto de los sujetos que le deben obediencia.

El patrón como persona moral es un ente económicamente activo con organización y con la capacidad de agrupar a varios trabajadores que le presten sus servicios subordinadamente, el cual requiere de un representante que puede ser el dueño de esa empresa, socio, accionista o bien una persona que tenga conferido el cargo de representante para dirigir y mantener el equilibrio en las relaciones entre la empresa y los trabajadores que contrato.

Alberto Briceño Ruiz refiere que la Ley vigente en su artículo 10 tiene el inconveniente de contener la palabra "utiliza", ya que expresa que este término sugiere la idea de usar con un beneficio; lo que permitiría entender que la relación laboral depende del aspecto económico y no debe pensarse en una utilización directa para el lucro de los patrones;<sup>7</sup> pensamiento con el que estamos de acuerdo, puesto que consideramos que la palabra utiliza denota un interés económico para el beneficio del patrón; y si bien es cierto que los patrones deben obtener una ganancia con el trabajo de sus empleados, también lo es que el derecho laboral protege a la clase trabajadora, impidiendo que sea explotada y respetando sus derechos.

### C. Intermediario.

Para continuar con el análisis de los sujetos de la relación de trabajo hablaremos del intermediario que como lo manifiesta la Ley en su "Artículo 12. Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón", este concepto resulta ser conflictivo porque en algunos casos se confunde con el patrón, en el sentido de que se entiende que el intermediario es la persona que contrata los servicios de los trabajadores para su beneficio propio, pero en realidad él únicamente interviene como su nombre lo dice en poner los servicios de otros a disposición del patrón, que sí requiere los servicios de éstos, es decir, que existen empresas que solicitan servicios especializados que no pueden cubrirlos por sí mismos y es cuando recurren al intermediario, obteniendo a través de éste los servicios de una empresa que se dedica a la actividad que requieren y satisfaciendo el intermediario la necesidad de contratación de la empresa solicitante.

---

7 Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1989, p. 155.

Debemos precisar que si una empresa establecida contrata los servicios de otra para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ésta será considerada como patrón y solidariamente responsable con los beneficiarios directos de las obras, entendiéndose que el intermediario para tener este carácter no debe obtener un beneficio para sí de los servicios prestados por los trabajadores a la empresa que contrata sus servicios. Recordemos que el intermediario gana una comisión que le paga la empresa por allegarle los servicios de otra u otras personas, en este caso los trabajadores.

Néstor de Buen dice que la figura del intermediario puede producirse en dos hipótesis, en la primera un tercero ajeno a la relación laboral sirve de medio para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas, señalando que este es el caso de las agencias de colocación contempladas por la fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; que dispone: "el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular..." como podemos observar la función del intermediario es reunir a dos sujetos para que entre ellos surja una relación laboral, la segunda hipótesis que refiere señala que se da más en la industria de la construcción, en donde el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, evitando con esto a la empresa las responsabilidades originadas de la ley, y surge entre la empresa y el intermediario una relación civil o mercantil, derivada de que el intermediario satisface los requisitos formales para la empresa.

## 2. La relación de trabajo.



Ahora hablaremos de la relación de trabajo, la cual se origina justo en el momento en el que el trabajador presta sus servicios a un patrón, como se verá más adelante la relación de trabajo es el vínculo que genera entre estas dos figuras obligaciones para ambas partes; la relación de trabajo la define nuestra actual Ley en su "Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ...". Como podemos observar se habla de un acto cualquiera que sea este, es decir, que no es necesario que exista la solemnidad de un contrato, toda vez que la relación laboral surge en el momento en que una persona presta sus servicios subordinadamente, cualquiera que sean éstos, intelectuales o manuales a su patrón.

Debemos apuntar que el acto que comúnmente da vida a la relación de trabajo es el contrato, ya sea éste tácito o expreso, con esto referimos que la existencia de la relación laboral no la da solamente un contrato escrito, ya que hay varios casos en los que los contratos son verbales, y no por esto se duda de la existencia de una relación laboral; esto sería quitarles beneficios a los trabajadores que generaron derechos por los servicios prestados al patrón, como podemos darnos cuenta la relación de trabajo es el nexo más importante entre el patrón y el trabajador.

Alfredo Ruprecht advierte que se ha hablado mucho de la relación de trabajo como concepto jurídico que pretende sustituir al contrato de trabajo en el derecho laboral y que esto surge a partir de la evolución del concepto de trabajo, en la época corporativa, en la que se incorporaba el trabajador al taller, atendiendo a las reglamentaciones existentes, manifiesta que no había un simple cambio de servicios originados de la autonomía de la voluntad sino un status de la persona incorporada basada en las relaciones de

lealtad vinculación que se da entre maestros y aprendices; de tal forma Alfredo Ruprecht expone que con la supresión de los gremios en esa época, se disgregan los componentes de la producción económica y surge entonces la institución del contrato, es decir, el acuerdo de voluntades por el cual una persona trabaja para otra y que con el tiempo el panorama cambia y el Estado deja de ser indiferente e interviene en las relaciones laborales entre los individuos, tutelando sus manifestaciones, por lo que el trabajo deja de ser una mercadería y adquiere carácter institucional; puesto que el trabajo ya no es el objetivo del contrato y se transforma en una prestación en el sentido más comprensivo de la actividad.<sup>8</sup>

### 3. Formas de constituir la relación de trabajo.

#### A. Verbal.

Miguel Borrel navarro al hablar del contrato verbal de trabajo explica que: "En materia laboral es frecuente en la práctica la existencia del contrato verbal de trabajo, el que no está prohibido ni reconocido por la legislación laboral, admitiéndose su posible existencia por no prohibirlo".<sup>9</sup>

Al respecto, es muy común y frecuente escuchar que aunque no hay un contrato escrito, se debe suponer la existencia de una relación laboral; ya que el hecho de que no estén plasmadas en un escrito las condiciones de trabajo, supone que existió previamente un convenio entre el

---

8 Cfr. RUPRECHT, J. Alfredo. Contrato de Trabajo, "Principios Generales y Legislación Comentada", Bibliográfica-Argentina, Argentina, 1960, pp. 11-13.

9 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México, 1992, p. 166.

patrón y el trabajador para aceptar la realización de una prestación de servicios y podemos ver que en la práctica las juntas laborales suponen la existencia de un contrato verbal, por lo que recae en el patrón la obligación de celebrar por escrito sus contratos, toda vez que se tendrán por ciertas las manifestaciones que haga el trabajador de las condiciones pactadas con el patrón, y la falta del contrato escrito es imputable totalmente al patrón.

La ley vigente en el artículo 784 señala que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador y requerirá al patrón para que exhiba los documentos que legalmente debe conservar en su empresa y de no presentarlos se tienen por ciertas las aseveraciones del trabajador, corre a cargo del patrón la carga de la prueba en el sentido de que éste tiene mejores elementos para la comprobación de los hechos controvertidos, ya que esta obligado a establecer por escrito los derechos y obligaciones para ambos sujetos mediante un contrato de trabajo.

La Ley de 1931 si contemplaba la existencia del contrato verbal, ya que en su artículo 26 lo plasmaba categóricamente: "el contrato de trabajo podrá ser verbal"; y enunciaba los únicos casos en que éste podía ser verbal, como en el trabajo del campo, en el servicio doméstico, en los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de 60 días y en la prestación de un trabajo para producir una obra determinada en la que su valor no pasara de \$100.00.

Esta misma Ley era muy específica y en su artículo 28 mencionaba que el patrón que contrataba verbalmente los servicios de los trabajadores debía expedir quincenalmente una constancia por escrito de los días que hubieren trabajado y de la remuneración recibida, esto sólo si el trabajador se la requería.

Asimismo salvaguardaba los derechos de todos los trabajadores ya que en su artículo 31 refería que la falta de contrato escrito no privaba a los trabajadores de los derechos que la ley y el contrato les concedían, y se imputaba la falta de esa formalidad al patrón, en el artículo 24, se señalaban los requisitos que debían tener los contratos escritos, como los datos generales del trabajador, las condiciones en que debería realizar su trabajo y el salario que se le pagaría.

En este momento debemos encuadrar los antecedentes de la presunción laboral, toda vez, que en el artículo antes transcrito, se salvan los derechos de los trabajadores aunque no exista por escrito un contrato; y siguiendo con la Ley de 1931 en su artículo 18 refería: "se presume la existencia del contrato del trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias"; así con lo citado podemos afirmar que el objetivo primordial de la Ley Federal del Trabajo ha sido proteger los derechos ganados por los trabajadores al prestar sus servicios a un patrón existiendo o no, un contrato escrito.

#### **B. Escrita.**

Enseguida vamos a estudiar la relación de trabajo que se establece en forma escrita remitiéndonos al artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo: "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

En el último párrafo del artículo anterior observamos que se habla de "contrato", en materia laboral existieron discrepancias en el sentido de que el derecho laboral es autónomo, pero en sus inicios se le encuadraba en materia civil; por calificarse como contratos y los civilistas trataron de igualar la prestación de servicios en los contratos de arrendamiento, así como en los contratos de compraventa, ya que en virtud de ellos los trabajadores arrendaban sus servicios o vendían su energía a sus patrones, siendo así como dio inicio la polémica acerca de la contratación de los servicios personales, pero no faltaron los estudiosos que vislumbraron que se hablaba de un derecho nuevo, al cual debía darse un trato diferente por estar en juego la fuerza del hombre y el derecho que tenía a ser retribuido equitativamente del trabajo que desempeñaba y realizarlo en condiciones dignas, poco a poco fue cobrando fuerza como una rama del derecho independiente, toda vez que podemos afirmar que su desarrollo se forjó en el derecho social, por tratarse de la protección de una clase socialmente débil, que exigía una legislación propia y un estudio particular, logrando a través de los años su triunfo como una ciencia autónoma y surgiendo paralelamente los contratos de trabajo.

Existen dos corrientes principales al respecto: los contractualistas y los anticontractualistas, Euquerio Guerrero menciona que los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, "cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de éste contrato.

Los anticontractualistas sostienen, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono".<sup>10</sup>

La esencia del contractualismo radica en el nexo que se establece entre el patrón y el trabajador surge por un acuerdo previo de voluntades, es decir, que el consentimiento de ese acuerdo es la aceptación del contrato. Actualmente el contrato de trabajo debe cumplir con algunos requisitos que se encuentran en el artículo 25 de la ley vigente:

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo debe contener :

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

---

**10 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1990, p. 31.**

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

Como vemos el contrato de trabajo, salvaguarda las condiciones en las que prestará sus servicios el trabajador, para que éstas no sean violadas al arbitrio del patrón y no abuse de la necesidad en que se encuentre el trabajador de brindar sus servicios a cambio de una remuneración, otro motivo de transcribir el artículo anterior es que en el capítulo IV analizaremos la forma en que se contrata a los repartidores de alimentos y podremos observar, si éstas se encuentran en los lineamientos que establece nuestro ordenamiento laboral vigente.

#### **C. Contrato individual de trabajo.**

Este contrato lo contemplaba la Ley de 1931 en su artículo 17, el cual refería: "Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida" y en nuestra actual Ley en su título de relaciones individuales de trabajo, encontramos específicamente en el segundo párrafo del artículo 20 la definición del contrato individual del trabajo que no varía por mucho, si acaso podemos resaltar que los términos son más precisos: "...Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Ahora que tenemos una visión más amplia, se observa que los elementos que estudiamos en el punto correspondiente a la relación de trabajo, están contenidos en esta misma definición por lo que podemos afirmar que ambos conceptos producen los mismos efectos jurídicos, lo que marca cierta

diferencia es que el contrato individual de trabajo plasma por escrito las condiciones en que se debe desenvolver el trabajador.

El contrato por obra es aquel por el que la naturaleza del trabajo a realizar así lo requiere, es decir, que es necesario el servicio de un trabajador, únicamente para llevar a cabo una obra determinada, y al concluirla ya no se requerirán los servicios del trabajador, por ejemplo la contratación de albañiles para realizar un cuarto, el contrato tendrá vigencia, sólo hasta la conclusión del mismo, esto es, hasta finalizar esa obra.

El contrato por tiempo determinado se rige por el trabajo que se va a efectuar en los casos de la sustitución de otro trabajador y cuando la propia Ley lo señala, como puede ser la contratación para sustituir a un trabajador enfermo, con licencia o permiso este contrato debe contener claramente la fecha de terminación del mismo.

El contrato por tiempo indeterminado es aquel que no precisa término o evento que determine su duración, el trabajador prestará sus servicios permanentemente para satisfacer sus necesidades primordiales, por un tiempo indefinido para crear antigüedad y tener estabilidad en su trabajo.

#### **D. Contrato colectivo de trabajo.**

En este momento vamos a incursionar en otra parte importante de la materia laboral, el derecho colectivo del trabajo.

Para entender el contrato colectivo de trabajo debemos conocer la parte protectora del derecho laboral, que cuida a las agrupaciones de trabajadores, así como los protege individualmente, también lo hace con



grupos de individuos que prestan sus servicios a un mismo patrón y en esta parte estudiaremos el por qué de la necesidad del derecho colectivo.

El trabajador tuvo la urgencia de agruparse con otros trabajadores para compensar la inferioridad en que se encontraba, formando así sindicatos que persiguieron la defensa de los intereses profesionales, esto significa que unieron sus fuerzas para conformar una unidad que tuviera reconocimiento por las autoridades y se les respetaran sus derechos ganados a través de los años; todos luchando por un interés ya no individual si no colectivo.

Así es como surge la asociación profesional, es decir, la unión del proletariado y en nuestro derecho tiene su fundamento en la fracción XVI del artículo 123 constitucional en el cual se plasma el derecho de los obreros y empresarios para unirse y defender sus derechos formando las asociaciones profesionales, otorgándoles el derecho a la huelga a los trabajadores y el paro a los patrones. Este mismo artículo plasma que las huelgas se consideran lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En el caso de los paros, éstos se consideran lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.

Dentro de las figuras del Derecho Colectivo está el reglamento interior de trabajo y de acuerdo al artículo 422 de la ley vigente, éste: "es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento", es decir, establece las condiciones y medidas según las cuales debe prestarse el trabajo. "Se dice que el reglamento es un estatuto intermedio entre el contrato

colectivo y el contrato individual; su contenido son las medidas de ejecución y cumplimiento de los contratos de trabajo de una empresa".<sup>11</sup>

La importancia del reglamento radica en que permite establecer procedimientos para la aplicación equitativa de medidas disciplinarias. Para los patrones el reglamento constituye un principio eficaz de seguridad en el desarrollo del trabajo y en la aplicación de las normas laborales de cada empresa, toda vez que debe servir de freno a la indisciplina en los centros laborales ya que reglamenta respecto de horarios, períodos de descanso, reglas para evitar accidentes, días y lugares de pago, instrucciones para prestar primeros auxilios, fechas de exámenes médicos, entre otras cuestiones. El reglamento debe celebrarse con el sindicato y a falta de éste con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa.

Alberto Trueba Urbina expresa que el contrato colectivo sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social, ya que cita que siempre será instrumento de lucha de la clase obrera que tiene por objeto superar la fusión entre las clases sociales y mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo lo define la ley en su artículo 386 como: el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno ó varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Es un instrumento de lucha para los trabajadores que tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y la obtención de

---

**11 CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, s.e., México, 1984, p. 225.**

reivindicaciones sociales; extendiendo su protección a todos los trabajadores que laboran en la empresa, aunque éstos no sean miembros del sindicato.

El fundamento legal del contrato colectivo lo encontramos en el artículo 123, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera".<sup>12</sup> Del precepto antes referido observamos que está plasmada en nuestro máximo ordenamiento, la libertad tanto para trabajadores como para patronos, de formar agrupaciones para defensa de sus intereses, lograr una unión que les permita fortalecerse y obtener beneficios para todos y cada uno de sus integrantes; al estar contemplado en la Constitución el derecho de asociación, debemos entender que son lícitas las figuras del derecho colectivo, como son en este caso, el derecho a la huelga y la formación de sindicatos.

Juan B. Climent Beltrán expone que el contrato colectivo no puede considerarse un verdadero contrato, de acuerdo con la noción clásica; en virtud de que constituye un principio fundamental del contrato al estar regido por la voluntad de las partes que lo celebran y producir efectos jurídicos limitados a las mismas partes, en tanto que en el contrato colectivo, la voluntad de las partes contratantes, sindicato y patrón no puede modificar las normas de éste contrato, ya una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecerse normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados en la ley y, por otra parte, señala que las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se aplican a personas que no son parte en el contrato puesto que son

---

<sup>12</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, centésima décimatercera edición, México, 1996, p. 124.

obligatorias para los trabajadores que están al servicio del patrón contratante.<sup>13</sup>

El sindicato es la materialización del derecho colectivo, el cual encontramos regulado en la Ley de la materia en el "artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El derecho de sindicalización no sólo existe para los trabajadores, sino que también otorga esta libertad de asociación a los patrones, dando con esto un plano de igualdad a trabajadores y patrones, quienes pueden agruparse para cuidar y defender sus intereses comunes.

Los sindicatos tienen derecho a crear sus propios estatutos, a elegir libremente a sus representantes y constituirse en el caso del sindicato de trabajadores, mínimo con veinte de ellos; y en el caso del sindicato de patrones mínimo con tres.

"Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

---

13 v. Ley Federal del Trabajo. "Comentarios y Jurisprudencias", Comentada por Juan B. Climent Beltrán, quinta edición, Esfinge, México, 1992, pp. 269-270.

**IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas; y**

**V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".**

Y los sindicatos de los patrones están consagrados por la ley en el artículo 361 son:

**I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y**

**II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de distintas entidades federativas".**

Hablamos también del derecho a la huelga como parte del derecho colectivo, que es la suspensión temporal de las labores que lleva a cabo una agrupación de trabajadores para la defensa de sus derechos y la obtención de mayores prestaciones.

Retomando la figura del contrato colectivo es pertinente manifestar que el contrato colectivo es celebrado entre el sindicato de trabajadores y el patrón, y su objeto principal es establecer y unificar las condiciones generales de trabajo, según las cuales debe prestarse el servicio en una o más empresas o establecimientos, entendiéndose por empresa: la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, esto de acuerdo con el artículo 16 de la Ley de la materia.

Los elementos que debe contener un contrato colectivo de trabajo son: las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación; las relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas, descanso, vacaciones y otras; y las cláusulas de exclusión por ingreso y de exclusión por separación.

La cláusula de exclusión por ingreso es la que obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados y limita la facultad del patrón para seleccionar libremente a su personal, con excepción del personal de confianza.

La cláusula de exclusión por separación es cuando la empresa se obliga a tener a su servicio exclusivamente a trabajadores pertenecientes al sindicato contratante, como consecuencia el patrón se obliga a separar del empleo a cualquier trabajador que deje de pertenecer al sindicato.

El contrato colectivo deberá hacerse por escrito, firmándose por triplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para los efectos del registro del mismo, ya que de no hacerse por escrito será nulo; su revisión puede solicitarse al vencimiento del contrato si su duración es menor de dos años, al transcurso de dos años si su duración es por tiempo mayor a éste y al paso de dos años si el contrato es por tiempo indefinido o por obra determinada.

Solamente las partes que intervinieron en la celebración del contrato colectivo de trabajo pueden solicitar las modificaciones de las condiciones de éste, no así los trabajadores individualmente considerados.

Las características propias del derecho colectivo que señala Amadeo Allocati y coincidimos con él son; que es un derecho que atañe a

grupos sociales y está dirigido a los grupos obreros que han sido considerados por muchos, grupos de presión por la fuerte influencia que ejercen sobre los gobiernos y la opinión pública. Es un derecho que constituye un correctivo entre la situación de inferioridad en que se encuentra el trabajador frente al patrón y procura lograr un equilibrio entre ambos, colocándolo en un plano de igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato colectivo de trabajo; cuida la solución pacífica de los conflictos originados por los intereses de las partes y "Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo".<sup>14</sup>

Otra figura del derecho colectivo es la del contrato-ley que podemos encontrar en el "Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Alberto Trueba Urbina cita que este tipo de contrato es superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebren el Contrato-ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a los trabajadores que laboran a la sombra del mismo y se extiende a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa.

---

14 DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Labora], Depalma, Argentina, 1973, p. 15.

Con lo antes expuesto vemos claramente la importancia que tiene el derecho colectivo en la actualidad y de la fuerza que ha cobrado a través del tiempo, toda vez, que ahora es una institución del derecho laboral que merece el reconocimiento como tal, pues cumple con una labor titánica al velar por los intereses de lo que se podría catalogar como la clase trabajadora o la clase débil, que al unificar sus fuerzas alcanzan los beneficios que les otorga la legislación laboral y que se han ganado a base de lucha constante y sacrificios de miles de trabajadores que no se dejaron vencer por la clase explotadora.

Con esto damos por terminado el primer capítulo esperando haber satisfecho el objetivo primordial de esta parte; brindar un panorama general al lector sobre los conceptos básicos de la materia y poder adentrarnos en el tema utilizando los términos estudiados.



## CAPITULO II

### ANTECEDENTES HISTORICOS

Debido al acelerado crecimiento del comercio, y al auge que ha tenido, los empresarios buscan acercar a los consumidores sus productos, esto originado por la competencia existente, buscando innovaciones que les permitan agradar al público con la venta de diversos productos, ya no sólo vendiéndolos en sus establecimientos para ofrecer un lugar agradable con un trato directo y amable de sus vendedores, sino que los empresarios observando la realidad social agota los caminos que tiene y crea nuevas formas de venta como es llevar hasta las puertas de los compradores los productos que se anuncian por televisión con sólo llamar por teléfono; al tener esto éxito los comerciantes dedicados al giro de restaurantes, vislumbraron la posibilidad de entregar alimentos también a domicilio, haciendo una compra placentera para los consumidores, toda vez que proporcionan al público alimentos como son guisados, pollos, hamburguesas, tacos y pizzas entre otros; estas últimas con gran éxito de ventas, puesto que hay empresas que se dedican únicamente a la venta y entrega a domicilio de las mismas; siendo esta la razón para el presente estudio, ya que consideramos que debido a la gran demanda de estos productos, por su rapidez en la preparación y ser del gusto del público en general, hay personas que prefieren pedir una pizza por teléfono sin tener que desplazarse al restaurante, y comerla en la comodidad de su casa o de su oficina.

Este tipo de ventas ha originado la creación de más empresas y una mayor competencia entre ellas, las cuales se han preocupado por ofrecer un servicio rápido y eficiente allegando a los compradores sus mercancías para estar en el gusto de los consumidores; motivo por el cual se ven en la

necesidad de realizar promociones y brindar un servicio ágil y agradable contratando gente joven que dé a las mismas una imagen novedosa y emprendedora.

Esta circunstancia hace que este tipo de trabajo se haga interesante para nuestro criterio, toda vez que intervienen muchos factores de nueva creación, por citar algunos tenemos por ejemplo, que contratan personal joven, quienes deben trasladarse continuamente por medio de una motocicleta repartiendo los alimentos en el menor tiempo posible para brindar un buen servicio, entregando los alimentos calientes y ganarse una propina; esto conlleva un alto riesgo en la realización del trabajo, ya que están expuestos a sufrir accidentes por correr contra el tiempo y sortearse la vida entre cientos de automóviles; por esto consideramos interesante analizar las condiciones en que se desempeñan los repartidores de alimentos y sus antecedentes.

#### 1. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En este capítulo estudiaremos los antecedentes históricos del repartidor de alimentos señalando que se trata de una figura nueva, por lo que ubicaremos sus precedentes en el campo laboral, haciendo un análisis de los sujetos que tienen semejanzas con este tipo de trabajadores, en este caso observamos que una de las particularidades del repartidor es que se desplaza en motocicleta a efecto de agilizar la entrega de los alimentos a domicilio, es importante recordar que estamos estudiando un concepto que en la actualidad la Ley Federal del Trabajo no contempla como tal, y los ordenamientos anteriores hablan del trabajo de autotransportistas y agentes de comercio, siendo estas actividades lo más parecido al repartidor de alimentos por sus similitudes y las cuales estudiaremos a continuación.

Estamos de acuerdo con Euquerio Guerrero en considerar trabajo ambulante aquel que se realiza trasladándose el sujeto de un lugar a otro, y ser este un trabajo de alto riesgo, por lo que los trabajos ambulantes están universalmente catalogados como peligrosos y están prohibidos para los menores de edad.<sup>15</sup>

Este tipo de trabajo así como otros por sus características propias, están dentro de una clasificación que se denomina derecho especial del trabajo y que el legislador plasma en la ley como trabajos especiales; por las condiciones en que se efectúan, así como Néstor de Buen consideramos que los derechos especiales implican modificaciones respecto "a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores".<sup>16</sup>

Después de haber realizado un minucioso estudio de la ley de 1931 podemos asegurar que no se encuentran en sus artículos referencia alguna a los autotransportistas y agentes de comercio, siendo esta la razón por la que nos abocaremos a la ley de 1970.

Como sabemos la relación de trabajo surgió con la ley antes referida y permitió la inclusión de algunos grupos de trabajadores que estaban marginados, "así, a ejemplo: los choferes de coches de alquiler, cuya relación de trabajo se ocultaba mediante un supuesto contrato de arrendamiento, en el

---

15 v. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 35.

16 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. cit, novena edición, 1992, p. 410.

cual el propietario del vehículo figuraba como arrendador y el chofer como arrendatario obligado a pagar una renta diaria".<sup>17</sup>

Existiendo un abuso notorio hacia los choferes, toda vez que no eran considerados empleados y no podían exigir las prestaciones que los patrones deben otorgar a los trabajadores.

Ante esta situación de explotación fue que se consideró esta actividad como un trabajo especial y fue incluida en la ley.

La Exposición de Motivos de la Ley de 1970 expresó que la reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181 y que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, tomando en cuenta que hay trabajos determinados que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación y estas normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de estos casos específicos.

Consideramos que la Ley de 1970 obtuvo un gran triunfo al expandir su protección a ciertos grupos de trabajadores que no contemplaba la anterior ley, los cuales se encontraban en una situación de explotación por desarrollar labores que tienen características muy propias, y esta ley subsana esta omisión incluyendo a:

- a) Trabajadores de Confianza.
- b) Trabajadores de las Tripulaciones de Buques.
- c) Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas.

---

17 DE LA CUEVA, Mario. et al. Derecho Colectivo Laboral, Op. cit. p. 37.

- d) Ferrocarrileros.
- e) Autotransportistas.
- f) Maniobristas.
- g) Trabajadores del Campo.
- h) Agentes de Comercio y Semejantes.
- i) Deportistas Profesionales.
- j) Actores.
- k) Trabajadores a Domicilio.
- l) Trabajadores Domésticos.
- m) Trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Bares, o de la Propina.
- n) Médicos Residentes.
- ñ) Trabajadores Universitarios.
- o) Trabajadores Bancarios.

En nuestra opinión la ley antes citada reformó el ámbito laboral en beneficio de la clase trabajadora, estando en desacuerdo con Rubén Delgado Moya quien afirma que la Ley de 1970 es eminentemente burguesa, nosotros consideramos que el legislador lejos de velar por los intereses de los patrones, dio un gran paso al introducir un apartado especial para todas aquellas actividades que en algún momento no se consideraban relaciones laborales, sino que mañosamente los patrones clasificaban como contratos civiles y mercantiles, para evadir las prestaciones obligatorias que se originan con la relación de trabajo.<sup>18</sup>

#### A. Trabajo de autotransportes.

---

**18 v. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977, p. 385.**

En este punto analizaremos las estipulaciones que respecto del trabajo de autotransportes cita la ley. En primer lugar señalaremos que el presidente Lázaro Cárdenas en 1935 dictó una resolución en la que planteó que los propietarios de los vehículos debían celebrar un contrato de trabajo con sus choferes y la Suprema Corte de Justicia dictó una ejecutoria en la que menciona que el automóvil es una máquina destinada a una actividad productiva para la que se necesita una actividad humana que es el trabajo; siendo éstos los primeros antecedentes de este tipo de trabajo.

En este sentido podemos comparar a los repartidores de alimentos con los autotransportistas, ya que realizan su trabajo por medio de un vehículo que en este caso es una motocicleta y como vemos se le considera una herramienta de trabajo.

Es de advertirse que éstos trabajadores fueron explotados durante mucho tiempo en virtud de que pagaban a los dueños de los vehículos una cuota por el uso de los mismos, existiendo el fenómeno de que el trabajador daba una renta al patrón en lugar de recibir de éste un salario, encontrándose el chofer en una situación de subordinación, dirección y dependencia del dueño y sólo fue hasta la publicación de la Ley de 1970 que éstos sujetos se consideraron trabajadores y en su artículo 256 refiere: "las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan sus servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga ó mixtos, foráneos ó urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas ó automóviles, y los propietarios ó permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo...".

Refiere la ley que el salario será fijado por día, por viaje, por boletos vendidos ó por kilómetros recorridos pero sin que éste sea inferior al

salario mínimo, y el trabajador tiene derecho a un aumento proporcional en caso de que se prolongue el tiempo del viaje por una causa que no le sea imputable, y el salario por ningún motivo podrá ser reducido si se abrevia el viaje.

A los transportistas está prohibido el uso de bebidas alcohólicas durante la jornada laboral y en las doce horas anteriores a su inicio; no deben usar drogas ó enervantes dentro de las horas de trabajo.

Tienen prohibido recibir carga ó pasaje fuera de los lugares señalados.

Los trabajadores tienen la obligación de tratar al pasaje con cortesía y esmero y la carga con precaución; someterse a los exámenes médicos periódicos, cuidar el funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que sufran los vehículos.

Deben hacer las reparaciones necesarias que surjan por el viaje o conducirlo hasta el poblado más cercano para su reparación.

También deben observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones que dicten las autoridades.

Los patrones están obligados en los transportes foráneos a pagar gastos y alimentos a los trabajadores cuando se prolonguen los viajes por causas que no sean imputables a ellos.

Tienen la obligación de hacer las reparaciones a los vehículos para la seguridad de los trabajadores y usuarios; así como dotarlos de las herramientas necesarias.

También deben observar las disposiciones a los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad a los vehículos.

Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo: la negativa a efectuar el viaje contratado o la interrupción a éste sin causa justificada y la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

Como hemos visto el trabajo de los transportistas guarda cierta relación con los repartidores de alimentos, ya que si bien es cierto no transportan pasajeros, ni realizan viajes largos, si lo es que su medio de desplazamiento es un vehículo que en la mayoría de los casos es una motocicleta, y si no cargan pasaje, tienen una mercancía que tiene un destino contratado y deben observar los lineamientos establecidos por los reglamentos de tránsito, así como deben cuidar el buen funcionamiento de sus motocicletas para cumplir con su trabajo.

Apreciando con esto que tienen algunas similitudes que nos permiten compararlas para de esta forma ir dando su lugar en un apartado especial a los repartidores de alimentos.

**B. Agentes de comercio y otros semejantes.**

Esta figura la encontramos en el artículo 285; que cita: "los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o



impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervenga en operaciones aisladas".

Recordemos que estamos ubicando los antecedentes de los repartidores a domicilio, y opinamos que los agentes de comercio tienen cierta relación con ellos en el sentido de que indirectamente realizan una actividad comercial la cual es allegar a los consumidores determinados productos a través de las ventas y propaganda, citamos en este punto la propaganda porque los repartidores están obligados a portar un uniforme que ostente la publicidad de la empresa para la que prestan sus servicios ya sea el nombre o un logotipo que el público en general identifique.

Los agentes de comercio desde hace mucho tiempo fueron objeto de grandes discusiones, toda vez, que se consideraban comisionistas dedicados a actividades comerciales, pero esta visión cambió al percatarse que estos sujetos, estaban bajo la subordinación de un patrón y se dedicaban a realizar permanentemente y personalmente las labores que éste le encomendaba; reuniendo los caracteres de la relación de trabajo, por lo que los agentes de comercio deben ser considerados trabajadores.

Miguel Cantón Moller expone que "las relaciones del comercio se rigen por las Leyes Mercantiles, pero es lógico entender que si quienes llevan a cabo el comercio ocupan para su servicio a otras personas en calidad de subordinados estas relaciones estarán regidas por las leyes de trabajo".<sup>19</sup>

---

**19 CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1977, p. 124.**

Pensamiento con el cual estamos de acuerdo, toda vez que para que subsista el comercio es necesario emplear la fuerza de trabajo del hombre que es desde nuestro punto de vista el eje rector de toda actividad humana.

De todo lo anterior podemos deducir que el comisionista actúa por su propia voluntad, mientras que el agente de comercio al que hace referencia la legislación laboral lo hace subordinadamente, por lo cual este si tiene el carácter de trabajador.

Existe jurisprudencia al respecto que señala: "La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista solo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentran en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo".<sup>20</sup>

Es necesario referir que la figura del comisionista esta contemplada en el Código de Comercio en su artículo 273 que cita: "El mandato aplicado a actos concretos de comercio se reputa comisión mercantil.

---

<sup>20</sup> Semanario Judicial de la Federación, publicación de 1965, quinta parte, cuarta sala, número 204, p. 192.

Es comitente el que confiere comisión mercantil, y comisionista el que la desempeña".<sup>21</sup>

Apreciándose claramente las diferencias que existen entre estas figuras y, que se desempeñan de diferente manera en ambas ramas del derecho.

La ley de la materia estipula en el "Artículo 286. El salario ó comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas". Esto es el salario de los agentes, Néstor de Buen expresa que el término prima es sinónimo de comisión y "La comisión puede establecerse de dos maneras. En primer término... en función de una proporción sobre el precio de venta. En segundo lugar, en una cantidad fija por unidad vendida".<sup>22</sup>

Esto se perfecciona en el momento mismo que el cliente realiza un pedido de la mercancía que el agente ofrece, y al llevarse a cabo la compra-venta el trabajador ya es acreedor a percibir la comisión pactada; las primas que correspondan a los trabajadores no podrán serles retenidas si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

Tampoco pueden ser removidos sin su consentimiento los trabajadores de las zonas o rutas en que presten sus servicios.

---

<sup>21</sup> Código de Comercio y Leyes Complementarias, Porrúa, quincuagésima quinta edición, México, 1991, p. 29.

<sup>22</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. cit. p. 486.

Como hemos visto tienen algunas coincidencias los agentes de comercio con los repartidores de alimentos, como puede ser entre otras que su actividad es vender determinada mercancía, si bien es cierto los repartidores no ofrecen sus productos de casa en casa, sí lo es que, por medio de una compraventa perfeccionan una operación mercantil, en la cual en el mismo instante de la entrega a éste le pagan por esta mercancía.

La ley cita en el capítulo de agentes de comercio a otros sujetos que determina como "otros semejantes" no siendo clara en cuanto a quienes trató de proteger, ya que no hace ninguna indicación concreta a ningún tipo de trabajadores, omitiendo indicar cuales son éstos semejantes, o qué características deben tener para poder ser tomados en consideración bajo este rubro de agentes de comercio; por lo que consideramos que esta laguna debe ser subsanada en la ley.

Al ir avanzando en este estudio encontramos otra clasificación de trabajos especiales que a nuestra consideración debemos incluir, ya que estamos resaltando las semejanzas de los repartidores de alimentos con las figuras que actualmente la ley contempla y por este motivo vamos a estudiar el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, antes de entrar de lleno a este estudio consideramos pertinente señalar que la decisión de incluir éste apartado es debido a que sabemos que los repartidores de alimentos reciben en varias ocasiones propinas y su centro de trabajo son restaurantes o lugares análogos que se dedican a la preparación de alimentos.

La Exposición de Motivos de la Ley de 1970 cita: "Un asunto de particular importancia se refiere a las propinas que constituyen una de las fuentes principales de ingresos: la doctrina ha discutido cuál es su naturaleza,

pero la parte más importante ha llegado a la conclusión de que debe considerarse parte del salario".

Según expresa esta Exposición de Motivos las propinas revisten dos formas, en Europa se ha establecido que las propinas deben cargarse mediante un porcentaje fijo sobre los consumos y otra forma es como ocurre aquí en México que las partes fijarán el aumento que debe hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización ó prestación y determinar el monto del salario.

El artículo 344 expresa: "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos". Y en su artículo siguiente señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a éstos trabajadores. Los salarios mínimos profesionales se originan por la especialización de la mano de obra, tomando en cuenta la capacidad y destreza del trabajador para obtener un aumento sobre los salarios mínimos generales.

Mario de la Cueva llama atinadamente a los sujetos de este apartado los trabajadores de la propina, quien manifiesta que el personal que labora en la industria hotelera y gastronómica se forma con los trabajadores de la empresa que lo son solamente de ella y no de una tercera persona.<sup>23</sup>

La propina es una cantidad de dinero que da un cliente a un trabajador por la atención que le fue prestada por éste, en nuestro país la propina es de un diez por ciento sobre la cuenta de consumo y esto es del

---

**23 v. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima tercera edición, Porrúa México, 1993, p. 578.**

dominio público, si bien es cierto no es obligatoria si es una costumbre generalizada.

Ahora bien, los repartidores de alimentos a domicilio tienen un salario asignado, pero también reciben una propina por llevarnos a nuestros domicilios el producto solicitado y como gratificación les damos una cantidad en efectivo para "su refresco", término comúnmente usado para dar las gracias por el servicio prestado.

Miguel Cantón Moller refiere que dentro de las definiciones de trabajadores con derecho a salarios mínimos profesionales son éstos abundantes trabajadores y que existen al menos organizaciones sindicales que los agrupan a través de la contratación colectiva y han obtenido salarios remunerados adecuados.<sup>24</sup>

La ley actual expresa en su artículo 82 que el "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" y en el artículo 84 manifiesta que éste "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"; si nos remitimos al artículo 346 observaremos que las propinas son consideradas parte del salario de los trabajadores, esta afirmación suscitó varias discusiones porque como señala Mario de la Cueva "su cuantificación no resulta fácil porque su monto aumenta o disminuye en función de la categoría del establecimiento, de la mayor o menor afluencia de

---

**24 Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Op. cit. pp. 190-192.**

los clientes, de su grado de generosidad, y de los conocimientos, preparación y destreza del personal".<sup>25</sup>

Pensamiento con el que coincidimos, toda vez, que si somos realistas podemos observar que con la crisis económica que vivimos en la actualidad las propinas son cada día más escasas para los trabajadores.

En este apartado se señala como obligación para los patrones brindar alimentos sanos, nutritivos y abundantes para sus empleados.

Los trabajadores tienen la obligación de atender con esmero y cortesía a la clientela.

La actividad que se desarrolla en los establecimientos que contempla éste apartado en la ley, hace necesaria la intervención de un inspector del trabajo para que vigile que la alimentación dada a los trabajadores reúna las condiciones antes citadas, verifique que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores ya que los patrones tienen prohibido retenerlas o descontárselas a los trabajadores y también los inspectores deben vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

Con lo anterior concluimos el presente capítulo, y consideramos que se ha dado un panorama específico de lo que son los antecedentes de la figura del repartidor de alimentos a domicilio.

---

**25 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit. p. 588.**

## CAPITULO III

### Marco Legislativo de la Relación de Trabajo.

#### 1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como sabemos este ordenamiento es nuestra máxima legislación y la cual se encuentra por encima de todas las legislaciones que nos rigen; para determinar el marco legislativo laboral es importante aclarar que la Constitución en su artículo primero garantiza a todos los individuos la igualdad ante la ley, sin importar sexo o condición social, es decir, otorga garantías individuales y dentro de las mismas encontramos la libertad de trabajo que estudiaremos en las próximas líneas.

En noviembre de 1916 se reunió el Congreso Constituyente en Querétaro para presentar un proyecto de Constitución y el 5 de febrero de 1917 fue promulgada la nueva Constitución Mexicana. Al discutirse el artículo quinto se consignó un capítulo especial para plasmar las bases reguladoras del trabajo; y se formuló un proyecto del artículo 123 que también fue aprobado.

El artículo 5º expone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; ..."; y el 123 manifiesta que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley...".

Jesús Castorena expone que el primer artículo sanciona la libertad de trabajar y el segundo el derecho al trabajo y que no son contradictorios como se ha insinuado; señala que el primer artículo sanciona la



libertad de trabajar y el segundo el derecho al trabajo "En ejercicio de uno se elige la ocupación, el oficio, a que se sienta inclinado todo hombre; el del 2º; el Estado, ya no el hombre, asume la función de crear empleos para dar respuesta al ejercicio de aquél, mediante el establecimiento de nuevas oportunidades de trabajo entre las que podrá elegir cada sujeto... el ejercicio del Derecho al Trabajo, supone la existencia de empleos, los que crea el Estado directamente, o fomentando el establecimiento de centros de trabajo en las poblaciones donde se registre el desempleo... Entre una y otra actividad, no se advierte oposición, por lo tanto no puede existir ninguna forma de choque entre crear y fomentar actividades y el dedicarse a la práctica de una de ellas".<sup>26</sup>

Continuando con el artículo 5º debemos señalar que todos los individuos pueden realizar el trabajo de su preferencia y éste precepto expresa que "el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial... el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador".

Debido a la importancia que tiene el trabajo en la vida del hombre es que se regula en la Constitución y se le estima como un derecho y una obligación de cada ciudadano, ya vimos porque se le considera un derecho y respecto a una obligación es porque el hombre es un ser social, que vive en

---

26 CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Op. cit. p. v.

un sistema productivo que le condiciona a trabajar para adquirir con su fuerza de trabajo un salario que le permita tener un poder adquisitivo para satisfacer sus necesidades primordiales.

Al respecto Mario de la Cueva explica "La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado significó la obligación del estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes... La sociedad tiene derecho a 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 a los hombres el desarrollo de sus actividades".<sup>27</sup>

Este razonamiento sustenta la afirmación que hacemos respecto a que el artículo 5º esta relacionado con el 123, el cual habla del trabajo y de la previsión social y que a continuación analizaremos.

---

27 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 108-109.

Alberto Trueba Urbina expone que el artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su origen en la explotación del hombre que trabaja para su supervivencia y que el derecho del trabajo fluye de este precepto de sus propias normas dignificadoras del trabajador en las que se resalta la protección a la clase trabajadora; señala que una finalidad del artículo 123 es proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción y otra es lograr la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica.<sup>28</sup>

Como podemos observar para Alberto Trueba Urbina el proletariado es una parte importante de la sociedad que protege la ley y es merecedora de tener un apartado en la Constitución puesto que las condiciones de trabajo antes de la revolución mexicana eran deplorables existía una exagerada explotación de los trabajadores, puesto que eran obligados a trabajar largas y extenuantes jornadas de trabajo por irrisorios salarios, asimismo se empleaba la mano de obra de menores de edad y mujeres en condiciones no menos favorables que las de los hombres adultos; no tenían ningún tipo de previsión social, no contaban con las normas mínimas de higiene, ni de seguridad, es decir, que los patrones eran verdaderos verdugos que sacaban el mayor provecho de sus trabajadores por sueldos de miseria.

El artículo 123 está dividido en el apartado "A" que regula las relaciones de trabajo en general y el apartado "B" rige sobre las relaciones entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; en la presente tesis únicamente abordaremos el primer apartado por ser los repartidores de alimentos a domicilio sujetos de estas disposiciones.

---

28 Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. pp. 135-136.

A continuación enunciaremos algunos de los preceptos que contiene el artículo 123 y que a nuestra consideración tienen vinculación con la relación laboral de los repartidores de alimentos a domicilio.

Este precepto señala que la duración de la jornada máxima será de ocho horas y la jornada nocturna será de siete horas, prohíbe las labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo industrial nocturno y todo trabajo después de las diez de la noche a los menores de dieciséis años; prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y a los mayores de esta edad y menores de dieciséis se les señala una jornada máxima de seis horas.

Se estipula que por cada seis días de trabajo, se dé uno de descanso mínimo; en este artículo también encontraremos disposiciones respecto al trabajo de las mujeres cuando están embarazadas, para cuidar su salud antes y después del alumbramiento; este artículo contiene las normas que rigen el aspecto de los salarios mínimos que pueden ser generales o profesionales, expresando que estos no pueden ser objeto de embargo o descuento, y que a trabajo igual corresponde salario igual; encontramos que señala que los trabajadores tendrán derecho a su participación en las utilidades de las empresas, pero esta condición no les permite ejercer actos de dirección o administración en las empresas.

Señala que el salario debe ser pagado en moneda de curso legal, esta situación fue originada porque en el pasado los patrones pagaban a sus trabajadores con mercancía que les cambiaban por su fuerza de trabajo y también existían las tiendas de raya las que generalmente eran propiedad de los dueños, y si los trabajadores hacían adquisiciones en ellas los patrones las descontaban de sus sueldos, y abusaban de las necesidades de los trabajadores.

Con respecto al trabajo extraordinario no podía exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, y los menores de edad no serán admitidos en esta clase de trabajos; cita también que toda empresa agrícola, industrial o de cualquiera otra clase de trabajo, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas esto mediante aportaciones que hagan los patrones para un fondo de vivienda y sus empleados obtengan créditos para adquirirlas en propiedad.

Cita que queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juegos de azar.

Una de su fracciones que desde nuestro punto de vista es muy importante es la que refiere que las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, haciendo referencia a la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que este ordenamiento determinará la forma de cumplir con dicha obligación, este punto es importante, porque si recordamos los repartidores de alimentos se desplazan por medio de motocicletas y este servicio requiere de conocimientos especiales, puesto que el conducir un vehículo de este tipo requiere de adiestramiento y capacitación.

Otra fracción que consideramos muy valiosa es la que asienta que los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen, esta responsabilidad

**subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.**

**Es pertinente manifestar que esta fracción se hace extensiva a los repartidores de alimentos que como hemos dicho realizan un trabajo peligroso y están expuestos a diversos accidentes, por el hecho de desplazarse rápidamente a diversos sitios.**

**Otra fracción expone que el patrón esta obligado a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo para garantizar la salud y vida de los trabajadores consideramos que esto se adecua a los repartidores de alimentos, en virtud de que las motocicletas son instrumentos de trabajo y deben estar en óptimas condiciones.**

**Este mismo artículo reconoce el derecho que tiene los trabajadores y patronos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos y asociaciones profesionales, y regula todo lo concerniente al derecho colectivo. Detalla este precepto que las diferencias entre trabajadores y patronos se resolverán en una Junta de Conciliación y Arbitraje, apegándose al procedimiento respectivo.**

**Expresa cuales son las causas por las que se puede considerar un contrato nulo y estas son todas aquéllas que no se apegan a las condiciones que este mismo artículo señala y que hemos enunciado, asimismo refiere que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social de la que hablaremos más adelante.**

Encontramos en este artículo un listado de todas las actividades que son competencia exclusiva de las autoridades federales, sólo algunas de ellas son la industria textil, eléctrica, minera, hulera, ferrocarrilera entre otras; y las que actúan en virtud de un contrato o concesión federal, las que se realizan en zonas federales; y todas disposiciones de trabajo o contratos colectivos que afecten a dos o más entidades federativas o hayan sido declarados obligatorios en más de una región federativa.

Con respecto al apartado "B" debemos aclarar que no es objeto del presente estudio, porque regula las condiciones de trabajo de los servidores públicos. Hemos citado los conceptos más importantes del artículo 123 que encontramos íntimamente vinculado con la relación de trabajo de los repartidores de alimentos y que como explica Alberto Trueba Urbina "Esta es la justicia del artículo 123, reivindicadora y no sólo de equilibrio y mejoramiento económico de la clase obrera. La reivindicación tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de éstos. Establecer el orden económico es socializar los bienes de la producción, acabando el desorden que implica la mala distribución de los bienes".<sup>29</sup>

## 2. La Ley Federal del Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo que rigió fue la de 1931 publicada el día 28 de agosto de ese mismo año y como cita Roberto Muñoz "No puede negarse a pesar de que fue objeto de múltiples críticas que durante su vigencia esta ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales,

---

<sup>29</sup> Ibidem, p. 221.

cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México".<sup>30</sup>

Estamos de acuerdo con esta idea, pues consideramos que logró proteger a los obreros y alcanzó un gran avance en materia social pues los trabajadores tuvieron mejores niveles de vida y mejoraron sus condiciones laborales y estamos en total desacuerdo con la reflexión que hace Rubén Delgado Moya al expresar que esta ley se expidió con la finalidad "de sujetar mejor las relaciones obrero patronales en perjuicio de la clase asalariada de nuestro país. Esta ley es eminentemente burguesa y por tal virtud no vino a resolver ninguno de los problemas lacerantes que se observan en el derecho del trabajo".<sup>31</sup>

La Ley Federal del Trabajo que sustituyó a la de 1931, entró en vigor el día primero de mayo de 1970, es decir, la ley que actualmente rige, ya con algunas reformas, es de observancia general para toda la República Mexicana, explica Roberto Muñoz que es reglamentaria ya que desarrolla al detalle las prescripciones contenidas en el artículo 123 que ya conocemos, y que es orgánica porque desarrolla el texto constitucional regulando la estructura y el funcionamiento de los órganos que refiere el artículo 123, por lo que manifiesta que emana material y formalmente de la Constitución.

La relación de trabajo en la ley, es contemplada en su Exposición de Motivos en la que refiere que la doctrina y la jurisprudencia discuten cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un

---

30 MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, "Teoría Fundamental", Tomo I, Porrúa, México, 1976, p. 204.

31 DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Op. cit. p. 384.



trabajador y un patrón para la prestación de los servicios, cita que la teoría tradicional tiene sus raíces en el derecho romano que sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato y la teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es distinta del contrato, pues en tanto que la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Nosotros coincidimos con esta reflexión, ya que consideramos que la relación de trabajo se origina en el momento en que el trabajador presta sus servicios es decir, cuando éste ejecuta mediante su fuerza física o mediante un trabajo intelectual, las tareas que le han sido conferidas, mediante un trabajo personal, subordinado y a cambio de una retribución económica, independientemente de que exista o no un contrato, esto nos remite al estudio que realizamos del concepto de relación de trabajo y que la ley plasma en su artículo 20 que ya conocemos.

Las relaciones de trabajo de los repartidores están reguladas por las normas de la ley de la materia, debiendo apegarse a ellas, tanto los trabajadores como los patrones y consideramos que la relación de trabajo de estos se origina en el preciso instante en que realizan un trabajo subordinado, que en este caso es acatar las órdenes que les dan sus superiores, desplazándose personalmente en su motocicleta a un domicilio determinado para entregar la mercancía en un tiempo calculado y medido y regresar a su centro de trabajo a realizar más viajes efectuando este servicio por un salario remunerador.

La Ley Federal reúne las normas que se relacionan con las condiciones generales de trabajo como son la jornada laboral, los días de descanso, vacaciones, lo concerniente a los salarios, participación de las utilidades, aguinaldo, y en general todas aquellas cuestiones que se relacionen con la prestación de los servicios, así como todo lo que tiene que ver con el procedimiento laboral que se debe ventilar ante la autoridad competente que en este caso se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. A este respecto, existe la Junta Local que es la que se hace cargo de las controversias originadas entre los sujetos que regula el apartado "A" del artículo 123; y, la Junta Federal competente de las controversias de los sujetos contemplados en el apartado "B" del mismo artículo.

Los principios generales que consagra la Ley Federal son los siguientes: las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la ley de la materia, estas condiciones de trabajo para cada empleado deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que se presten, y deben ser iguales para trabajos iguales sin marcar diferencias, los trabajadores podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje las modificaciones que convengan a los intereses de los trabajadores y los patronos pueden pedir las reducciones que sean convenientes para ellos siempre y cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen, y que las nuevas condiciones no sean inferiores a las que obliga la ley.

### **3. Ley del Seguro Social.**

Al transcurrir del tiempo el derecho del trabajo no sólo se ha preocupado por la protección de los obreros al realizar sus actividades dentro de sus centros de trabajo, sino que además les ha procurado una seguridad social para cubrir sus necesidades de salud, tanto en caso de enfermedades

como de trabajo, a continuación estudiaremos la tutela de que son objeto los trabajadores como sujetos de una relación laboral.

El fundamento del seguro social lo podemos encontrar en el artículo 123 constitucional en su fracción XXIX, que habla de la previsión social, la cual es tan importante y necesaria que se creó una ley específica que regula todo lo referente a la seguridad social.

Alberto Trueba Urbina señala que la primera ley del seguro social fue publicada el 19 de enero de 1943, y que esta ley declara que el seguro social constituye un servicio público nacional obligatorio, imponiéndole a los patrones la obligación de inscribir en el Instituto del Seguro Social a sus empleados, manifiesta que "La ley cumplió su destino histórico, originando la prestación de servicios sociales a los trabajadores, motivó el auge de la previsión social en nuestro país, y fue el punto de partida para llegar a la seguridad social".<sup>32</sup>

En este punto aclara Trueba Urbina que él considera que el seguro social en cuanto a su naturaleza no es público, sino únicamente social, y que esta ley reglamentó con amplitud los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no profesionales, acerca de la maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada; esta ley tuvo grandes alcances, pero por el desarrollo constante de la sociedad fue necesario hacerle reformas y adiciones, extendiendo su tutela a todos los mexicanos económicamente activos, así como la incorporación voluntaria al régimen del seguro social respecto a trabajadores independientes y no asalariados.

---

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 447.

Alberto Trueba indica que algo digno de subrayarse es que el Instituto del Seguro Social brinda protección a grupos humanos marginados, conforme lo permitan sus recursos y tomando en consideración las condiciones sociales de la región.

Jesús Castorena expresa que el plan de seguridad comprende tres partes: un programa completo de seguros sociales en prestaciones de dinero, un sistema general de subsidios infantiles y un plan general de cuidados médicos de todas clases; y que todo esto es lo que constituye la rama de la seguridad social.<sup>33</sup>

Néstor de Buen expone que el seguro social se funda en la protección sólo de determinados riesgos y en la limitación, desde el punto de vista médico, de las prestaciones a cubrir en caso de que los riesgos se produzcan, de tal manera que pueda ser cuantificada dicha responsabilidad; la cotización realizada es tripartita esto en virtud de que el sistema del Seguro Social atribuye responsabilidad única a los patrones, en tanto sus recursos económicos les permitan prestar la atención médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria que los riesgos produzcan y, por otra parte, cubrir las compensaciones económicas globales o periódicas a que se hagan acreedores los propios asegurados y el seguro social presume que hay contingencias inesperadas y afectar a la salud, a la capacidad de trabajo y hasta la vida de los empleados y que no forzosamente son resultado de su actividad profesional.<sup>34</sup>

---

33 Cfr. CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Op. cit. p. 214.

34 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pp. 605.611.

Por tal virtud corresponden al estado, patrones y trabajadores realizar las aportaciones que permitan crear los servicios adecuados para las emergencias que no tengan origen al prestar los servicios; por esta razón las aportaciones que hacen son en base al sistema tripartita, cuya cuantía es proporcional a la responsabilidad del Estado, patrones y trabajadores; el sistema del seguro social crea derechos individuales para sus beneficiarios, ya que con las aportaciones de los trabajadores, estos tienen un fondo a cuyo cargo quedan las prestaciones correspondientes a los seguros que refiere la ley, originándose una relación jurídica entre el Instituto y los asegurados, quienes tienen el derecho a exigir los servicios respectivos.

· El Seguro Social tiene un "sistema actuarial que permite, en base a cálculos matemáticos, una previsión de las contingencias que han de atenderse, y una adecuada inversión de las reservas calculadas de tal manera que se minimicen, salvo en el caso de deficiencias administrativas, los riesgos de un desequilibrio económico. Ello ha caracterizado a la seguridad social mexicana como un sistema que exige pleno apoyo actual".<sup>35</sup>

Néstor de Buen también señala que el Seguro Social es un sistema egoísta, y que no se puede considerar que tenga fines asistenciales, pues refiere que sólo otorga derechos a quienes han hecho sus aportaciones y no así a quien sólo exhiba sus estado de necesidad, al respecto expresa que el propio impulso del Instituto extendió los beneficios de la seguridad social hacia sujetos marginados que ostentaban su estado de necesidad, la que no se trataba sólo de una necesidad económica, sino espiritual, de asesoría, de capacitación y cuestiones similares, por lo que se crearon instrumentos como centros deportivos, de bienestar social rural, sistemas de vivienda y actividades

---

**35 CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus, México, 1976, p. 212.**

artísticas entre otras, originándose con esto que la ley fuera modificada para darles bases jurídicas a estos servicios, y que actualmente se consagran en el artículo 234 que más adelante comentaremos.

Néstor de Buen exterioriza que el seguro social y la seguridad social tienen marcadas diferencias que no son lo mismo, en virtud de que la seguridad social es un fin, respecto del cual el Seguro Social es solamente uno de los medios para llevarlo a cabo y así lo ostenta la propia ley, el seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, señala que otra diferencia es que en el seguro social los beneficiarios son los trabajadores, y la seguridad social extiende sus beneficios no sólo a trabajadores, ya que en la seguridad social el elemento básico determinante del beneficiario es la necesidad.<sup>36</sup>

Otra diferencia es que el régimen del seguro social los recursos tienen un triple origen, la aportación de los patrones, la aportación de los trabajadores y la del Estado, en la seguridad social, cuando ésta se destina a los fines específicos de la solidaridad, sólo el Estado y el Instituto Mexicano del Seguro Social contribuyen, pero la participación del Instituto estará supeditada al hecho de que el desvío de los recursos no afecte a la realización de las finalidades directas que debe desarrollar el propio instituto, el seguro social es un instrumento de prevención, y la seguridad social es un medio de asistencia.

Euquerio Guerrero denota que para entender la naturaleza del seguro social es necesario considerar sus antecedentes en el contrato del seguro dentro del derecho privado y que en este contrato explica, que una

---

**36 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pp. 587-602.**

persona, paga por cierto tiempo, una suma de dinero en una sola entrega o en forma periódica para obtener en caso de ocurrir un infortunio una prestación en especie o en dinero que trata de compensar la pérdida patrimonial sufrida y manifiesta que este es un antecedente muy importante del seguro social.

El mencionado autor estima, que la protección del seguro social entraña una función de interés público y por esto no puede ser encomendada al sector privado, sino corresponde al Estado intervenir en su aplicación ya que tiene la obligación de proteger la salud y la vida de los individuos que no tienen recursos para resguardarse por sí mismos, pensamiento con el cual coincidimos, pues es necesario que el Estado tutele el bienestar de cada ciudadano, ya que tiene los medios suficientes para procurar que la sociedad se desarrolle positivamente y sus pobladores tengan acceso a las mínimas protecciones de seguridad, así como a mejores niveles de convivencia para su prosperidad física y emocional.<sup>37</sup>

El seguro social deberá establecerse con carácter obligatorio para garantizar la estabilidad y la permanencia del sistema y para extenderlo a la mayor cantidad de personas, logrando que resulte imposible el hecho de que la falta de previsión y la falta de pago de primas, ocasionen la pérdida de los derechos del asegurado.

La Ley del Seguro Social señala en su artículo primero "La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece".<sup>38</sup>

---

37 Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Op. cit. pp. 533-537.

38 Ley del Seguro Social, quinta edición, Ediciones Fiscales ISEF, 1994, p. 1.

Esta ley señala que la seguridad social tiene por finalidad **garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo**; al respecto podemos referir que los repartidores de alimentos a domicilio están sujetos a este régimen de seguridad social, ya que tienen derecho a todo lo estipulado por este ordenamiento, puesto que sus patrones están obligados a inscribirlos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social que es el organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio que tiene a su cargo la administración del seguro social, y esta obligación se deriva de la relación laboral que existe entre los repartidores de alimentos a domicilio y sus patrones, originada por el servicio que prestan.

Como podemos observar estamos citando los conceptos que consideramos de mayor importancia, porque si enunciamos todos y cada uno de los artículos que conforman la presente Ley, estaríamos desviando nuestra atención del objetivo de este estudio.

Para continuar con este análisis debemos mencionar que dentro de la protección que brinda esta Ley se encuentra que las prestaciones que correspondan a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables, con la excepción de los casos de obligaciones alimenticias.

El seguro social comprende dos tipos de régimen obligatorio y voluntario, el obligatorio comprende los seguros de riesgos de trabajo, en enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; guarderías para los hijos de los asegurados y retiro.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio las **personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo,**



cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la naturaleza económica del patrón; como vemos en este precepto se contempla la existencia de la relación laboral que origina los beneficios que otorga el seguro social, y podemos mencionar que en este caso están los repartidores de alimentos. También son sujetos de este régimen los miembros de sociedades cooperativas obreras o mixtas; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados y otros tantos que son sujetos de este régimen señalados por decretos, como son los trabajadores no asalariados.

Como hemos visto a través de todo este trabajo los patrones siempre han sido y serán sujetos de obligaciones y esta Ley no es la excepción ya que si recordamos tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo impone exigencias a los patrones y en este caso la Ley del Seguro Social les asigna las siguientes formalidades: Registrar e inscribir a sus empleados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones realizadas a los salarios; llevar nóminas y listas de raya en las que se asiente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores y también tiene la obligación de conservar estos registros por cinco años; deben determinar las cuotas obrero-patronales y enterar su importe al Instituto, deben permitir las inspecciones y visitas que practique el Instituto; lo antes referido se encuentra plasmado en el artículo 19, de la Ley en mención.

Esta Ley cita en su artículo 32 que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, en este mismo artículo encontramos que no se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización por su

naturaleza los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares; el ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al año, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de retiro; ni se tomarán en cuenta para la integración de este salario las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa; tampoco se tomarán en cuenta para la integración de este salario la alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, manifiesta esta Ley que se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

Tampoco se tomarán en cuenta las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; ni los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de estos no rebase el 10% del salario base de cotización; no incluye las cantidades aportadas para fines sociales, es decir, para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva; para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. Si recordamos éste precepto es análogo al que estipula la Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley que estamos examinando también contempla un capítulo para explicar que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a las que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo; debemos resaltar este punto ya que los repartidores de alimentos están en constante peligro por la labor que desempeñan y son susceptibles de sufrir accidentes de trabajo en virtud de que se desplazan en sus motocicletas a diversos sitios y durante toda su jornada laboral; y la presente Ley considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste, y el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al mismo lugar de trabajo o de éste a aquél.

La Ley del Seguro Social, en su artículo 50, considera enfermedad de trabajo todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios; y serán consideradas también enfermedades de trabajo las que señala la Ley Federal del Trabajo.

El siguiente precepto debido a su importancia en este estudio lo vamos a transcribir íntegro ya que en algunos casos de los siguientes podrían situarse los repartidores de alimentos; "Artículo 53. No se considerarán para los efectos de esta ley riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por el

**médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;**

**III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;**

**IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y**

**V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fue responsable el trabajador asegurado”.**

Los accidentes de trabajo pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y muerte; al respecto los conceptos antes señalados los estudiaremos en el capítulo IV de esta tesis.

Como hemos expresado El Seguro Social extiende su esfera jurídica no sólo a trabajadores, sino que el artículo 92 expresa quienes tienen derecho al seguro de enfermedades y maternidad, en primer lugar el asegurado, la esposa del asegurado o bien la mujer que haya hecho vida marital con él durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con quien haya procreado hijos, lo mismo ocurre en el caso del esposo de la asegurada; en el caso de los pensionados y pensionadas se da la misma situación, también son amparados por el seguro social, los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, los hijos de los asegurados y pensionados hasta veinticinco años cuando estudien en planteles del sistema educativo nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo por padecer enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que sufren; también ampara al padre y madre de los asegurados y pensionados que vivan con ellos.

Para continuar con la protección extensiva que hace el Seguro Social podemos apreciar en el artículo 206 la incorporación voluntaria que se sujeta a ciertas modalidades:

- I. Podrá efectuarse en forma individual a solicitud por escrito del sujeto interesado;
- II. El asegurado pagará íntegramente las cuotas obrero-patronales por bimestres anticipados, salvo los casos en que pacte con el Instituto la periodicidad del pago en plazos distintos; y
- III. El aseguramiento comprende las prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad, disminuyéndose las cuotas obrero-patronales en la proporción correspondiente a los subsidios. Asimismo comprende las prestaciones del ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte".

Lo anterior es aplicado para los trabajadores en industrias familiares y para los trabajadores independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados que desean incorporarse voluntariamente a este seguro, y la misma ley contempla que si dejan de cubrir las cuotas correspondientes a dos bimestres consecutivos se suspenderá el otorgamiento de las prestaciones relativas, independientemente de instaurar el procedimiento administrativo de ejecución, a efecto de satisfacer el interés público de que continúen dentro del régimen del seguro social.

También el Instituto podrá contratar individual o colectivamente seguros facultativos, para proporcionar prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado que no estén protegidos por la Ley o para proporcionar dichas prestaciones a personas no comprendidas en el régimen obligatorio.

**Ahora hemos llegado al punto que nos explica las prestaciones sociales y que se contemplan en el artículo 234, y "serán proporcionadas mediante programas de:**

- I. Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación;**
- II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios;**
- III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;**
- IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;**
- V. Regularización del estado civil;**
- VI. Cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.**
- VII. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo;**
- VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas;**
- IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares; y**
- X. Los demás útiles, para la elevación del nivel de vida individual y colectivo.**

Las prestaciones a que se refiere este artículo se proporcionarán por el instituto sin comprometer la eficacia de los servicios de los ramos del régimen obligatorio, ni su equilibrio financiero".

Estas prestaciones sociales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

Hemos realizado un estudio de los puntos que a nuestra consideración son más importantes dentro de esta Ley, y que tienen relación con este trabajo ya que tienen un fondo social, que opinamos es necesario conocer para introducirnos de lleno al estudio de las condiciones de trabajo de los repartidores de alimentos.

## CAPITULO IV

### PARTICULARIDADES DE LOS TRABAJADORES DE REPARTO A DOMICILIO

Ahora estudiaremos concretamente al repartidor de alimentos a domicilio, tomando en consideración sus modalidades y las condiciones en que prestan sus servicios, veremos el marco laboral de este tipo de empleados, así como sus actividades cotidianas; debemos señalar que para la realización de este capítulo fue necesario investigar las actividades de las empresas que se dedican a la industria alimenticia y que brindan servicio de reparto a domicilio, para lo cual se llevaron a cabo diversas entrevistas a personas que trabajan en este ramo como son gerentes y repartidores de alimentos.

Iniciaremos este capítulo con la mención de que las entrevistas arrojaron una particularidad importante desde nuestro punto de vista, respecto a que una gran cantidad de empresas dedicadas a esta actividad son franquicias que tienen autonomía en cuanto a la organización del personal que contratan, manteniéndose dentro del marco laboral vigente.

Para entender con precisión lo anterior vamos a estudiar brevemente el contrato de franquicia.

"En el campo económico la franquicia es un modo de expansión de grandes empresas que participan de sus conocimientos para hacer negocios con pequeños empresarios a quienes integran, por este sistema, a la distribución y, a veces, a la producción de sus bienes y servicios. La franquicia cumple con los fines económicos de las dos partes: el concedente crece sin invertir, sin riesgo laboral, fiscal y con control sobre el concesionario; éste, ingresa a un negocio "probado", con poco riesgo de fracasar, compra



tecnología barata, recibe capacitación y su costo es variable en base a resultados. Se logra en esta relación una nueva forma de sociedad entre la gran organización y el pequeño empresario".<sup>39</sup>

La franquicia incluye el uso de un nombre comercial, la marca, los secretos de fabricación y asistencia técnica.

En la franquicia existe una relación en donde quien otorga la franquicia y quien goza de ella aportan valores y talentos que son complementarios y que permiten la eficaz conducción de un negocio, el primero aporta su nombre comercial o marca, así como todos sus conocimientos y experiencia en la operación de un negocio, mientras que el segundo aporta la inversión y su trabajo para el desarrollo y operación del mismo.

En nuestro país la franquicia esta regulada por el artículo 142 de la Ley de Fomento y Protección a la Propiedad Industrial "Existirá franquicia, cuando con la licencia de uso de una marca se tramitan conocimientos técnicos o se proporcione asistencia técnica, para que la persona a quien se le concede pueda producir o vender bienes o prestar servicios de manera uniforme y con los métodos operativos, comerciales y administrativos establecidos por el titular de la marca, tendientes a mantener la calidad, prestigio e imagen de los productos o servicios a los que ésta designe".<sup>40</sup>

---

39 ARCE GARGOLLO, Javier. El Contrato de Franquicia, Themis, México, 1995, p. IX.

40 Manual Práctico del Extranjero, Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial, Comentada por Leonel Pereznieto Castro y María Elena Mancillo, tercera edición, Harla, México, 1995, p. 340.

La franquicia como podemos observar es un contrato que implica una colaboración constante entre el franquiciatario y franquiciante; toda vez que la empresa que transfiere tecnología le indica al franquiciatario el uso y aplicación de los conocimientos técnicos para la explotación de la negociación debiendo apegarse a las reglas y normas que le fija el franquiciante, así como seguir las especificaciones sobre organización del negocio, los programas de entrenamiento y capacitación, contratar determinada clase de personal y someterlo a entrenamiento.

Es importante manifestar que la franquicia involucra toda una serie de requerimientos porque buscan mantener su uniformidad, para que los clientes los reconozcan y esté en su preferencia, motivo por el cual se rigen por condiciones propias que le imponen al franquiciatario a las cuales debe apegarse y el franquiciante tiene durante la vigencia del contrato el derecho a inspeccionar, supervisar y conocer con detalle la operación y desarrollo de la explotación del negocio, vigilando la prestación del servicio, la venta de los productos, pedir muestras de los productos para hacer análisis de calidad y uniformidad, conocer la comercialización, publicidad y sistemas de ventas, requerir información administrativa, financiera y laboral, esto implica conocer al personal contratado, los puestos y sueldos que manejan.

Toda esta vigilancia es con el objeto de mantener la calidad, prestigio e imagen de los productos y servicios materia de la franquicia.

La franquicia en México es un contrato que tuvo un gran auge a partir de 1989, año en que se constituyó la Asociación Mexicana de Franquicias, y su penetración alcanzó un importante desarrollo, con la expansión del mercado de los restaurantes de comida rápida, que en el presente trabajo estamos analizando; los restaurantes que ofrecen el servicio

de reparto a domicilio en su gran mayoría son franquicias que se extendieron por todo el Distrito Federal y algunos Estados de la República, y guardan un estricto régimen en sus actividades por tratarse de empresas que tienen un marco jurídico establecido.<sup>41</sup>

Deben mantenerse en el ámbito legal de nuestro país, y en el caso que nos ocupa a través de la investigación realizada observamos que estos restaurantes cumplen las condiciones laborales que estipula la ley de la materia; si bien es cierto en las franquicias, hay una organización previamente establecida para su funcionamiento, también lo es que cada franquicia es otorgada a particulares que deben desarrollar sus actividades encaminadas a brindar un servicio de excelencia, por tanto, se apoyan en profesionistas que se encargan de la dirección, vigilancia y fiscalización de la franquicia, como es el caso de los gerentes que cumpliendo con lo establecido por la franquicia, se responsabilizan de controlar todas las actividades concernientes a la contratación de personal y a las actividades que realizan.

Como hemos visto las franquicias están dentro de un marco jurídico que no permite abusos, ni violaciones a los trabajadores, pero hay pequeños empresarios que se han aventurado a brindar servicios similares, que no están obligados a cumplir con lo establecido por una franquicia y que han hecho una organización propia, que no brindan a sus trabajadores condiciones favorables de trabajo, estamos hablando de los pequeños establecimientos que reparten pizzas a domicilio y que se mantienen fuera de la Ley buscando obtener mayores ganancias para sí, contratan jóvenes a los

---

**41 v. GONZALEZ CALVILLO, Enrique y Rodrigo González Calvillo. Franquicias: La Revolución de los 90, Mc Graw-Hill, México, 1994, pp. 57-62.**

que ocasionalmente les otorgan condiciones favorables y seguras para desarrollar su trabajo.

#### 1. Formas de constituir la relación laboral.

Para lograr la realización del presente capítulo fue necesario visitar diferentes establecimientos dedicados al reparto de alimentos, y decidimos tomar como modelo a Domino's una franquicia que esta dedicada exclusivamente a la preparación de pizzas y al reparto de las mismas, así como a Gigo's que catalogaremos como pequeña empresa, por no tener la misma organización que la franquicia exige.

Por lo que se refiere a la forma de constituir la relación laboral podemos señalar que la contratación en la franquicia es mediante un contrato de trabajo por tiempo determinado o tiempo indeterminado, toda vez que los repartidores son contratados por veintiocho días y en ocasiones por tiempo indefinido, en ambos supuestos firman contratos con la especificación de cualquiera de las circunstancias anteriores, pero algo importante que nos llamó la atención es que efectivamente todos los repartidores firman un contrato y todos sin excepción, de los que entrevistamos, confesaron que al momento de aceptar su contrato firmaron también una renuncia sin fecha, esto nos lleva a pensar que los gerentes ciertos de los riesgos que corren los repartidores protegen los intereses del patrón, conservando una carta a su favor como lo es una renuncia sin fecha, para poder utilizarla en su beneficio en cualquier contingencia; y debido a la gran demanda de trabajo por parte de jóvenes éstos se ven obligados a aceptar el trabajo en las condiciones que estipula la empresa, es decir, que no tienen otra opción, si quieren trabajar lo deben hacer conforme a las condiciones que les impone el patrón, lo cual nos parece injusto, ya que el patrón con la renuncia de los repartidores en sus manos

pueda fácilmente coaccionarlos y deslindarse de responsabilidades sí los despiden injustificadamente, y los trabajadores generalmente son intimidados con esta situación y temen perder su empleo.

En las pequeñas empresas dedicadas a este servicio, contratan a sus repartidores de forma verbal y esto conlleva que sea por tiempo indeterminado, faltando a su obligación el patrón de elaborar un contrato por escrito que estipule el horario y sueldo a percibir del repartidor, claro que, el trabajador tiene derecho a ser protegido por la ley, ya que existe una relación laboral que lo hace acreedor a las prestaciones que la ley impone.

## 2. Condiciones de trabajo.

Enseguida estudiaremos las condiciones de trabajo de los repartidores de alimentos y las cuales conocemos por las entrevistas realizadas.

"Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio".<sup>42</sup>

Para Francisco Ramírez Fonseca las condiciones de trabajo involucran cuatro bienes jurídicos: la contratación por tiempo u obra determinada; el medio ambiente de trabajo que involucra la salud, la integridad física y mental del trabajador; el salario, la capacitación y el adiestramiento.

El artículo 56 de la ley de la materia explica que "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en

---

**42 RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México, 1992, p. 23.**

esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Son de gran importancia las condiciones de trabajo, ya que son las bases para el desarrollo del trabajo, motivo por el cual la propia ley expone que pueden solicitar los trabajadores y los patrones que sean modificadas, cuando en el caso de los trabajadores el salario no sea remunerador y la jornada de trabajo sea excesiva o existan causas económicas que lo requieran; y en el caso de los patrones haya circunstancias también económicas que la justifiquen, lo cual solicitan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En las próximas líneas analizaremos en forma particular las condiciones laborales de los repartidores de alimentos, continuando con las situaciones prácticas que las entrevistas nos han dado a conocer y que permitieron enterarnos de su problemática actual, y buscar posibles soluciones en lo futuro.

#### A. Salario.

La ley en el artículo 82 enuncia: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Alberto Trueba Urbina expone que "la única fuente de ingreso del trabajador es el salario ... el cual tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia".<sup>43</sup>

---

**43 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p.291.**

Enfatizando que el salario tiene una función social, razonamiento con el cual estamos de acuerdo, toda vez, que la principal preocupación de los trabajadores es obtener una remuneración pecuniaria que les permita vivir desahogadamente, procurando el bienestar de su familia; por esta razón cumple su función social, ya que el salario del trabajador es sumamente importante, puesto que con el dinero que gana por realizar su trabajo, logra satisfacer sus necesidades más prioritarias como son vivienda, alimentación y educación para sus hijos, considerando dicha situación, es que la ley regula el salario y lo protege.

Es verdad que la ley protege el salario de los trabajadores y procura su función social, pero la realidad es que el salario que se contempla como mínimo, no llega a satisfacer todas las necesidades de los trabajadores como plasma el "Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

En la actualidad las fuentes de trabajo se han reducido y la demanda de trabajo es mayor; por esta circunstancia es que algunos patrones obtienen un beneficio al ofrecer empleos pagando el salario mínimo; y los trabajadores se ven obligados a aceptarlos.

En Domino's Pizza pagan el salario mínimo a sus repartidores y en el peor de los casos en las pequeñas empresas; el patrón explota a sus repartidores pagándoles semanalmente entre \$150.00 y \$200.00 pesos, sin

estar sujetos a un contrato por escrito que indique el salario que debería ser pagado conforme a la ley.

El artículo 84 señala que "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Se consideran parte del salario las propinas que reciben los repartidores de alimentos; en el caso de la franquicia pudimos darnos cuenta de que la propina juega un papel muy importante ya que los repartidores manifestaron que el motivo principal de trabajar en esos establecimientos es la percepción de la propina, ya que aunque ganen el salario mínimo; las propinas que les dan por cada viaje al entregar una pizza, remunera su trabajo de cada día, expresando que los días que reciben mayores propinas son los viernes, sábados y domingos días en los cuales los clientes piden más pizzas y son más espléndidos.

Estas propinas son personales, ya que no deben compartirlas con los empleados de la cocina o cajeras, esto es, la propina que recibe el repartidor es para su bolsillo, razón por la que también tratan de entregar en el menor tiempo posible los pedidos, para realizar más viajes y se incremente su percepción por día.

La ley expresa que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas, esto debido a que la propina se la gana el trabajador con su esfuerzo de satisfacer a quien le brinda su servicio, y por tal razón estamos de acuerdo con Mario de la Cueva quien afirma: "La propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues ésta es la retribución que recibe el



trabajador por su trabajo, en tanto la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en una negociación; por lo tanto de una tercera persona que no guarda ninguna relación con el patrono; además la finalidad de la propina es distinta a la del salario, ya que sirve para testimoniar al trabajador la satisfacción por el tratamiento".<sup>44</sup>

Al respecto, consideramos que las propinas no deberían ser consideradas parte del salario, porque esto significa dejar al arbitrio del cliente parte del sueldo del trabajador; ya que no siempre damos propina, aunque brinden un servicio magnifico.

En la pequeña empresa, como hemos visto, a los repartidores se les da un sueldo inferior al mínimo, y las propinas que reciben son personales y también forman parte de su sueldo, y consideramos que los repartidores de las pequeñas empresas están en inferioridad de condiciones con las franquicias ya que si somos objetivos podemos analizar que al tratarse de un establecimiento menos conocido, sin expansión y sin estar en la preferencia de los consumidores, los pedidos son menores, por lo que como consecuencia, los repartidores, no tienen grandes posibilidades de mejorar su salario, con las propinas, si comparamos que una franquicia de Domino's tiene una plantilla de entre 10 a 14 repartidores y Gigo's tiene de 4 a 8, observamos claramente que su demanda es inferior, por consecuencia las propinas para estos trabajadores son mínimas.

B. Jornada de trabajo.

---

44 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 584.

La jornada de trabajo es otro concepto importante que encontramos en el "Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

En las pequeñas empresas que han proliferado en esta actividad, los patrones abusan de la necesidad de trabajo de los jóvenes, aprovechando que no tienen un contrato de trabajo por escrito que especifique las condiciones laborales; les imponen un horario injusto, ya que son condicionados a cubrir un horario que fluctúa entre las 12:00 horas a las 22:30 horas de lunes a jueves y viernes, sábados y domingos hasta las 24:00 horas, sin tener hora ni tiempo determinado para sus comidas, mismas que hay que señalar, en estos establecimientos, no se las proporcionan los patrones; lo que está fuera de la ley, pues como ya vimos en el segundo capítulo, los patrones están obligados a dar alimentos a sus empleados cuando prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.

La ley señala que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, lo cual debe constar por escrito en el contrato y para evitar abusos de los patrones se establece en la ley como jornada diurna en el "Artículo 60. La comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna".

La ley impone que la duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas la diurna, la nocturna de siete y la mixta de siete horas y media.

Apegándonos a lo dispuesto por la ley, vemos que es excesiva la jornada de trabajo de los repartidores de alimentos en las pequeñas empresas, toda vez que se excede su jornada diaria de las ocho horas que marca la ley, y es aún mas abusiva su jornada de fin de semana, todo esto debido al atropello de los patrones que violan la ley y arbitrariamente aprovechan la necesidad de los jóvenes de tener un pequeño ingreso.

La diferencia de la franquicia con la pequeña empresa es muy grande, toda vez que la franquicia se apega a lo estipulado por la ley y maneja tres horarios: de 10:00 a 17:00 horas; de 17:00 a 24:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas en este último cuentan con treinta a sesenta minutos para tomar sus alimentos, los mismos que les proporciona la empresa, pero si es su deseo también pueden consumirlos fuera del establecimiento pagándolos ellos mismos.

La jornada de trabajo es sumamente importante y como señala Mario de la Cueva, existen fuertes razonamientos que valoraron la reducción de la jornada inhumana: "Sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, y el trayecto al trabajo en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y maestros explicaron que las jornadas

largas condenaban al hombre a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber".<sup>45</sup>

En algunas ocasiones es necesario que los trabajadores laboren horas extras, las mismas que contempla la ley en el "Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

Y el "Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Como vemos la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de los límites pactados en las condiciones de trabajo por circunstancias excepcionales; las horas de trabajo comprendidas en las jornadas extraordinarias se pagarán con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas ordinarias de servicio, y las tres horas subsecuentes se pagarán hasta el doscientos por ciento y se computarán todas aquéllas horas que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador, y este debe desarrollar sólo, labores que tengan relación directa e inmediata con las actividades ordinariamente desarrolladas.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso ordinario o semanal y cuando lo hacen voluntariamente se les debe pagar independientemente del salario que le corresponda por el

---

45 Ibidem, p. 272.

descanso, un salario doble por el servicio prestado y si están obligados a prestar sus servicios los días de descanso obligatorio, también se les pagará doble.

Los días de descanso son aquellos en los que los trabajadores no prestan sus servicios, estos días pueden ser semanales y obligatorios ya sea porque están estipulados en la ley o porque han sido victorias de los sindicatos; la razón de ser de los días de descanso tiene su fundamento en preservar la salud física y mental de los empleados.

"Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

La ley expresa que los trabajos que requieren una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo, los días en los que los trabajadores deban disfrutar como su día de descanso.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Como hemos visto las especificaciones de la jornada laboral son claras y precisas, de acuerdo a lo comentado Domino's se apega a la Ley, ya que otorga un día de descanso por cada seis laborados a sus repartidores y ellos acuerdan con sus gerentes el día que descansan, así mismo indicaron que les son cubiertas las horas extras que trabajan cuando se extiende la jornada en virtud, de existir muchos pedidos de pizzas y los repartidores no son suficientes para cubrir los mismos.

Si comparamos con la pequeña empresa, observaremos que en ésta son grandes las anomalías existentes, toda vez que su horario no se encuentra en el permitido en la ley, y no se les pagan sus horas extras; y los repartidores explicaron que su día de descanso siempre debe ser de lunes a viernes, sin incluir sábado, ni domingo, ya que los obligan a trabajar esos días sin darles el pago correspondiente.

### C. Vacaciones.

Estamos de acuerdo con Mario de la Cueva, quién afirma que las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos ya que un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres sus energías y sus ganas de trabajar, le permite acercarse a su familia y disfrutar de la misma para relajarse.

"Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. .

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

El derecho a vacaciones de los trabajadores es tan importante que aumentan sus días por los años de servicio, esto como una gratificación al tiempo que han trabajado, la vacaciones no son renunciables, y no podrán compensarse con una remuneración, si la relación laboral termina antes del año, se deberá pagar al trabajador, la remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

La ley brinda a los trabajadores el pago de un veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, lo cual es con la finalidad de que al tomarlas obtenga un ingreso extraordinario y si tiene posibilidades de salir no contraiga deudas; las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Líneas anteriores expresamos que son irrenunciables las vacaciones y no se deben remunerar con efectivo, pero Miguel Borrel Navarro cita que se pueden considerar dos supuestos para compensar el derecho a vacaciones por el pago de una remuneración en efectivo:

"1. Cuando el trabajador termina su relación de trabajo antes de cumplir un año de servicios, pues en ese caso se le deberá pagar en efectivo por concepto de vacaciones, una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados: a esto se le llama pago proporcional de vacaciones ...

2. Cuando subsistiendo la relación de trabajo, el año anterior no fue trabajado en su totalidad. Con esto se trata de evitar la explotación de la fuerza de trabajo temporal, menor de un año".<sup>46</sup>

Consideramos que las vacaciones son muy importantes, puesto que implican que los trabajadores gocen de salud y tengan una integridad física y mental positiva, es decir, las vacaciones provocan en el individuo otra forma de vivir, sentir y comportarse con sus semejantes, ya que el descanso revitaliza y permite que el trabajador regrese a su centro de labores contento, optimista y deseoso de continuar el trabajo.

---

**46 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial, Op. cit. p. 131.**

En los modelos de empresas que estamos analizando, en ambos casos manifestaron los repartidores: que sí les dan vacaciones cuando les corresponden y se encuentran dentro de las condiciones que marca la ley, así mismo en la pequeña empresa sus vacaciones le son otorgadas conforme a derecho.

#### D. Participación de utilidades.

El reparto de utilidades tiene su fundamento en el artículo 123, fracción IX, que cita: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas" esto de conformidad con algunas normas que el mismo ordenamiento señala, esta prestación consiste en el derecho de los trabajadores que tienen al haber prestado sus servicios a una empresa por sesenta días o más de recibirla cuando la empresa tiene utilidades.

Francisco Ramírez Fonseca señala que el término "utilidad", indica la ganancia del empleo de capital en cualquier negocio, el beneficio en cualquier transacción u operación; la participación de las utilidades es otra prestación que los trabajadores han ganado para su protección como clase inferior frente a los patrones.

En el artículo 117 de la ley de la materia encontramos: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas". éste es el órgano competente para fijar y revisar el porcentaje que de las utilidades corresponda a los trabajadores.



Consideramos que las resoluciones de la Comisión antes citada son de gran importancia, ya que motivan la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y consideramos, que en gran parte los trabajadores son quienes contribuyen a la existencia de las utilidades ya que ayudan a lograr una mayor producción en beneficio de la unidad que conforma la empresa; a continuación citaremos algunas consideraciones de la Comisión que desde nuestro punto de vista son muy importantes ante esta figura:

Que el derecho al reparto de utilidades está fundado en los principios de justicia social y es un valioso instrumento para el equilibrio entre los factores de la producción y reconoce la contribución de la fuerza de trabajo a los rendimientos que obtienen las empresas, que la participación en las utilidades contribuye al mejoramiento del nivel de vida económico de los trabajadores, porque hay una mejor distribución de la riqueza; que dicha participación contribuye a la buena marcha de las empresas, ya que estimula la productividad y el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios y otro punto que consideramos necesario resaltar es que hay un órgano especializado para la participación de las utilidades que es la Comisión Nacional, la cual se encarga de practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la reinversión de capitales.

La comisión ha considerado justo que los trabajadores participen en un diez por ciento de las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios.

La ley de la materia señala que tiene derecho al reparto de utilidades el trabajador que tenga 60 o más días trabajados, considerando Miguel Borrel Navarro que esto no es equitativo ya que considera que "TODO trabajador que haya prestado servicios a una empresa con utilidades, debe tener derecho en proporción al tiempo trabajado, al reparto de utilidades, sin fijar caprichosamente un mínimo de días de trabajo como hace la vigente Ley Federal del Trabajo".<sup>47</sup>

Algo muy importante que hay que señalar al respecto es que las utilidades no sólo son generadas por las empresas, sino también las producen las personas físicas; esto es que el patrón puede ser una persona física que genera utilidades ya que tiene trabajadores que están a sus servicios y tiene que cumplir con la obligación legal de repartirles utilidades si las tiene, no importa el número de trabajadores que estén al servicio del patrón, sino depende de la producción, por lo que toda persona física que tiene utilidades originadas del trabajo, debe participar de las utilidades a sus empleados en los términos legales.

Hemos visto que el reparto de utilidades es una prestación importante para los trabajadores, y para los patrones no siempre es algo de su gusto, ya que para ellos resultaría mejor que todas las ganancias que genera la empresa se fueran íntegras a sus cuentas y no tener que compartir con sus trabajadores las mismas; si somos objetivos veremos que sin los trabajadores no habría producción y no se generarían excedentes para ninguna de las partes.

---

**47 Ibidem, p. 241.**

Algo muy cierto es que los patrones no tienen siempre la voluntad de proteger y ayudar a sus trabajadores, sino que lo hacen porque los obliga la ley, y buscan en todas las formas posibles dar las mínimas prestaciones a sus trabajadores y con esta obligación que les impone la ley del reparto de utilidades, los patrones para evitarlo declaran a sus empresas en ceros; esta afirmación es cierta, toda vez que al llevar a cabo las entrevistas los gerentes de las franquicias explicaron que no hay reparto de utilidades porque declaran que no hay excedentes en sus empresas.

### 3. Capacitación y adiestramiento.

La capacitación tiene como objetivo preparar a un trabajador en todo lo necesario para que pueda desempeñar correctamente otro puesto distinto al que ocupa, generalmente aquél al que pueda ascender; y el adiestramiento tiene por finalidad preparar a un trabajador en todo lo necesario para que pueda desarrollar correctamente las actividades del puesto que desempeña.

Esta institución es de orden público e interés social que beneficia al trabajador y a la empresa para la que presta sus servicios; la finalidad de la capacitación y del adiestramiento es hacer más útiles y diestros a los empleados para que haya mayor productividad y calidad en los bienes y servicios que la empresa ofrece.

Su fundamento lo encontramos en el artículo 123, fracción XIII "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

**Y están reguladas en la ley de la materia en el "Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".**

**A continuación señalaremos los puntos que a nuestro criterio son más importantes de este apartado en la ley respecto de ambas figuras.**

**Los patrones podrán convenir con sus empleados el lugar de la capacitación o adiestramiento, el cual puede ser dentro de la misma empresa o fuera de ella, y ya sea por conducto del personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que establece la Secretaría de Educación Pública.**

**Los cursos de capacitación o adiestramiento podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.**

**Como mencionamos anteriormente la capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada, o sólo que lo convengan trabajador y patrón se impartirá de otra manera, así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña.**

**La ley especifica que la capacitación y adiestramiento tiene por objeto:**

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de una nueva tecnología en ella;**
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;**
- III. Prevenir riesgos de trabajo;**
- IV. Incrementar la productividad; y,**
- V. En general, mejorar la aptitudes del trabajador".**

Los trabajadores están obligados a asistir puntualmente a los cursos y a todas las actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento; y deben presentar los exámenes y evaluaciones que sean requeridos.

La ley señala que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y patrones, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento.

Cuando un trabajador se niega a recibir capacitación y adiestramiento, el patrón no estará obligado a otorgarle ascensos, ocupar puestos de nueva creación; en este supuesto el patrón deberá notificar a las autoridades correspondientes de la negativa del trabajador a capacitarse y adiestrarse.

Compete a la Secretaría de Educación Pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a los patrones en materia educativa y, en su caso, expedir los certificados correspondientes, así como,

**intervenir coordinadamente con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.**

**Hemos mencionado los puntos que a nuestra consideración son más importantes respecto a la capacitación y adiestramiento, instituciones que son para nuestro gusto, sumamente indispensables para el desarrollo adecuado de las actividades de los trabajadores, ahora nos abocaremos a las investigaciones que realizamos en los centros de trabajo a que acudimos.**

**En Domino's manifestaron que la capacitación y adiestramiento son obligatorias para los repartidores la cual consiste en dar orientación a los jóvenes para conducir las motocicletas, por medio de pláticas y orientación en grupos, folletos y videos de seguridad para evitar accidentes.**

**Para Domino's el adiestramiento es primordial, ya que una persona que tiene gran responsabilidad del manejo de los repartidores es el gerente, y éste debe observar el desarrollo óptimo de las actividades que realizan los repartidores, enseñándoles que para tener destreza en el trabajo se requiere:**

- 1. Habilidad para dividir una tarea en pequeños pasos,**
- 2. Proveer refuerzo en esos pasos,**
- 3. Y saber cuando pasar al siguiente.**

**En las franquicias como Domino's tienen sus propios manuales para instruir a su personal por medio de sus gerentes, quiénes son las personas que tiene una gran responsabilidad para ejercer funciones que benefician al cien por ciento a sus patrones.**

Los gerentes tienen en mente que adiestrar puede causar grandes mejoras en la ejecución del trabajo, rapidez en el aprendizaje y aumento en la producción.

Sus oportunidades de triunfar son mucho mejores si al trabajador no se le pide más de lo que él puede hacer; de la misma forma los gerentes no deben olvidar que deben alentar a los jóvenes durante el adiestramiento y no gritarles, ya que deben tener la consciencia de que las cosas se aprenden paso a paso, dentro del manual de Domino's se considera de gran importancia que los buenos gerentes aprendan a reconocer cada logro que se obtenga por pequeño que este sea, para ayudar al empleado a que quiera continuar aprendiendo, desee triunfar y que siga siendo bueno en su trabajo.

Consideramos que para este tipo de trabajo que desempeñan los repartidores se requiere de una buena capacitación y adiestramiento, toda vez que realizan una actividad que requiere desde nuestro punto de vista un conocimiento especial como es el saber conducir motocicleta, consideramos que implica un alto riesgo, ya que deben trasladarse de un lugar a otro, al preguntarles a los repartidores si les exigían el saber conducir, nos explicaron que lo único que les pedían como requisito para contratarlos era indispensable que tuvieran su licencia de manejo, lo cual nos parece insuficiente ya que si tomamos en cuenta la facilidad con que se obtiene una licencia de conducir sin apegarse a las exigencias que impone el reglamento de tránsito, podemos deducir que son jóvenes que quizá no han conducido una motocicleta, ya que en raras ocasiones se hace un examen de conducir a los solicitantes de las licencias, y en cuanto a sus conocimientos del reglamento de tránsito los repartidores nos indicaron que no lo conocían al ser contratados, pero una vez que empezaron a laborar, sí los capacitaron en Domino's respecto del

reglamento de tránsito exigiéndoles se aprendieran su contenido y aplicándoles un examen, así como una prueba piloto de manejo de la motocicleta antes de mandarlos a entregar su primera pizza, para que pueda observar el gerente el desenvolvimiento de los jóvenes desde el momento de arrancarla.

Consideramos que son muy importantes la capacitación y el adiestramiento, ya que pueden evitar accidentes y enaltecer la producción de una empresa.

#### 4. Riesgos de trabajo.

El artículo 123, fracción XIV, plasma que: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario".

La fracción XV señala: "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores...".



Como observamos los riesgos de trabajo, tienen su fundamento en las fracciones anteriores, y la ley de la materia hace extensivas sus disposiciones a todas las relaciones de trabajo, incluyendo los trabajos especiales que ya conocemos; el artículo 473 expone: "riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio y con motivo del trabajo".

"Artículo 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste".

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

"Artículo 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Consideramos que es muy importante en el presente trabajo citar que los repartidores de alimentos deben estar inscritos en el Instituto del Seguro Social, porque debido a sus funciones están expuestos durante toda su jornada de trabajo a sufrir algún accidente de trabajo.

Ana Rosa Tapia Ortega explica que los elementos que caracterizan el riesgo de trabajo son:

"a) Que el accidente lo produzca una causa exterior.

- b) La causa exterior debe ser instantánea o al menos de corta duración y;
- c) El acontecimiento debe ser normal".<sup>48</sup>

Del mismo modo cita que la instantaneidad distingue como concepto absoluto al incidente de la enfermedad, y la anormalidad es aquel elemento que es contrario al curso regular de las cosas, a la constancia, al hábito, es el acontecimiento inesperado que sobreviene contrariamente a las condiciones normales en que se desarrolla el trabajo; también explica que los elementos del accidente de trabajo son que el trabajador sufra una lesión, que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal; que dicha lesión se ocasiona durante, o en ejercicio o con motivo del trabajo.

Para estar en el supuesto de accidente de trabajo es sumamente importante que la lesión se ocasione durante el trabajo o en su ejercicio, o ya sea al trasladarse del domicilio al trabajo, sino hay alguna de estas circunstancias no se configura.

Ana Rosa Tapia Ortega considera que para el estado patológico se considere como riesgo de trabajo o enfermedad de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos: un estado patológico; que dicha patología derive de una causa continuada por el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Todo accidente de trabajo puede constituir una lesión del organismo humano, ya sea que afecte al cuerpo, a una función del organismo o

---

**48 RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo de Trabajo, Pac, México, 1988, p. 10.**

bien a la vida psíquica, la lesión puede ser permanente o transitoria, lo que conduce a las incapacidades permanentes o temporales.

En el artículo 62 de la Ley del Seguro Social, encontramos que producen los riesgos de trabajo:

- I. Incapacidad temporal,
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. Muerte.

"La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

"Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

"La incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

Todas las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades serán pagadas directamente al trabajador; todos los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo tienen derecho a la asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamento, material de curación, aparatos ortopédicos, prótesis y a su indemnización de acuerdo con lo que establece la ley de la materia.

**La ley en su artículo 489 señala que no libera de responsabilidad al patrón, que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo, que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador o que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.**

**La enfermedad de trabajo se considera como un estado patológico derivado de la acción continuada de una persona con motivo de trabajo en el medio que el trabajador desempeña sus servicios.**

**El Instituto Mexicano del Seguro Social, con base en el artículo 60 de la Ley del Seguro Social se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia de riesgos de trabajo, cuando aseguran a sus trabajadores en contra de tales riesgos, estimándose que exista una equivalencia jurídica entre las prestaciones que cubre el Instituto, aun cuando se paguen en forma de pensiones o prestaciones periódicas.**

**Si el patrón no tiene asegurados a sus trabajadores ante el Instituto, estando obligado a ello, deberá indemnizar, por cualquier riesgo de trabajo que sufran éstos.**

**Los patrones están obligados a observar en el centro de trabajo medidas preventivas de accidentes o enfermedades profesionales; difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugares visibles; proporcionar los medicamentos que determine la autoridad sanitaria en donde existan enfermedades tropicales o peligro de epidemias; que en el centro de trabajo haya el material necesario para los primeros auxilios y adiestrar personal para que los efectúe; si hay más de cien trabajadores debe haber una enfermería con todo lo necesario para urgencias;**

si son más de trescientos debe haber un hospital con médicos, previo acuerdo con los trabajadores pueden celebrar convenios para que los asistan hospitales particulares; y dar aviso a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al inspector de trabajo y a la Junta de Conciliación y arbitraje dentro de las sesenta y dos horas siguientes de los accidentes que ocurran.

Esta parte de la seguridad social es muy extensa y por esta razón decidimos ser concretos en cuanto a conceptos para no alejarnos de nuestro objetivo que son los repartidores de alimentos.

En Domino's los repartidores nos confirmaron que sí están asegurados, desde el momento en que son contratados a través del Seguro Social, lo que no ocurre en otras pizzerías que tomamos como cotejo, ya que en las pequeñas empresas, no tienen asegurados a los jóvenes, claro que esto no exime al patrón de su responsabilidad de cumplir con el pago de la indemnización por algún riesgo de trabajo.

Las condiciones laborales de los repartidores de alimentos a domicilio las investigamos, mediante un cuestionario que les pedimos nos contestaran a repartidores de pizzas de diferentes franquicias y pequeñas empresas dedicadas al mismo ramo, el cual exhibimos como anexo al presente trabajo.

Y al cotejar las respuestas encontramos muchas similitudes entre las franquicias y grandes diferencias con las pequeñas empresas, que llegaron a los extremos de ser tratados los repartidores completamente de forma diferente entre unas y otras.

**Algunas situaciones anómalas han sido ya tratadas en el presente estudio, pero aun veremos otras particularidades de los repartidores que nos parece interesante abordar.**

**En Domino's es requisito indispensable ser mayor de 18 años, en tanto que en la otra que sirvió de cotejo, nos confesaron algunos repartidores que han habido casos en los que han trabajado menores de edad ocasionalmente "como a prueba", situación que va contra el derecho ya que la ley prohíbe la contratación de menores para desempeñar trabajos de alto riesgo como este y además deja de manifiesto el dolo de los patrones al emplear a éstos sujetos, sin otorgarles ninguna seguridad, obtener un provecho ya que les trabajan prácticamente gratis, pues sólo han estado a prueba y con ese pretexto no les pagan y les dicen que no son aptos para el trabajo.**

**Situación que es verdaderamente preocupante y deberían ser vigilados de cerca estos establecimientos para evitar dichas situaciones, toda vez que consideramos que es un trabajo arriesgado y aun más para los menores.**

**Las motocicletas son propiedad del patrón en todos los casos, es decir, que no les piden a los trabajadores que tengan motocicleta para poder ingresar al trabajo y los vehículos son guardados en el centro de trabajo y están bajo la responsabilidad de los repartidores.**

**En todas las empresas visitadas tienen un mecánico para la reparación de los vehículos, quienes están contratados únicamente para brindar el servicio de mantenimiento a las motocicletas.**

Todos los repartidores indicaron que cuando tienen cualquier tipo de accidente en la calle, sus gerentes les han indicado que inmediatamente deben reportarse con ellos vía telefónica y deben regresar al centro de trabajo para que sea reparada la motocicleta, expresando que los vehículos están todos asegurados con cobertura amplia.

En la pequeña empresa ante la misma situación nos encontramos que si se descompone la motocicleta la reparación es pagada en un cincuenta por ciento entre el trabajador y patrón.

Al preguntarles que deben hacer en caso del robo de la motocicleta, todos coincidieron en que avisan al gerente y al seguro de la motocicleta, y estos levantan el acta correspondiente.

En los establecimientos que son obligados a portar uniforme los repartidores, expresaron que tanto la ropa de trabajo como el casco protector para la cabeza lo deben pagar en dos quincenas que se utilizan como un depósito, cuando se retiran del trabajo, les devuelven el cien por ciento del dinero, ya que éste quedó como depósito de playera, gafete, casco, impermeable y demás distintivos que deben portar, pidiéndoles que utilicen pantalones de mezclilla para mantener la uniformidad de la empresa.

Al respecto, podemos mencionar que con esto los patrones están faltando a la obligación que les impone la Ley de proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiéndolos dar de buena calidad y en buen estado y deben reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes; sin que el patrón exija indemnización por el desgaste natural de los objetos.

El uso del casco para todos los repartidores es forzoso y si no lo utilizan por negligentes se les reprende con una amonestación primero oral, por parte del gerente; una segunda amonestación por escrito; la tercera también por escrito y al no obedecer continúa el despido, utilizando en estos casos la renuncia que tienen firmada en blanco los patrones para efectos de protegerse si el trabajador los demanda.

A los repartidores se les da un tiempo aproximado de treinta minutos para entregar cada pizza y realizar las entregas a tiempo y en el caso de que las pizzas no lleguen en el tiempo previsto de media hora estos gastos los cubre la empresa.

Los repartidores sólo manejan efectivo y no arriba de cincuenta pesos para dar cambio, esta es una cuestión de seguridad para evitar la tentación de ser asaltados; por lo que entregan el dinero a la caja en cada viaje que realizan.

En Domino's tienen una plantilla de personal para que no falten elementos, y siempre se dé un excelente trato al público, cuando han llegado a tener mucho trabajo, es decir, una gran cantidad de pedidos y no se dan abasto, manifestó uno de los gerentes que hasta ellos mismos tiene que ir utilizando su vehículo personal o tomar taxi, pero siempre hacer lo imposible para entregar la pizza caliente, y en buen estado al cliente.

No es necesario que los repartidores tengan que hacer determinado número de entregas, sino que esto depende de la demanda que haya de las pizzas. No esta por demás señalar que sesenta kilómetros por hora es la velocidad que se les permite transitar para evitar accidentes.



Preguntamos en todos los establecimientos si tienen reglamento interno de trabajo respondiendo negativamente; lo cual no es benéfico ya que entre las negociaciones hay muchas diferencias y por esta razón los repartidores de alimentos, no son tratados igual y prestan la misma actividad, pero todos ellos en diferentes condiciones de trabajo.

Consideramos que son muchas las diferencias existentes entre los repartidores de alimentos que trabajan en distintas franquicias, restaurantes y pequeñas empresas dedicadas a la misma actividad; en virtud de esto podríamos hablar de promover la sindicalización de los repartidores ya que existen cientos de repartidores que los patrones mantienen fuera de la Ley y mediante la sindicación no habría desigualdad en sus condiciones de trabajo.

Debemos involucrar a las partes que intervienen en la relación laboral del reparto de alimentos, como son las autoridades competentes, las negociaciones y el trabajador para que coadyuven a la realización del objetivo, consistente en que el repartidor de alimentos a domicilio sea protegido y se dé cumplimiento a las disposiciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA.** Hemos observado que los repartidores en general tienen ciertas peculiaridades que los hacen diferentes de otros prestadores de servicios, en virtud de esto consideramos que la ley debe contemplar a los repartidores en su capítulo de Trabajos Especiales, ya que el objeto de la ley del reglamentar trabajos en particular es proteger las determinadas actividades otorgándoles el mínimo de beneficios para su desarrollo; podríamos pensar que la Ley los contempla dentro del capítulo de Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, pero consideramos que esto no es correcto ya que su peculiaridad es la de trasladarse en una motocicleta transportando un alimento que deberá llegar rápidamente a su destino, por lo que observamos el repartidor debe tener cuidado del buen estado de la motocicleta, debe manejar con precaución y previo a esto con la capacitación impartida por un instructor, por lo que se propone llamar al último capítulo de los Trabajos Especiales: Trabajadores del Reparto de Alimentos a Domicilio.

**SEGUNDA.** Proponemos que se adicione un articulado en el cual se expresen las particularidades de los repartidores de alimentos; de acuerdo a los artículos que actualmente establece la ley en éste capítulo, quedaría de la siguiente manera:

**Artículo 353-V.** Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores que reparten alimentos perecederos, trasladándose en motocicletas a diferentes sitios en corto tiempo.

**Artículo 353-W.** Las propinas son parte del salario de los repartidores. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas.

**Artículo 353-Y. Los trabajadores de reparto de alimentos a domicilio están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela que solicita la entrega a domicilio.**

**Artículo 353-Z. Los patrones están obligados a:**

**I. Proporcionar los vehículos en buenas condiciones mecánicas, y realizar revisiones de los vehículos por lo menos una vez al mes.**

**II. Dar los uniformes de trabajo, así como los cascos a los repartidores gratuitamente; sin requerirles ningún depósito.**

**III. Brindar capacitación y adiestramiento sobre el uso de motocicletas, enseñándoles el reglamento de tránsito, y practicándoles examen de manejo de estos automotores.**

**TERCERA. Consideramos que los repartidores de alimentos pueden hacer valer sus derechos de asociación, mediante la constitución de un sindicato que les permita luchar por el mejoramiento de las condiciones en que prestan sus servicios, ya que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales, y estaríamos ante un sindicato de empresa, puesto que se formaría con todos los repartidores que presten sus servicios en empresas dedicadas a la elaboración de alimentos y a su entrega a domicilio, con la constitución de un sindicato de repartidores de alimentos, estos lograrían triunfos como un mejor salario, un adiestramiento adecuado y los patrones tanto de las franquicias como de las pequeñas empresas estarían obligados a respetar los derechos ganados por los repartidores de alimentos.**

**CUARTA.** Los repartidores de alimentos constantemente están expuestos a tener accidentes, en virtud de que se desplazan a diferentes lugares y durante toda su jornada de trabajo, por esta razón nos parece que el reparto de alimentos debe considerarse como de alto riesgo, ya que se trasladan en una motocicleta y en una ciudad en la que no existe una cultura del saber conducir y los automovilistas no respetan a los repartidores ya que no tienen consideraciones con ellos y por otra parte existe el factor tiempo, que hace que los trabajadores tengan la presión de entregar los alimentos en un tiempo determinado, conduciendo entre los vehículos y tratando de rebasarlos para llegar prontamente y entregar el alimento en buenas condiciones; ante esto debe existir una capacitación y adiestramiento dirigida a hacer conciencia en los trabajadores y patrones de que su seguridad está por encima del tiempo de entrega.

**QUINTA.** Los repartidores de alimentos tiene varias peculiaridades que los hacen ser trabajadores que deben ser reglamentados para que no sean violados sus derechos y se les dé un trato adecuado; por lo que a continuación proponemos un reglamento que estipule las condiciones laborales en que deben desarrollar sus actividades de trabajo.

## **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA EMPRESA .... DEDICADA A LA PREPARACION DE COMIDA RAPIDA Y SU REPARTO A DOMICILIO UBICADA EN... FORMULADO DE COMUN ACUERDO POR LAS REPRESENTACIONES OBRERA Y PATRONAL, INTEGRANTES DE LA COMISION MIXTA, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 422 AL 425 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**Jornada de Trabajo, Permisos y Descansos.**

**ARTICULO 1°** Para simplificar en este Reglamento se denominará a la empresa.... , con la palabra "Empresa" al Sindicato de Repartidores de Alimentos a Domicilio con la palabra "Sindicato" y se mencionará a la Ley Federal del Trabajo, con la palabra "Ley".

**ARTICULO 2°** La jornada de trabajo correspondiente al primer turno será de 10:00 a 17:00 horas, la del segundo turno será de 17:00 a 24:00 horas y la del tercer turno de las 14:00 a 22:00 horas; disponiendo los trabajadores de éste último turno de 30 a 60 minutos para tomar sus alimentos; que les será computado como tiempo laborado, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley.

**ARTICULO 3°** Los trabajadores están obligados a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada para todos los efectos legales.

**ARTICULO 4º** Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del cien por ciento más del salario establecido para las horas de trabajo normal.

**ARTICULO 5º** Los permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares deberán solicitarse por conducto del delegado sindical, justificándose el motivo que lo requiera y con tres días de antelación.

**ARTICULO 6º** Los trabajadores por cada seis días de trabajo, tendrán un día de descanso semanal con pago de salario íntegro.

**ARTICULO 7º** Los trabajadores, después de un año de servicios continuos, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborables y se estará a lo dispuesto por la ley.

#### **Trabajo de Mujeres y Menores.**

**ARTICULO 8º** Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres y menores de edad en el reparto de alimentos a domicilio, por el alto riesgo que implica esta labor.

#### **Días y Lugares de Pago.**

**ARTICULO 9º** Los salarios de los trabajadores serán pagados en el lugar donde presten sus servicios, los días 15 y último de cada mes. **Mantenimiento y Limpieza de Maquinaria, Aparatos y Útiles de Trabajo.**

**ARTICULO 10.** La empresa se obliga a poner a disposición de los repartidores, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, las motocicletas, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado.

**ARTICULO 11.** Los vehículos proporcionados a los repartidores, deberán ser devueltos cada día a la empresa.

**ARTICULO 12.** Los repartidores deberán revisar las motocicletas antes de usarlas y si encuentran alguna avería deben reportarlo al representante de la empresa.

**ARTICULO 13.** Todos los repartidores tiene la obligación de conservar en perfectas condiciones de aseo los vehículos y procurando evitar desperfectos en las mismas motocicletas cambiando las refacciones más elementales para su óptimo funcionamiento.

#### **De la Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo.**

**ARTICULO 14.** Ambas partes se comprometen a integrar una comisión de seguridad e higiene representada por el mismo número de representantes de los repartidores y de la empresa.

**ARTICULO 15.** La empresa deberá adoptar las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de los vehículos, asimismo dotará del equipo de protección personal, como casco, zapatos de seguridad, impermeables, chamarras etc.

**ARTICULO 16.** Todo repartidor que sufra un accidente de trabajo deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe, a fin de tomar las

**medidas pertinentes; la empresa dará aviso a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o al inspector del Trabajo.**

**En caso de muerte por riesgo de trabajo, el jefe inmediato dará aviso a las mismas autoridades, tan pronto tenga conocimiento y deberá proporcionar los datos y elementos de que disponga; como es el nombre del trabajador y empresa, lugar y hora del accidente, nombre de los testigos presenciales, salario que devengaba, nombre y domicilio de las personas a quienes pueda corresponder la indemnización en caso de muerte.**

**ARTICULO 17. Exigir a los repartidores de alimentos a domicilio la adopción de todas las medidas y las precauciones necesarias para evitar la realización de riesgos de trabajo.**

**ARTICULO 18. Los repartidores están obligados a:**

**a) Observar estrictamente todas las reglas, indicaciones, acuerdos, normas y señalamientos que en materia de seguridad establezca el patrón.**

**b) Acudir a las pláticas y cursos de adiestramiento que otorgue el patrón para la conducción de motocicletas.**

**c) Respetar estrictamente las estipulaciones que marca el Reglamento de Tránsito,**

**d) Informar a los representantes del patrón, inmediatamente que lo sepan o lo noten, de los desperfectos que sufran las motocicletas.**



e) Ingresar a la caja del establecimiento el dinero de la venta de los alimentos tan pronto como regresen al mismo.

**ARTICULO 19. Los patrones están obligados a:**

a) Observar que los instrumentos para la elaboración de comida rápida está en buenas condiciones para que la elaboración del alimento no interfiera en el tiempo de entrega.

b) Tener en buenas condiciones mecánicas las motocicletas y darles mantenimiento, por lo menos una vez al mes.

c) Contar con un taller o mecánico que se haga cargo de las reparaciones y revisiones mensuales que se realicen a las motocicletas.

d) Adiestrar a los repartidores para el uso y manejo de las motocicletas por medio de un instructor que observe el aprendizaje y destreza de los mismos.

**Medidas Disciplinarias.**

**ARTICULO 20. Las infracciones a la Ley y al presente Reglamento, que no amerite la separación del trabajador, serán sancionadas de la forma siguiente:**

Por la primera infracción se le apercibirá verbalmente, por la segunda por escrito, por la tercera será suspendido en el trabajo hasta por ocho días, según las circunstancias del caso.

Las medidas disciplinarias se impondrán después de que haya constancia de haber oído del trabajador, las razones para justificar su conducta.

El presente Reglamento Interior de Trabajo entrará en vigor y empezará a surtir efectos en el momento en que quede debidamente depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y deberá ser fijado en un lugar visible dentro del local de la empresa, cumpliéndose lo establecido en el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Ciudad de México, D. F. a .... de .... de 1996.

POR LOS TRABAJADORES.

POR LA EMPRESA.

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO.

**ANEXO**

**CONDICIONES LABORALES DE LOS REPARTIDORES DE ALIMENTOS A DOMICILIO.**

¿ QUE EDAD TIENES ?

R= \_\_\_\_\_

1. ¿ ESTUDIAS ?

R= \_\_\_\_\_

2. ¿ QUE NIVEL ?

R= \_\_\_\_\_

3. ¿ EN QUE HORARIO ?

R= \_\_\_\_\_

4. ¿ COMO SUPISTE DEL TRABAJO ?

R= \_\_\_\_\_

5. ¿ COMO TE CONTRATARON, POR TIEMPO DETERMINADO, A PRUEBA O POR CONTRATO MENSUAL ?

R= \_\_\_\_\_

6. ¿ FIRMASTE CONTRATO ?

R= \_\_\_\_\_

7. ¿ POR CUANTO TIEMPO ?

R= \_\_\_\_\_

8. ¿ CUAL ES TU HORARIO DE TRABAJO ?

R= \_\_\_\_\_

9. ¿ CUANTO TIEMPO TIENES PARA COMER ?

R= \_\_\_\_\_

10. ¿ LOS ALIMENTOS TE LOS PROPORCIONA LA EMPRESA ?

R= \_\_\_\_\_

11. ¿ TE DIJERON SI ES PARTE DE TU SALARIO O ES UNA PRESTACION ADICIONAL ?

R= \_\_\_\_\_

12. ¿ CUANTO GANAS ?  
R= \_\_\_\_\_
13. ¿ COMO TE PAGAN ? (EN EFECTIVO O CHEQUE)  
R= \_\_\_\_\_
14. ¿ CADA CUANDO TE PAGAN ? (QUINCENAL, SEMANAL, MENSUAL)  
R= \_\_\_\_\_
15. ¿ RECIBISTE CAPACITACION ?  
R= \_\_\_\_\_
16. ¿ TE EXIGIERON CONOCIMIENTOS ESPECIALES, ES DECIR SABER CONducIR MOTOCICLETA ?  
R= \_\_\_\_\_
17. ¿ TE EXIGIERON LICENCIA DE CONducIR ?  
R= \_\_\_\_\_
18. ¿ SI RECIBISTE CAPACITACION EN QUE CONSISTIO, VIDEOS, PLATICAS INDIVIDUALES O EN GRUPO ?  
R= \_\_\_\_\_
19. ¿ TE HICIERON EXAMEN DE MANEJO ?  
R= \_\_\_\_\_
20. ¿ TIENES ALGUN SEGURO DE VIDA ?  
R= \_\_\_\_\_
21. ¿ ESTAS INSCRITO EN EL SEGURO SOCIAL ?  
R= \_\_\_\_\_
22. ¿ CUANDO ES TU DIA DE DESCANSO ?  
R= \_\_\_\_\_
23. ¿ TE PROPORCIONARON LA MOTOCICLETA ?  
R= \_\_\_\_\_
24. ¿ ES DE LA EMPRESA ?  
R= \_\_\_\_\_
25. ¿ TIENEN ALGUN TALLER PARA SU REPARACION ?  
R= \_\_\_\_\_

26. ¿ SI SUFRES ALGUN ACCIDENTE, A QUIEN RECURRES, TE REPORTAS O BUSCAS SOLUCION PARTICULAR ?

R= \_\_\_\_\_

27. ¿ SI SE DESCOMPONE LA MOTOCICLETA, QUIEN LA ARREGLA Y QUIEN PAGA ?

R= \_\_\_\_\_

28. ¿ SI ROBAN LA MOTOCICLETA, QUE PASA ?

R= \_\_\_\_\_

29. ¿ TE DAN LA ROPA DE TRABAJO O LA COMPRAS ?

R= \_\_\_\_\_

30. ¿ TE DAN EL CASCO O LO COMPRAS A LA EMPRESA ?

R= \_\_\_\_\_

31. ¿ Y SI LO PIERDES, O TE LO ROBAN, QUE PASA, TU LO PAGAS ?

R= \_\_\_\_\_

32. ¿ TE EXIGIERON USAR EL CASCO ?

R= \_\_\_\_\_

33. ¿ SI NO LO USAS, TE SANCIONAN ?

R= \_\_\_\_\_

34. ¿ TIENES UN TIEMPO DETERMINADO PARA ENTREGAR LOS ALIMENTOS ?

R= \_\_\_\_\_

35. ¿ SI NO LO HACES EN ESE TIEMPO, QUE OCURRE ?

R= \_\_\_\_\_

36. ¿ LA PAGAS TU ?

R= \_\_\_\_\_

37. ¿ MANEJAS EFECTIVO ?

R= \_\_\_\_\_

38. ¿ TE DEBEN PAGAR LA CANTIDAD EXACTA, O TRAES DINERO PARA DAR CAMBIO ?

R= \_\_\_\_\_

39. ¿ SI TE ROBAN EL DINERO, O LO PIERDES, QUE TE HACEN, LO DEBES PAGAR O DEBES DEMOSTRAR QUE TE LO ROBARON, DE QUE FORMA ?

R= \_\_\_\_\_

40. ¿ SI OCASIONAS UN DAÑO A UN CARRO, O A UNA PERSONA, QUE OCURRE, TU PAGAS LOS DAÑOS, O EN QUE CASOS, SOLO SI TU TUVISTE LA CULPA ?

R= \_\_\_\_\_

41. ¿ SI FALTAS A TU TRABAJO HAY QUIEN TE SUSTITUYA ?

R= \_\_\_\_\_

42. ¿ QUE DISTANCIA RECORRES DIARIAMENTE, ES SOLO POR PERIMETROS O QUE DISTANCIA ABARCA TU ZONA ?

R= \_\_\_\_\_

43. ¿ SI HAY MUCHA DEMANDA DE PEDIDOS, Y SON INSUFICIENTES LAS MOTOS, QUE HACEN ?

R= \_\_\_\_\_

44. ¿ DEBES HACER UNA CIERTA CANTIDAD DE PEDIDOS, PARA CUBRIR TU JORNADA DE TRABAJO ?

R= \_\_\_\_\_

45. ¿ TE DAN PROPINAS, ES ESTO OBLIGATORIO ?

R= \_\_\_\_\_

46. ¿ QUE HACES CON LA PROPINA, ES PARA CADA UNO, O LA DEBEN COMPARTIR CON LOS OTROS EMPLEADOS ?

R= \_\_\_\_\_

47. ¿ TE DIJERON SI ES PARTE DE TU SALARIO LA PROPINA ?

R= \_\_\_\_\_

48. ¿ DEBES RENDIR CUENTAS DEL TOTAL DE LAS PROPINAS ?

R= \_\_\_\_\_

49. ¿ ENTREGAS A CIERTA HORA TODO EL DINERO, O EN CADA VIAJE REALIZADO ENTRA A CAJA ?

R= \_\_\_\_\_

## **BIBLIOGRAFIA**

- ARCE GARGOLLO, Javier. El Contrato de Franquicia, Themis, México, 1995.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales de Trabajo, U. N. A. M., México, 1992.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México, 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1993.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, "Derecho Individual del Trabajo", Tomo II, Vol. 3, tercera edición, Hellastra, Argentina, 1989.
- CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1977.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, s.e., México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus, México, 1976.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos, Trillas, México, 1986.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...Fianza, Trillas, México, 1993.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.
- DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, novena edición, Porrúa, México, 1992.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, "Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo", Vol.I, parte general, segunda edición, Depalma, Argentina, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo I, décima tercera edición, Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, séptima edición, Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. et al, Derecho Colectivo Laboral, Depalma, Argentina, 1973.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977.

DÍAZ BRAVO, Arturo. Contratos Mercantiles, tercera edición, Harla, México, 1991.

FLORES CERVANTES, Cutberto. Los Accidentes de Tránsito, tercera edición, Porrúa, México, 1992.

GONZALEZ CALVILLO, Enrique y Rodrigo González Calvillo. Franquicias: La Revolución de los 90, Mc Graw-Hill, México, 1994.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1990.

KAYE J. Dionisio. Los Riesgos de Trabajo, "Aspectos Teórico-Práctico", Trillas, México, 1985.

LUJAN ALCARAZ, José. Repartidores y Mensajeros: ¿Contrato laboral o de transporte?, Tecnos, España, 1990.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, "Teoría Fundamental", Tomo I, Porrúa, México, 1976.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.



POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, "Derecho Colectivo del Trabajo", Tomo II, Ediar, Argentina, 1962.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México, 1992.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, Pac, México, 1985.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo de Trabajo, Pac, México, 1988.

RUPRECHT, J. Alfredo. Contrato de Trabajo, "Principios Generales y Legislación Comentada", Bibliográfica-Argentina, Argentina, 1960.

RUSSOMANO, Víctor Mozart y Miguel Bermudez Cisneros. Derecho del Trabajo, "El Empleado y el Empleador", Cárdenas editor y Distribuidor, México, 1982.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho, Limusa, México, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, segunda edición, Porrúa, México, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1975.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. centésimo décimotercera edición. Porrúa. México. 1996.

Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana, tercera edición. Anuarios Faser de México. México. 1935.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Exposición de Motivos de la Ley de 1970. Comentada por Baltasar Cavazos Flores et al. vigésima séptima edición. Trillas. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo. "Comentarios y Jurisprudencias". Comentada por Juan B. Climent Beltrán. quinta edición. Esfinge. México. 1992.

Ley del Seguro Social. séptima edición. Ediciones Fiscales Isef. México. 1996.

Código de Comercio y Leyes Complementarias. Porrúa. sexagésima tercera edición. México. 1995.

Manual Práctico del Extranjero, Ley de Fomento y Protección a la Propiedad Industrial. Comentada por Leonel Pereznieto Castro y María Elena Mancilla y Mejía. tercera edición. Haría. México. 1995.

### **OTRAS FUENTES**

Semanario Judicial de la Federación. Publicación de 1965, quinta parte, cuarta sala, número 204.