



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON.

PROPUESTA PARA ESTABLECER COMO PRESTACION  
OBLIGATORIA LA CREACION DE COMEDORES EN LAS  
EMPRESAS PARA LOS TRABAJADORES.

**T E S I S**

Que para obtener el Título de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

P r e s e n t a:

MARIA ANGELICA DOMINGUEZ MARTINEZ

San Juan de Aragón, Edo. de México, 1997.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## *A MIS PADRES*

*Por mi existencia y formación profesional,  
gracias a su cariño, guía y apoyo,  
este pasaporte simboliza mi gratitud,  
por todo lo responsable e invaluable que  
que siempre me han proporcionado.*

**A MI MADRE**

**CARMEN MARTINEZ DE DOMINGUEZ**

*Con amor, respeto y admiración,  
por ser la mejor de las madres  
en la que siempre encontré cariño y comprensión  
gracias a su apoyo realice uno de mis grandes anhelos,  
La SUPERACION.*

**A MI PADRE**

**ALFREDO JULIAN DOMINGUEZ CRUZ**

*Por ser quien guió mi pasos con mano firme,  
y ser quien me enseñó los valores de la honestez  
y responsabilidad en la vida.*

*A MIS HERMANOS*

*GABRIELA, GUILLERMO, JOSE ANTONIO,  
ALFREDO Y ALEJANDRO DAVID*

*Por los momentos gustos y difíciles que hemos convivido  
y por su apoyo moral.*

*GRACIAS.*

**PARA EL MAESTRO DE MI VIDA**

**LICENCIADO JESUS YAREZ MIRON**

*Con todo mi amor te dedico la presente tesis,  
esperando sea el inicio de nuestra triunfal futura  
y en honor de nuestra recuerdos pasados y presentes  
que nunca los olvidare.*

**GRACIAS POR TU AMOR, APUNDO Y CONFIANZA.**

*A MIS CURADOS*

*MARICELA Y HERIBERTO*

*Por su apoyo moral  
y aliento incondicional.*

*A MI SOBRINO*

*GIOVANNI GABRIEL*

*Demostrándole el gran cariño  
que siento por él.*

**A LA LICENCIADA**

**YANETTE YOLANDA MENDOZA GANDARA**

*Con agradecimiento por la atención recibida  
en la elaboración de la presente tesis.*

**A LOS PROFESORES**

*Que con su experiencia y conocimientos  
han contribuido a mi formación profesional.*

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO  
ESCUELA NACIONAL  
DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ARAGON**

*Por ser la Institución que me brindó  
la oportunidad de cursar una carrera PROFESIONAL.*



# I N D I C E

## PROPUESTA PARA ESTABLECER COMO PRESTACION OBLIGATORIA LA CREACION DE COMEDORES EN LAS EMPRESAS PARA LOS TRABAJADORES.

### INTRODUCCION.

### C A P I T U L O I REFERENCIAS HISTORICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.-BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	4
1.1.1.-A NIVEL INTERNACIONAL.....	4
1.1.2.-A NIVEL NACIONAL.....	11
1.2.-DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES EN LAS LEGISLACIONES LABORALES ANTERIORES, ASI COMO SU SITUACION ACTUAL.....	17
1.2.1.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	17
1.2.2.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.....	34

### C A P I T U L O II SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

2.1.-CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	40
2.2.-CLASIFICACION.....	43
2.2.1.-TRABAJADOR DE BASE.....	43
2.2.2.-TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	45
2.2.3.-TRABAJADOR EVENTUAL.....	52
2.3.-CONCEPTO DE PATRON.....	55
2.4.-CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.....	57

### **C A P I T U L O   I I I   L A   E M P R E S A .**

3.1.--CONCEPTO DE EMPRESA.....	61
3.2.--CLASIFICACION.....	70
3.2.1.--MICROEMPRESAS.....	74
3.2.2.--EMPRESAS PEQUEÑAS.....	77
3.2.3.--EMPRESAS MEDIANAS.....	80
3.2.4.--EMPRESAS GRANDES.....	82

### **C A P I T U L O   I V   N E C E S I D A D E S   D E L   T R A B A J A D O R .**

4.1.--FINES DEL DERECHO LABORAL.....	85
4.1.1.--INMEDIATOS Y MEDIATOS.....	85
4.1.2.--ECONOMICOS.....	87
4.1.3.--POLITICOS.....	89
4.1.4.--JURIDICOS.....	91
4.2.--EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACION CON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	93

### **C A P I T U L O   V   N E C E S I D A D   D E   C R E A R   P R E C E P T O S   N O R M A T I V O S   Q U E   - ESTABLEZCAN COMO PRESTACION OBLIGATORIA LA CREACION DE COMEDORES- PARA LA CLASE TRABAJADORA.**

5.1.--PRESTACIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES.....	123
5.2.--LA CREACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE COMEDORES DIGNOS PARA LOS TRABAJADORES COMO PRESTACION OBLIGATORIA PA RA LOS PATRONES CON ESTIMULOS FISCALES.....	126

<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>134</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>138</b>

## INTRODUCCION.

El objetivo fundamental del presente trabajo, no es el de encontrar la panacea o hilo negro de las cosas; pero sí el dar un panorama general, desde el punto de vista jurídico laboral de los beneficios de la propuesta para establecer como prestación obligatoria la creación en la Ley Federal del Trabajo de comedores en las empresas para los trabajadores, en este sentido, las conse --cuencias positivas no sólo lo serían para la clase trabajadora, sino que se harían extensivas para los patrones y para el mejor--desarrollo de nuestro país.

Es indiscutible que las condiciones de vida de los trabajadores son en mucho mejores a las que vivían anteriormente a la creación de preceptos normativos en materia de trabajo, sin embargo, en cuanto a los derechos de los trabajadores, y en concreto, al -salario que percibe por el desempeño de su actividad ya sea que -desarrolle un trabajo material o intelectual, no es suficiente --para proporcionarle y brindarle a su familia los elementos econó--micos, culturales, sociales y educativos que aseguren su buen desarrollo físico y mental.

La principal necesidad del trabajador esta representada por su trabajo, ya que por medio de este va a obtener los satisfactores que necesite, en esto consiste la finalidad inmediata del Derecho Laboral, la mediata requiere de un mayor tiempo para su realización ya que pretende terminar con la irracional explotación -del hombre por el hombre, mediante un equilibrio de los factores-

de la producción.

Las normas de trabajo deben de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores, que como parte de una relación laboral representa la clase más desprotegida, por lo que los derechos adquiridos por los trabajadores son de carácter irrenunciable, aún en el supuesto de que en un contrato de trabajo se indique de manera expresa tal renuncia de derechos, ya que el Derecho Laboral elimina de antemano dicho acuerdo entre patrones y trabajadores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 contiene en mínimo de derechos aplicables a los trabajadores que presten algún servicio a un patrón determinado; a pesar de lo anterior, en el contenido de nuestro máximo ordenamiento jurídico, ni en la Ley Federal del Trabajo se señala como obligación para los patrones el proporcionar a la clase trabajadora comedores dignos en el centro de trabajo como una prestación laboral.

La propuesta de creación en la Ley Federal del Trabajo de normas jurídicas que establezcan y regulen como una prestación más, otorgada a la clase trabajadora comedores en las empresas, no es con el ánimo de causar un perjuicio económico a los patrones, ya que como se observará en el desarrollo del presente trabajo de investigación, en las posibilidades del Estado se les podrán otorgar estímulos fiscales para disminuir la carga que podría presentar en un momento determinado el otorgar los patrones esta-

prestación a los trabajadores.

Es por ello que en la presente tósis, se pretende hacer una propuesta viable y factible, digna de ser tomada en cuenta por -- quienes es de su competencia exclusiva la expedición de leyes laborales, por lo anterior, la propuesta de establecer como prestación obligatoria la creación de comedores en las empresas para -- los trabajadores, tendría como consecuencia un mejor desarrollo -- en las actividades de los trabajadores.

**CAPITULO I.**

**REFERENCIAS HISTORICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**1.1.-BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

**1.1.1.-A NIVEL INTERNACIONAL.**

**1.1.2.-A NIVEL NACIONAL.**

**1.2.-DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES EN LAS  
LEGISLACIONES LABORALES ANTERIORES, ASI COMO  
SU SITUACION ACTUAL.**

**1.2.1.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

**1.2.2.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.**

**CAPITULO I. REFERENCIAS HISTORICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

**1.1.- BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

**1.1.1.- A NIVEL INTERNACIONAL.**

Los hechos históricos del mundo, nos demuestran que al crearse la humanidad las condiciones de vida de los seres humanos distaban mucho de la situación actual en la que vivimos. El hombre al vivir en sociedad tiene que satisfacer sus necesidades, las cuales aumentan con el paso del tiempo y, ante la imposibilidad de ser él mismo quien procure esos satisfactores recurre a aquellas personas cuya actividad facilite su producción para lo cual se requiere del trabajo y organización del hombre, originandose la necesidad de crear un ordenamiento jurídico que regule las relaciones entre aquellas personas que poseen los medios de producción y los que son dueños de su fuerza de trabajo.

Al inicio de la humanidad, no se puede apreciar con precisión el Derecho laboral, dado que originalmente sólo se habla de normas aisladas las cuales a diferencia de las actuales no eran obligatorias para todos los patrones y trabajadores, es decir, carecían de coercibilidad, característica actual de las normas jurídicas.

El Derecho del Trabajo se inicia con la época primitiva, en la cual los miembros que integraban la comunidad tenían designadas las actividades que debían desarrollar, ya sea que unos se dedicaran a la recolección, a la caza o a la pesca, la finalidad era la satisfacción de sus necesidades, si bien es cierto que los-



bienes estaban a su alcance, tenían los hombres de ese entonces - que utilizar las técnicas para su recolección.

En esta etapa primitiva, es importante señalar que la propiedad privada aún no era conocida, por lo que los grupos primitivos podían trasladarse sin dificultad de un lugar a otro cuando las condiciones del lugar en que se encontraban no eran muy favorables.

Al principio la producción de bienes sólo era para cubrir -- las necesidades del grupo, mediante la división del trabajo de -- los miembros de la comunidad, para contribuir a facilitar ese objetivo se inició el trueque entre las comunidades, mejorando las condiciones del grupo (Comunismo Primitivo).

El esclavismo, como medio de producción surge al aparecer la propiedad privada, es decir, cuando algunos miembros de la comunidad apropiándose de rústicos utensilios, traé con sigo, el apropiamiento del trabajo de unos en manos de pocos, quienes cuentan con los utensilios para producir.

El hombre es considerado como una cosa susceptible de propiedad, convirtiéndose en esclavos dueños de hombres a los cuales se les hacía trabajar en condiciones inhumanas y sin percepción de -- alguna retribución por su fuerza de trabajo más que la subsistencia, sin embargo, el propietario de los esclavos disponía de la -- vida de estos la cual podía hacer terminar en cualquier momento -

en que ya no fueran útiles para su dueño y no les reedituaran al -  
gún beneficio.

En la época esclavista, es importante hablar de un Derecho -  
del Trabajo, de normas protectoras para las actividades de los es  
clavos, quienes imponían las leyes eran los dueños de los medios-  
de producción, las cuales favorecían a los propietarios de los es  
clavos.

El trabajo del esclavo no era reconocido por el amo, se con-  
sideraba dentro de la naturaleza del esclavo el laborar para su -  
dueño sin ninguna contraprestación, por el contrario era una ley-  
natural que el hijo de un esclavo, era a su vez un esclavo, el -  
cual le debía obediencia al amo, así como, las deudas contraídas-  
por el esclavo eran hereditarias y vitalicias para sus hijos; si-  
un esclavo no podía disponer de su vida, y su trabajo no era rec<sup>o</sup>  
necido y pagado por quien utilizaba su fuerza de trabajo, no es -  
posible hablar de derechos de los dominados que eran considerados  
como animales para sus dueños, así como las obligaciones de los -  
amos para con los esclavos.

Los esclavos no tenían derecho a un pago por su trabajo, a -  
una atención médica, la jornada de trabajo era agotadora; así co-  
mo sus necesidades no eran consideradas, los derechos naturales -  
de los esclavos se encontraban restringidos por los deseos de sus  
amos.

En el régimen feudalista es el señor feudal el propietario -

de los medios de producción y quien proporciona al siervo las tierras para que esté las trabajara y pagara un tributo al señor feudal. Durante la etapa de la edad media en que surge el feudalismo nace el régimen gremial en donde se establecen algunas normas laborales, tales como la aceptación de un trabajador especializado, sin poder pertenecer, también a otro género; es decir, el trabajador especializado en alguna rama del saber humano sólo podía trabajar en algún gremio y no en dos. Se establecen años de aprendizaje para ascender a oficial, siendo aquellos muy largos. El título de maestro lo detentaba únicamente el dueño del taller.

Es de observarse que las disposiciones de carácter laboral no tutelaban los derechos que resolvieran las necesidades de los trabajadores, sólo se limitaban a establecer requisitos de trabajo, no se hablaba de una jornada de trabajo, o de prestaciones otorgadas a los trabajadores, por el contrario los aprendices de una actividad eran explotados por aquellos quienes enseñaban un arte u oficio sin importar si estos eran menores de edad.

Posteriormente a la edad media surge la revolución Industrial, las condiciones de los obreros no eran más favorables que en las etapas anteriores, la jornada de trabajo de quienes prestaban su fuerza de trabajo es bastante agotadora, no existían normas jurídicas que establecieran condiciones de trabajo que favorecieran los intereses de los trabajadores, la explotación de los obreros se da principalmente en Inglaterra, en donde la producción económica aumenta en perjuicio de los obreros, los cuales

tienen que soportar las condiciones de trabajo que les ofrecen -- los patronos debido a su interés de trabajar para satisfacer sus -- más apremiantes necesidades.

En 1891 el Papa León XIII propone la enciclica denominada -- Rerum Novarum, con el objeto de disminuir la explotación que padecía la clase trabajadora en los centros de trabajo en donde las -- condiciones de los establecimientos carecían de las medidas adecuadas para el desarrollo de las actividades de los obreros. Dicho documento contenía en sus puntos más importantes disminuir la jornada de trabajo de los menores de edad, así como las actividades de las mujeres, debido a sus características físicas; que la retribución pagada al trabajador sea más equitativa y razonable -- para que este pueda satisfacer sus necesidades más apremiantes; -- que se fomente el desarrollo de programas de ayuda al trabajador en la adquisición de viviendas; así como el establecimiento de -- normas jurídicas más justas para los obreros.

La enciclica Rerum Novarum no fué la única disposición que -- pretendía ayudar a la clase obrera, en el año de 1931 el Papa Pío XI da a conocer la enciclica Cuadragésimo Anno en la que se establecía una retribución más justa a los obreros por el desempeño -- de su trabajo; la libertad de asociación de los trabajadores con el objeto de mejorar sus condiciones de vida; fomentar una mejor -- relación entre los patronos y los trabajadores basada en el mutuo respeto y consideración que se deben ambas partes; que el gobierno si intervenga en los conflictos entre patronos y trabajadores --

que se originen con motivo de una relación laborar; que se le o -  
torge a la clase trabajadora mayor libertad de acción en busca de  
que sus intereses sean respetados y sean considerados por el pa--  
trón y el Estado en aras de mejorar su nivel económico y social.

La clase trabajadora ante las deplorables condiciones de tra--  
jo de que eran objeto, las cuales no les permitían una plena sa--  
tisfacción de sus necesidades no sólo personales sino que la may<sup>o</sup>--  
oría de los obreros eran jefes de familia y tenían que proporcio--  
narles alimentación y habitación, así como en la medida de sus po--  
sibilidades una educación, es así como surge en el siglo XIX en -  
Europa, Europa Occidental y América la Primera Internacional for--  
mada con agrupaciones de obreros en contra de la explotación en--  
que vivían, organizando movimientos de huelgas en sus estableci--  
mientos de trabajo; las condiciones económicas de los obreros ori--  
ginan que estos se trasladen a otros centros de trabajo en otras--  
ciudades y países, lo cual representa el principal problema de --  
Inglaterra. El acontecimiento causo un desequilibrio económico re--  
flejandose en la disminución de los salarios de los trabajadores,  
los cuales al verse afectados generaron las huelgas de obreros --  
las cuales bajo objetivos comunes buscaban una mejor estabilidad--  
en su trabajo y reconocimiento de sus derechos como sujetos de la  
relación laboral.

En el año de 1889 en Berna se celebró la Segunda Internacio--  
nal, que al igual que los movimientos de los obreros anteriores -  
buscaban mejores condiciones de trabajo, con el objeto de que la-

autoridad estableciera normas jurídicas basadas en la justicia, en la inteligencia que al ser de carácter general y coercitivo el patrón no se podía excusar de su cumplimiento, dichas leyes buscarían un equilibrio entre las fuerzas de trabajo y los medios de producción.

La Tercera Internacional celebrada en Moscú en el año de 1919, tenía como objetivo la búsqueda de un mejor desarrollo de las actividades de los obreros en los centros de trabajo, para lo cual se requiere del reconocimiento de los patrones de los derechos de los trabajadores y la participación gubernamental para que una vez establecida la ley, su observancia fuera general y no se diera la aplicación de leyes especiales a conflictos obrero-patronales que favorecieran a una sola de las partes, por ello en la celebración de la Tercera Internacional la participación de la clase obrera fué muy importante.

### 1.1.2.- A NIVEL NACIONAL

En las sociedades antiguas es importante hacer notar que no existían ordenamientos que establecieran derechos u obligaciones a trabajadores o patrones, sin embargo, en la época azteca, todos tenían la obligación de aportar mediante el desarrollo de una actividad que se les designará los elementos necesarios para asegurar su subsistencia y la de los demás integrantes del pueblo. Aún cuando no existían normas escritas, imperaban los principios de las costumbres indígenas las cuales no permitían la vagancia, razón por la que se aseguraba su jerarquía sobre los demás pueblos debido a su organización social.

En la época de la conquista a la llegada de los españoles a México, cambio la situación económico-social de los indígenas, pasarán a ser esclavos a disposición de los españoles los que explotaban sin consideración alguna; por tanto, surgen algunas disposiciones que intentan disminuir las condiciones de trabajo de los pueblos conquistados tales como las leyes de Indias, las que contenían medidas para evitar la irracional explotación en el trabajo de los menores de edad.

Ante las condiciones inhumanas del trabajo de los indígenas surge la Encomienda con el objeto de establecer mejores condiciones de existencia para aquellos sujetos cuya confianza les costaba la privación de su libertad siendo reducidos a la esclavitud, en las disposiciones contenidas en la Encomienda " Se habla de contrato de esclavos, la libertad de contratar y trabajar, de obligar al patrón a un trato humano y de limitar la duración de dicho

contrato al periodo de un año, en otro orden regulaban el salario prohíben los descuentos, hablan del pago del salario en efectivo, el término para hacer dicho pago: 8 días. Se ordenó que el pago se hiciera en la propia mano del trabajador y se fijarían salarios de acuerdo con la clase de trabajo realizado. Se constituyó el descanso semanal en domingo, la irrenunciabilidad de las normas -- protectoras del salario, se prohibió el traslado de indígenas a lugares distantes de su residencia, y si eran trasladados, no debían sobrepasarse de cuatro leguas del lugar en que habitaban, se exigía la curación de indios enfermos y se prohibió ocuparlos en lugares insalubres o peligrosos. Se establecen sanciones que habían de aplicarse a quienes violaban la ley y faltaban al cumplimiento de sus disposiciones "1 .

Aún cuando los anteriores ordenamientos tenían la intención de disminuir la explotación que sufrían los indígenas, no eran de carácter obligatorio, por lo que su cumplimiento no fué posible, en consecuencia, las condiciones de vida de los esclavos permanecieron sin modificación alguna posterior al establecimiento de la encomienda.

En el México Independiente, no existe ley laboral alguna que regule las relaciones de trabajo. De los años 1821-1856, las jornadas de trabajo eran excesivamente agotadoras y los salarios-

---

<sup>1</sup>Estrella Campos, Juan. "Derecho del Trabajo I", s/e, México. D. F. págs. 102 y 103.



bajísimos; las jornadas laborales de dieciocho horas y salarios-- de dos reales y medio. Para la mujer y los niños, el salario co-- rrespondía a un real por semana.

De lo anteriormente expuesto es importante hacer notar que - después de la Independencia de México quedarón sólo seis horas de descanso a los obreros debido a que trabajaban dieciocho horas -- diarias de las veinticuatro que corresponden a un día, así como - tampoco nos indica ninguna norma a días de descanso o disminución- en la jornada de trabajo en sábados o domingos. Los obreros, inde pendienteamente del trabajador ser un menor o una mujer no tenían- privilegios laborales por razones de edad o sexo, por el contra-- rio, su trabajo podía ser igual al de un hombre con la única dife- rencia de percibir un salario menor.

En la etapa del Imperio Mexicano se establecieron algunos de rechos a los trabajadores, tal es el caso de que ningún obrero po día ser coaccionado para que laborará a favor de un patrón deter- minado, ni tampoco se podía obligar a persona alguna a trabajar- a un patrón por tiempo indefinido, se tenía que indicar al ini -- ciar la prestación de servicios la duración de la relación contrag tual. Con respecto a las labores de los trabajadores menores de e dad sólo se les autorizó trabajar con el permiso de sus padres, - sin embargo, el emperador Maximiliano de Habsburgo autorizó el -- trabajo de los menores, siendo que anterior a esta disposición -- les estaba impedido trabajar si los padres por no convenir a los- intereses del menor, no lo autorizaban.

Ante las condiciones de extrema miseria en que vivía la clase trabajadora por la explotación de los patrones el primero de junio de 1906 en el Estado de Sonora se levantaron los obreros en huelga, la cual fué reprimida por las armas nacionales y de los Estados Unidos de Norteamérica con consecuencias fatales para los trabajadores.

Un segundo intento por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores se realizó en Veracruz, la huelga de Río Blanco tenía como objetivos mejoras en los salarios y el establecimiento de prestaciones que les otorgaran a los trabajadores por el desempeño de sus funciones.

En la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, se establecen los primeros indicios en materia laboral que sirvieron de base para que en posteriores leyes se regularan formalmente las relaciones contractuales así como los conflictos que con ese motivo se originaran.

En nuestra Carta Magna de 1917, se otorgan a cada Estado de nuestra República la libertad para legislar los ordenamientos jurídicos en cuanto a materia laboral se refiere, siendo de su competencia la solución de los problemas obrero-patronales originados dentro de su jurisdicción y estableciendo las normas de acuerdo a la necesidad de cada entidad federativa, con lo que algunas leyes superaron a nuestro máximo ordenamiento jurídico realizando innovaciones laborales.

Los Estados emitieron sus leyes laborales locales en las fechas siguientes: Hidalgo el 20 de febrero de 1917; México el 21 de enero de 1918; Veracruz el 15 de mayo de 1918; Sonora el 2 de octubre de 1918; Nayarit el 25 de octubre de 1918; Yucatán el 14 de febrero de 1919; Sinaloa el 1 de julio de 1920; Coahuila el 1 de octubre de 1920; Michoacán el 1 de septiembre de 1921; Oaxaca el 14 de noviembre de 1921; Puebla el 14 de noviembre de 1921; Guerrero el 6 de diciembre de 1921; Querétaro el 21 de febrero de -- 1922; Guanajuato el 10 de junio de 1922; Nuevo León el 24 de enero de 1925; Tamaulipas el 12 de junio de 1925; Tabasco el 18 de - octubre de 1926 y Zacatecas el 1 de junio de 1927.

"La ley de Veracruz reguló materias que hasta años recién -- tes han sido motivo de reconocimiento jurídico, como los contra - tos especiales y la participación de los trabajadores en las uti - lidades de las empresas. En la de Yucatán podemos encontrar los - antecedentes del servicio Público de empleo en la organización de su bolsa de trabajo y los principios de la capacitación técnica - en la sección creada para tal objeto. La legislación de Tamaulipas incluyó un capítulo relativo a la participación y otros más so - bre Seguros en Instituciones Privadas y la protección de los tra - bajadores mexicanos en el extranjero"2.

Es así como el Estado empezó a reconocer los derechos de ---

---

<sup>2</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. "Introducción al Derecho Mexicano II". Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, s/e, México, 1981 pág. 1066.

Los trabajadores en los establecimientos de trabajo, se habla de capacitación de obreros, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, de igual forma establecieron disposiciones relativas a trabajadores que prestaran un servicio en un Estado diferente al mexicano, que desde entonces presentó un problema para nuestro país, es importante señalar que la Ley del Trabajo de Coahuila dió las bases del Reglamento Interior de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Debido a la problemática que originó que cada Estado emitiera en base a su soberanía una ley laboral local, se presentaron proyectos de la Ley Federal del Trabajo en 1919, 1925 y finalmente en 1929 se reformó el artículo 73 fracción X y 123 Constitucional en su inicio, para que el Congreso Federal legislará en materia laboral teniendo competencia de aplicación a todos los Estados de la República Mexicana.

La primera Ley Federal del Trabajo fué emitida en el año de 1931, en base al proyecto Portés Gil y el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la Ley Laboral Federal la participación de obreros y patrones fué fundamental para la emisión de este ordenamiento jurídico.

1.2.-DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES EN LAS LEGISLACIONES LABORALES ANTERIORES, ASI COMO SU SITUACION ACTUAL.

1.2.1.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Para comenzar el estudio de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, se tiene que analizar toda ley laboral anterior a nuestra Ley Federal Actual.

En primer término, debido a que las legislaciones laborales locales establecían diversas condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores eran diferentes de acuerdo al área geográfica en la que se encontrarán laborando, en consecuencia, los descansos de los obreros eran mayores o menores de acuerdo a cada entidad federativa; algunas limitaban el derecho de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses por medio de los sindicatos, así como el derecho de huelga de los trabajadores -- cuando sus intereses se vieran afectados; los órganos encargados de la impartición de justicia en materia laboral funcionaban sobre bases distintas emitiéndose resoluciones contradictorias, considerándose por sus características tribunales especiales cuyo funcionamiento se encontraba prohibido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por ser está última la ley superior que rige nuestro país; así mismo, se establecieron diversos salarios a actividades similares realizadas en Estados diferentes.

Algunas otras leyes de los Estados, por su parte, se encuentran fundadas en principios inferiores a los establecidos en nues-

tra Constitución, los cuales por su jerarquía no debían pasar a un segundo término, porque los derechos de los trabajadores consagrados en ella deberían ser inviolables.

El trabajo de las mujeres y los menores de edad eran regulados de forma diversa de un Estado a otro, unos proporcionaban mayores beneficios a diferencia de los demás que los restringían e incluso algunos Estados no contemplaban los principales derechos de los trabajadores en sus legislaciones, razón por la que se propugnó por la unificación de la Ley laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no obstante su aplicación a toda la República y a los conflictos organizados hasta antes de ser su competencia Federal, no toma en cuenta los derechos de los trabajadores y en su contenido original " no estableció derechos concretos sino un breve capítulo de obligaciones y algunas prohibiciones que fuerón consignadas en los artículos 111 y 112 "3.

Durante la vigencia de la ley laboral de 1931, fué reformada en el gobierno del Presidente Lázaro Cardenas, lo relativo al derecho de huelga el cual fué establecido en condiciones más justas para los trabajadores, sin ser sancionados con la privación de su trabajo al hacer uso de un derecho que les corresponde al desempeñar funciones a favor de un patrón determinado.

---

<sup>3</sup>Ibidem, pág. 1116.

En 1943, fué reformada la Ley Federal del trabajo en lo relativo a los riesgos de trabajo que con motivo del desempeño de sus funciones sufrieran los trabajadores, y en consecuencia, tuvieron que ser indemnizados por dichos accidentes, razón por la que en ese mismo año fué creado el Instituto Mexicano del Seguro Social - con competencia en conflictos en materia laboral.

En el gobierno del Presidente López Mateos, se estableció el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, reformas realizadas durante los años de vigencia de la ley laboral de 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se anexaron los derechos laborales a los trabajadores correspondientes al otorgamiento de facilidades a los trabajadores para la adquisición de viviendas a aquellos trabajadores de escasos recursos económicos; el establecimiento de los derechos de antigüedad para efecto de otorgamiento de prestaciones sociales; así como lo correspondiente a los derechos de ascenso de los trabajadores que en base a sus aptitudes y antigüedad puedan aspirar a ocupar mejores puestos en los centros de trabajo.

También se contemplaba en dicha ley, el derecho de preferencia de los trabajadores y ordenamientos en lo referente a la Capacitación y adiestramiento de los trabajadores; estableciéndose en un Capítulo el aumento de elementos educativos y técnicos que ofrecieran a los trabajadores la obtención de habilidades que fa

ilitaran su trabajo e incrementaran el desarrollo de la empresa- que debido a la utilización de la tecnología se necesite personal especializado en alguna rama del saber humano y así obtener mejoras en la producción del centro de trabajo.

Se estableció la igualdad laboral de la mujer frente al hombre, debido a que las condiciones de trabajo no eran proporcionales, pagándose un mejor salario al ser el trabajo desempeñado por una mujer en igualdad de circunstancias, que con respecto al hombre.

Se dictan normas protectoras para el trabajo de los menores de edad prohibiéndoseles laborar en lugares peligrosos e insalubres, procurando con ello su mejor desarrollo físico y mental, así como establecer medidas para evitar que se descuide su formación académica, así como su educación.

En cuanto al derecho a la vivienda contemplado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció en la ley actual la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores hogares cómodos e higiénicos. Para cumplir con esta disposición se creó el Fondo Nacional de Ahorro para la Vivienda en el cual los patrones mediante aportaciones realizadas por los trabajadores se formarían sistemas de financiamiento para dar cumplimiento con dicho mandato legal.

Finalmente, se establecieron normas para la creación en el -



contenido en la Ley Federal del Trabajo de disposiciones de carácter procesal laboral y en 1978 se publicó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo actual y en la Constitución General de la República se establecen los derechos que gozan las personas que prestan algún servicio a un patrón, por el momento, el análisis de los derechos correspondientes a nuestra ley laboral, ya que en lo referente a los derechos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sólo se hará referencia de ellos en este capítulo por ser un estudio motivo de un capítulo posterior.

Para hablar de los derechos de los trabajadores iniciaremos con el primero de ellos que es el derecho al trabajo de que goza toda persona, establecido en el artículo 5° Constitucional en su primer párrafo, en el cual se establece que:

Artículo 5.-" A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación Judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial ".

Así mismo, se establecen las profesiones que necesiten un -- título otorgado por la Secretaría General de Profesiones para su -- ejercicio legal. La prestación del trabajo de una persona será -- con su consentimiento y en ningún momento su voluntad coaccionada para trabajar a persona determinada, a excepción de las penas impuestas por autoridad judicial cuando un sujeto cometa un delito tipificado en la ley penal.

En caso de incumplimiento por parte del trabajador al contrato de trabajo, no podrá ser obligado jurídicamente a su cumplimiento, su responsabilidad solamente será de carácter civil.

Para efectos del artículo 5 Constitucional, se atacan los -- derechos de terceros cuando sin existir laudo por parte de las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje se reemplace a un trabajador -- del centro de trabajo en que presta sus servicios y, cuando por -- motivos de salud, permiso otorgado al trabajador por el patrón -- o de fuerza mayor se le impida al trabajador incorporarse a sus -- ocupaciones.

Se ofenden los derechos de la sociedad cuando se intente sustituir a los trabajadores de una empresa que se haya declarado en huelga para proteger sus intereses y en el momento en que algunos trabajadores estando la empresa en huelga intenten trabajar en esas condiciones.

El derecho a la vivienda, consiste en que " Toda familia tiene

ne derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar -- tal objetivo "4 .

Por lo anterior, en toda relación laboral es un principio irrenunciabile de los trabajadores el derecho a la vivienda el cual se encuentra reglamentado por una ley especial dedicada a esté objetivo, en la que se establecerá el procedimiento mediante el -- cual los trabajadores podrán adquirir viviendas dignas para su familia.

El Estado deberá contribuir a que los trabajadores no sólo-- adquieran en propiedad viviendas, sino a que dicho organismo también competira lo referente a las reparaciones y mejoramiento de las habitaciones otorgadas a los trabajadores.

El porcentaje que pagarán las empresas al INFONAVIT, será -- del cinco por ciento sobre el salario del trabajador de una empresa; de igual forma a los trabajadores se les pueden otorgar viviendas en calidad de arrendatarios, las empresas serán las encargadas de realizar las reparaciones y mejoras necesarias a éstas-- con la condición de que los trabajadores no les den un mal uso o esté sea distinto a su finalidad, pagar las rentas generadas con motivo del arrendamiento; cuidar del buen estado de la vivienda y deshabitarla en el término señalado por la ley al terminar la re-

---

<sup>4</sup>De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1993, pág. 152.

lación que dió origen a esté derecho.

El Instituto, en cuanto a "los recursos del Fondo Nacional - de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones "5 .

Es importante hacer la observación de que las aportaciones - realizadas por los trabajadores no generen intereses a su favor, - razón por la que el gobierno deberá subsidiar al trabajador para la obtención de su vivienda, con la correspondiente obligación -- del patrón para inscribir al trabajador en esté programa de finan- ciamiento y realizar los descuentos de ley.

Para que el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, reintegre a sus afiliados las aportaciones por- ellos realizadas, por no haber sido beneficiados con esté derecho sólo será en el caso de que el trabajador haya sufrido un acciden- te que el provocará invalidez definitiva o una incapacidad del -- cincuenta por ciento o más; por motivos de jubilación; y en caso de muerte del trabajador las aportaciones por él realizadas se - entregarán a las personas en el orden jerárquico que la ley deteg- mine.

Cuando la relación laboral de un trabajador se da por termi-

---

<sup>5</sup>De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Novena Edi- ción, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, pág. 487.

nada, y el trabajador tiene cumplidos 50 años o más, podrá elegir la devolución de sus depósitos realizados a este organismo o la inscripción de su continuación voluntaria ante el INFONAVIT; lo mismo para aquellos que no reúnen el requisito de edad, los cuales si desean que se les otorguen sus aportaciones deberán esperar a cumplir 50 años de edad.

Quedan exceptuados de la obligación de proporcionar vivienda a sus trabajadores, a aquellos cuya actividad es doméstica, a los deportistas profesionales y trabajadores a domicilio, lo cual se encuentra establecido en el numeral 146 de la Ley Federal del Trabajo.

Los derechos de antigüedad de que gozan los trabajadores, -- consisten en computar los días del desempeño de sus funciones para la obtención de mejores derechos, en relación de aquellos trabajadores cuya incorporación a una empresa es más reciente. Gozan de este derecho los trabajadores de planta, así como los trabajadores eventuales; los beneficios obtenidos por derecho de antigüedad son reflejados en la prima de antigüedad pagada a los trabajadores, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, aguinaldo, así como el número de días de vacaciones de que gozan los trabajadores, aumenta en proporción al número de años laborados.

No interrumpe la antigüedad de un trabajador la hipótesis establecida en el artículo 31 Constitucional fracción II, en el su-

puesto de que cumpla con su obligación militar un trabajador en - caso de que por razones de Estado sea requerida su presencia. En caso de accidentes de trabajo que padezca un trabajador y en consecuencia le provoquen una incapacidad, no se suspenderá la relación de trabajo, debido a que dicho acontecimiento se dió con motivo del cumplimiento de sus actividades.

En la hipótesis de que un trabajador sea procesado por la comisión de un delito, suspende la relación laboral y consecuentemente el cómputo de su antigüedad hasta en tanto no se determine por medio de sentencia condenatoria que cause estado, su culpabilidad dando motivo a la rescisión de su contrato de trabajo y no existiendo responsabilidad del patrón ya que de tal forma impediría el cumplimiento de sus actividades normales por encontrarse privado de su libertad; en caso de que la sentencia sea absolutoria -- para el trabajador, el patrón tendrá que reincorporarlo a su trabajo y por consiguiente no habrá ninguna merma en sus derechos laborales, y en este caso, a partir de entonces continuará su derecho de antigüedad.

Como ya fué mencionado anteriormente, el derecho de antigüedad da origen al pago de una prima de antigüedad al trabajador de planta que se separe de manera voluntaria de su empleo, debiendo reunir el requisito de haber laborado un mínimo de 15 años y a -- los que sean despedidos de su empleo por el equivalente de 12 -- días por cada año de servicios prestados al patrón. Si en una empresa se retiran voluntariamente de su empleo más del 10% de sus-

trabajadores al mismo tiempo, harán uso del derecho de antigüedad los trabajadores para que al retirarse les sea cubierto en primer lugar el pago de su prima de antigüedad.

Con respecto al derecho de preferencia de los trabajadores, - tenemos los siguientes:

A) En una empresa se deben de emplear a trabajadores nacionales en un 90% como mínimo y sólo que exista personal especializado sólo en el extranjero y no en México, en cuyo caso, su trabajo será temporal en tanto éstos les brinden la capacitación necesaria al personal nacional.

B) Se debe proporcionar trabajo a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad y mejor calidad en su trabajo, respecto de aquellos que no cuenten con éstos requisitos.

C) Se debe preferir a trabajadores cuya fuente de ingresos sea la única que proporcione a su familia el bienestar que necesitan.

D) Se debe preferir a trabajadores Sindicalizados, frente a aquellos que no lo son.

E) Los trabajadores eventuales deben preferirse para suplir las vacantes, en tanto no exista disposición contraria en el Contrato Colectivo de Trabajo y;

F) Los derechos de preferencia deben aplicarse a los trabajadores para efectos de Ascensos en su trabajo; así como también se debe de considerar su antigüedad.

El derecho de Ascenso de los trabajadores debe basarse en el principio de antigüedad y quien represente ser el más capaz para ocupar el puesto, desempeñándolo con más calidad de aquel cuyas -- condiciones son diferentes.

En cuanto a los trabajadores cuyo objetivo sea ocupar un -- puesto que este vacante o de creación reciente, presentarán una -- solicitud a la empresa indicando sus generales, dependientes económicos; así como los puestos que ha desempeñado con anterioridad a dicha solicitud.

Las vacantes serán ocupadas por aquel trabajador de la categoría inmediata inferior, si varios trabajadores de la misma categoría son capacitados por el patrón para ocupar la vacante, está será cubierta por el trabajador más capaz y de mayor antigüedad; en igualdad de circunstancias será preferido aquél que tenga a su cargo una familia y de subsistir la misma problemática se -- preferirá mediante un exámen al de mayores aptitudes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo. El problema real se presenta en el supuesto de que no se capacite a los trabajadores, en esta circunstancia se hará uso de los derechos de antigüedad, así como al tratarse de puestos de reciente creación sino se establece disposición alguna en el Contrato-



Colectivo de Trabajo el patrón podrá optar libremente para cubrir la vacante a cualquier trabajador por él designado, no imponiendo si es apto o no para cubrir el puesto.

Los trabajadores al prestar sus servicios a una empresa como investigador, tienen derechos de invención, los cuales en este supuesto consisten en que el inventor independientemente de la percepción por concepto de su salario tendrá una compensación adicional y la patente será exclusiva del patrón, el trabajador por su parte tiene derecho a que su nombre figure como el del autor. Trátándose de un trabajador cuya actividad no sea la de investigador la patente corresponderá al trabajador y el patrón gozará del derecho de preferencia para la adquisición de los derechos que resulten de la invención.

Por último, en cuanto a los derechos de los trabajadores, se establece en la Ley Federal del Trabajo la libertad de asociación de los trabajadores para formar Sindicatos para la defensa de sus intereses en la empresa en la que laboren; a excepción de los trabajadores de confianza y aquellos que realizan un trabajo personal independiente que no pueden hacer efectivo este derecho del que gozan los demás trabajadores; en cuanto al derecho de Huelga de los trabajadores, al formar parte de un Sindicato y en el momento en que sus intereses sean afectados, están en posibilidades de hacer uso del derecho de huelga.

Es importante señalar que las cláusulas establecidas en los-

contratos de trabajo inferiores a las especificadas en la Ley, no surtirán efectos y no se tendrá como válidas, por lo que serán -- sustituidas por las establecidas en la Ley Laboral.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, tenemos -- las siguientes:

A) Cumplir los preceptos de Trabajo de acuerdo a la actividad para la cual fuerón contratados, tal es el caso de que los empleados de los buques tienen la obligación de observar los lineamientos establecidos para efectos de disminuir los riesgos en el mar; los deportistas profesionales, por su parte, tienen que cumplir con la disciplina de la empresa y los reglamentos correspondientes a esa actividad.

B) En la empresa tienen que observar las normas de prevención de accidentes e higiene en el trabajo. Entendiéndose por seguridad el conjunto de métodos tendientes a poner del conocimiento del trabajador de los peligros y daños que puede ocasionarle la gjecución de su labor y por higiene la aplicación de sistemas y -- principios que la medicina establece para la protección del trabajador y de está manera prevenir los peligros susceptibles de ocasionarle al que desempeña una labor trastornos en su salud.

C) Realizar las actividades de trabajo bajo las ordenes del patrón, o en su caso del representante del patrón. Si se da la -- sustitución de un patrón por otro no se afectan las relaciones de

trabajo contraídas con anterioridad a su llegada, respecto a las obligaciones derivadas de las relaciones laborales.

D) Los trabajadores deberán realizar su actividad con la intensidad, cuidado y esmero necesarios y en la forma establecida - en su contrato de trabajo, así como en el horario y centros de -- trabajo convenidos para tal efecto.

E) El trabajador debe dar aviso al patrón de las causas que le impidan acudir a su centro de trabajo, salvo aquellas que se o riginen por causas de fuerza mayor o en caso fortuito. Las causas de fuerza mayor son imputables a los acontecimientos provocados - por el hombre que no le permitan acudir a su trabajo; con lo que respecta al caso fortuito, se entiende por ello, los aconteci -- mientos naturales que como consecuencia implique faltar al traba- jo a aquellas personas que tienen la obligación de realizarlo.

F) Los trabajadores tienen que mantener en buen estado los - materiales de trabajo por ellos utilizados y sólo en ellos deberá ser reflejado lo por su uso les ocasione un desgaste natural, así como aquél que sufran por razones de caso fortuito, fuerza ma yor o por su mala calidad, así como el trabajador tiene la obli- gación de reintegrar a la empresa los instrumentos, una vez que - ya no sean utilizados.

G) Observar las buenas costumbres en el centro de trabajo,- para el cual prestan su actividad.

H) Cuando los intereses de la empresa se vean afectados y la vida de los trabajadores y patronos sea amenazada, los empleados-tendrán la obligación de prestar auxilio a quien así lo requiera.

I) Es obligación de los trabajadores participar en la integración de la Comisión Nacional de los Salario Mínimos, Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos; y en general en todo organismo que requiera la presencia de los trabajadores.

J) Practicarse los exámenes médicos establecidos en el Contrato de Trabajo, en el tiempo lugar y forma convenientes; así como de poner en conocimiento del patrón de las enfermedades que presente el trabajador, con la finalidad de tomar las medidas más convenientes para el trabajador y la empresa.

K) Manifestar las fallas que se presenten en la empresa para evitar perjuicios a los trabajadores, patrón o centro de trabajo - y;

L) Mantener los secretos de la empresa para evitarle perjuicios al centro de trabajo.

En la empresa los trabajadores tienen prohibido la ejecución de acciones que representen algún perjuicio a su vida, la de sus compañeros de trabajo o cualquier persona que se encuentre en ese momento en el centro de trabajo y a las instalaciones de ésta; - no asistir a su trabajo sin justificación; sustraer los materia -

les de trabajo; trabajar en la empresa en un estado etílico o bajo el influjo de narcóticos drogas o enervantes, sino sólo por recomendación médica y ser del conocimiento del patrón antes de comenzar el trabajador sus actividades; portar toda clase de armas, a menos que la naturaleza del trabajo así lo requiera, las cuales no deben de ser usadas para fines diversos a los de su actividad; realizar actos de propaganda en el trabajo y suspender las relaciones de trabajo sin autorización del patrón.

Las disposiciones que contienen una prohibición a los trabajadores deben ser acatadas por éstos, de lo contrario la sanción-jurídica aplicable al trabajador responsable será la rescisión de su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

### 1.2.2.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

La ley laboral no señala de una manera expresa los derechos de los patrones, sin embargo, de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores se deduce que corresponde al patrón el derecho a que el personal contratado por la empresa le guarde la debida consideración y respeto a él y a su familia; los trabajadores deben realizar su trabajo con el mayor esmero y dedicación para mejorar la calidad de los productos, reflejándose en la obtención de mayores beneficios a la empresa y consecuentemente al trabajador; el trabajo realizado por los empleados del patrón, debe de llevarse a cabo bajo su estricta dirección, de igual forma, los trabajadores no deben faltar a su trabajo, salvo por las causas y condiciones que en la misma ley se señala.

Es así como el trabajador le debe al patrón obediencia y lealtad; observar buenas costumbres en el establecimiento para el cual presta sus servicios, no sólo a su patrón sino a sus compañeros de trabajo; así mismo, los patrones tienen derecho a reunirse para constituir Sindicatos y Asociaciones Profesionales para la defensa de sus intereses; y en base al artículo 123 Constitucional fracción XVII del apartado "A", los patrones tienen derecho a realizar los paros y huelgas necesarias cuando sus intereses así lo requieran.

En cuanto a las obligaciones de los patrones, pueden ser clasificadas en :

I.- Con lo que respecta a las actividades del trabajador. El patrón tiene que cumplir con los lineamientos establecidos por la ley y reglamentos, con lo que respecta a la empresa; practicar a los trabajadores los exámenes médicos, que establecen las normas-laborales; dar cumplimiento a las normas de trabajo consideradas-especializadas a quienes tengan en su empresa trabajadores meno--res de edad, tripulantes de aeronaves, ferrocarriles y autotransportes; inscribir a los trabajadores ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público e Instituto Mexicano del Seguro Social, salvo caso en contrario, reportando sus altas y sus bajas, para los efectos legales procedentes; pagar el salario correspondiente a--cada trabajador en el tiempo, lugar y forma que establece la ley; pagar al trabajador los derechos que establecen las normas laborales: Prima vacacional, prima dominical, aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones, participación de los trabajadores en las utilida--des de las empresas, retribución por horas extras, entre otras;--proporcionar a los trabajadores los instrumentos de trabajo suficientes y en buen estado, así como sustituirlos cuando sus condiciones ya no sean favorables, en cuanto a los que sean propiedad del trabajador, se debe ubicar en la empresa un lugar especial para guardarlos, así como contar con las sillas necesarias para los empleados;

II.- En cuanto a las relaciones obrero-patronales. El patrón debe guardar a los trabajadores la consideración necesaria, absteniéndose de malos tratos de obra o de palabra; proporcionar me--diante un documento la constancia de la antigüedad y salario al -

trabajador que así lo solicite; en el horario de trabajo conceder a los trabajadores el tiempo necesario para realizar actividades electorales, censales, jurados y a reuniones sindicales, en el último caso, se debe compensar el tiempo utilizado o en su defecto, que le sea descontado al trabajador el tiempo no laborado; fomentar a los trabajadores las actividades culturales y deportivas e; informar al trabajador de las vacantes y puestos de nueva creación, para efectos de ascenso.

III.- Obligaciones con el Sindicato. Suspender la relación laboral de los trabajadores que ocupen un cargo sindical y el derecho de incorporarse a sus actividades, cuando el tiempo transcurrido no sea mayor a 6 años; realizar los descuentos a los trabajadores por cuotas sindicales, cajas de ahorro y Sociedades Cooperativas y; otorgar una oficina para los funcionarios del Sindicato de la empresa, cobrando el respectivo arrendamiento.

IV.- Para prevenir accidentes de trabajo. Se deben instalar los centros de trabajo de acuerdo a las normas de Seguridad e Higiene, permitir las inspecciones de trabajo realizadas por las autoridades competentes; cumplir con las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo; tener en la empresa el material médico para proporcionar los primeros auxilios al trabajador que así lo necesite, avisando a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo; difundir las disposiciones de Seguridad e Higiene en lugares visibles de la empresa y; se deben proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos en donde existan epidemias, epi



demias y enfermedades tropicales.

V.- De naturaleza Social. Facilitar las diligencias de Inspección por las autoridades de trabajo que así lo requieran a los patrones y; cuando la empresa se encuentre en un centro rural en que la población más cercana esté a cinco kilómetros de distancia y su población sea mayor a 200 habitantes se reservarán un espacio para establecer mercados, centros recreativos y edificios de servicios municipales;

VI.- Con respecto a la Educación. Instalar escuelas en donde los centros rurales de trabajo se encuentren fuera de una población; colaborar con las autoridades competentes para la alfabetización de los trabajadores; proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores por conducto de la empresa o por medio de personal especializado, dentro o fuera del establecimiento de trabajo, expidiéndoles constancias de participación en los cursos y; otorgar becas a hijos de trabajadores a nivel nacional o extranjero en atención a su dedicación en el estudio.

En cuanto a las prohibiciones establecidas a los patrones, la Ley Laboral Federal señala que éstos no deberán negarse a recibir trabajadores por razones de edad o sexo, con las limitaciones que la misma ley señala, quedando prohibido el trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de 14 años y menores de 16 años que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que a juicio de la autoridad exista compatibilidad entre los estudios y el traba

bajo del menor, así es importante señalar que no obstante está -- disposición, el Seguro Social no acepta inscribir a trabajadores mayores de 65 años como sus afiliados; no se puede exigir que los trabajadores de una empresa adquieran productos en un lugar determinado; exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones por haberlos admitido en su empresa; no se pueden aleccionar los derechos políticos de los trabajadores; el patrón no puede intervenir en el régimen del Sindicato, realizar o autorizar colectas en el centro laboral; el patrón no puede limitar los derechos de expresión y asociación lícita de sus empleados; el patrón no debe realizar propaganda política o religiosa; presentarse al trabajo bajo el influjo de bebidas alcohólicas, narcóticos, drogas o psicotrópicos; no portar armas en el centro de trabajo; así como no colocar a los trabajadores en las llamadas "listas negras", con el objeto de que no sean contratados por una empresa diferente a la que hayan prestado sus servicios con anterioridad.

**CAPITULO II.**

**SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.**

**2.1.-CONCEPTO DE TRABAJADOR.**

**2.2.-CLASIFICACION.**

**2.2.1.-TRABAJADOR DE BASE.**

**2.2.2.-TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

**2.2.3.-TRABAJADOR EVENTUAL.**

**2.3.-CONCEPTO DE PATRON.**

**2.4.-CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.**

## **CAPITULO II. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.**

Para poder referirnos a los sujetos de una relación laboral, tenemos que indicar los elementos que integran la relación de trabajo, para tal efecto el artículo 20 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que dá origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario".

De lo anterior, se obtienen los elementos:

- 1.-Los sujetos laborales: Trabajador y patrón.
- 2.-Una prestación de trabajo.
- 3.-La subordinación a la que está sujeto el trabajador, con respecto al patrón.
- 4.-La retribución al trabajador por su trabajo.

En cuanto a los sujetos laborales, se presentan en dos formas: Los que son propietarios de los medios de producción y los que se sirven de su fuerza de trabajo para procurarse los satisfactores mediante los cuales podrá satisfacer sus necesidades.

La prestación del trabajo debe ser proporcionada por el trabajador al patrón y lograr mediante el desempeño de sus funciones la producción de bienes y servicios.

Con respecto a la subordinación, el profesor Mario de la Cug

va señala que " se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, 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 "6.

De la prestación de los servicios del trabajador al centro de trabajo, el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador un salario por la producción que se genero a favor de la empresa.

#### 2.1.-CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Según el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, señala -- que: " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado ".

En la Ley Federal del trabajo de 1931, se consideraba la posibilidad de que un trabajador fuera no sólo una persona física - sino jurídica, en la actualidad, como ya se indicó, la ley laboral vigente señala expresamente que son trabajadores sólo las personas físicas y no así las jurídicas.

Otras legislaciones, en cambio no descartan la posibilidad de considerar a las personas morales como trabajadores sujetos de una relación laboral, tal es el caso de la Ley Española que contra

---

<sup>6</sup>De la Cueva, Mario. Ob. Cit., págs. 202 y 203.

ta trabajadores como entes colectivos. "En realidad con ello se hace referencia al "contrato de equipo" en virtud del cual se conviene con una organización gremial, la realización de una obra, y en el que, difícilmente, podría verse un contrato de trabajo que tuviera como sujeto trabajador al Sindicato, ya que el trabajo lo desempeñan los miembros, quienes serían los trabajadores"<sup>7</sup>.

Para que una persona tenga la calidad de trabajador debe estar sujeto a una relación laboral, debiendo existir el elemento subordinación ante el patrón; el cual va a ser reflejado en todas las actividades encomendadas o designadas por el patrón y, en general, a toda orden emitida por éste, en cuanto a las funciones - para las cuales fué contratado.

En cuanto al contrato de trabajo, que indica la existencia de la relación laboral y en consecuencia la presencia de un empleado, que por la prestación de un servicio, es considerado trabajador, con lo cual se indica que el contrato es un elemento que además de la subordinación define al trabajador. La ley establece que en el momento de aceptarse un trabajador en la empresa debe realizarse su contrato de trabajo, sin embargo, la falta de forma escrita en la relación laboral, no significa que no tenga existencia tal situación legal, ya que dicha deficiencia es imputable al patrón.

---

<sup>7</sup>De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit., pág. 487.

El trabajo a desarrollarse por el trabajador, consistirá en una actividad física o intelectual. El trabajo físico se limitará en el estrictamente muscular, en tanto que en el trabajo intelectual, se va a requerir de un desgaste de energía psíquica; supuestos de trabajo en los que el patrón retribuirá al trabajador con el pago de un salario, por su actividad desarrollada.

En conclusión, trabajador es aquel que presta un servicio -- personal a otro mediante una remuneración, estando sujeto a una-- subordinación dentro del horario de la jornada de trabajo.

## 2.2.-CLASIFICACION.

### 2.2.1.-TRABAJADOR DE BASE.

En la Ley Federal del Trabajo, no se señala con precisión la definición de trabajador de base, sin embargo, se puede definir - como aquel trabajador cuyo contrato es por tiempo indeterminado, - exceto aquellos trabajadores que son contratados con la categoría de confianza.

Por su parte el profesor Mario de la Cueva manifiesta que -- " para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio -- meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las necesidades normales, constantes y uniformes de la empresa "8.

Será considerado un trabajador como de base por la actividad constante que preste a la empresa, sin embargo, lo anterior no - significa que sus servicios los proporcione todos los días al centro de trabajo, puede darse el caso de que sólo labore determinados días a la semana establecidos por la empresa.

Los trabajadores de base, son los que le dan vida a la empresa, y sin los cuales un centro de trabajo no tendría existencia:-

---

<sup>8</sup>De la Cueva, Mario. Ob.Cit.,pág. 225.



por lo tanto, está clase de trabajadores son todos aquellos necesarios para el desarrollo del lugar al cual le prestan sus servicios de manera constante, que a diferencia de los trabajadores eventuales, los cuales se les va a requerir de sus servicios, cuando las características del trabajo así lo necesiten, en tanto que los trabajadores de base, permanecen de forma constante al servicio de un patrón.

### 2.2.2.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Los trabajadores de confianza se encuentran contemplados de de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que se les era con-- siderados como empleados de confianza; la Ley Laboral actual de fine los trabajadores de confianza, manifestando que:

Artículo 9.-"La categoría de trabajadores de confianza depen de de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la de - signación que se le dé al puesto..."

"El término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero és- te se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a - la que se le va a confiar la función, o expresado en otros térmi- nos, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, está podrá elegir a la persona que en su concepto -- reuna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que re- quiere para su buena ejecución"<sup>9</sup>.

Lo anterior significa que, debido a que el trabajador de con fianza se encuentra en contacto directo con el patrón debe ser e- legido por éste último, siendo aquel que por sus características- desempeño mejor las funciones de confianza.

Las funciones de los trabajadores de confianza tienen que -- ser desempeñadas con la mayor responsabilidad y honradez, debido-

---

<sup>9</sup>Ibidem, pág. 157.

a las delicadas tareas que les son encomendadas por el patrón que los contrata.

Los trabajadores de confianza ejecutan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como todo tipo de trabajos personales a favor del patrón dentro de la empresa.

De lo anteriormente expuesto, se deduce que para que un trabajador sea considerado de confianza, las funciones por el desempeñadas deben de ser de la naturaleza siguiente:

A) Dirección. En una empresa el patrón no puede realizar todas las actividades por sí mismo, en especial en aquellas en que su producción asciende a grandes cantidades y el número de trabajadores por ella empleados hace imposible que el patrón pueda dirigir a todos, por lo que para el mejor funcionamiento de la negociación el patrón delega ciertas actividades en personas de su confianza, los cuales tienen la obligación de realizarlas como si se tratará del propio dueño de la empresa.

El profesor Euquerio Guerrero, indica que "en materia de dirección podemos decir que los representantes del patrón al ejercer en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y estos a su vez, repiten el proceso de delegación hasta llegar a niveles más bajos de la jerarquía administrativa.Entend

mos que más bien dentro de un nivel medio, quedarán, enclavados -- los empleados de confianza"10.

Los puestos de dirección consisten en la facultad de tomar -- las decisiones que a juicio del trabajador de confianza representen mayores utilidades a la empresa.

B) INSPECCION. Debe entenderse por inspección la facultad de supervisar, es decir, de exáminar, tomar el cargo, cuidado o reconocimiento de una cosa o de una actividad. Está función consiste en responder sobre la calidad del trabajo que realice el personal de la empresa; así como su ejecución implica un carácter técnico y profesional, ya que supervisa que los trabajos se apegen a las normas de calidad, para que estas sean realizadas en las condiciones más óptimas para el centro de trabajo.

El personal de confianza que realiza funciones de inspección, tiene también a su cargo la función de vigilancia desarrollada en el área de control de calidad, así como el estado de la maquinaria y equipo que forma parte de la empresa.

C) VIGILANCIA. Vigilar es velar a una persona o cosa con mucho cuidado, para evitar que no ocurra nada que le pueda causar -- un perjuicio a la empresa.

---

10Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", Décima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México. 1990, pág. 44.

En las funciones de vigilancia el trabajador en el desarrollo de sus funciones, debe actuar con la mayor diligencia posible en los asuntos de su competencia, que a su vez le han sido asignados por el patrón.

Las actividades de vigilancia pueden consistir en custodiar las instalaciones y bienes propiedad de la empresa o bien, controlar el acceso del personal a la negociación, esto es, la entrada y salida de personas al centro de trabajo.

Es importante aclarar, que no todos los trabajadores que tengan funciones de vigilancia, entran a la categoría de trabajadores de confianza.

D) Fiscalización. Consiste en examinar y juzgar las acciones y operaciones materiales a cargo de trabajadores de un área determinada o de la empresa, incluyendo el análisis de los actos de administración una vez realizados.

El trabajador al realizar las funciones de fiscalización emitirá un juicio, con respecto al trabajo desarrollado por las personas ajenas que integran el equipo de trabajo del patrón.

A nivel general, sólo un representante del patrón como el auditor general, será el encargado de realizar estas funciones en toda la empresa; no existe un trabajador que lleve a cabo éste tipo de funciones y que sea considerado como trabajador de confian-

za.

En cuanto a los trabajos personales que requiere el patrón - dentro de la empresa, se determinarán de acuerdo a su naturaleza-confidencial. Está rubro comprende como trabajadores de confianza a las secretarías privadas o particulares, ayudantes y auxiliares del dueño del centro de trabajo y no deben de confundirse, ciertos trabajadores que no tienen ninguna relación con la empresa, - como es el caso del bolero o el peluquero, cuyas actividades a pesar de ser funciones de carácter personalísimo, sólo le brindan - un servicio al patrón, el cual no forma parte de la empresa.

Para que una persona sea considerada de confianza, se debe de atender la naturaleza del cargo desempeñado y no al puesto que se ocupa; tal es el caso de las funciones que desempeñan los Inspectores, Directores, Administradores y Gerentes, entre otros.

No obstante la importancia de las actividades desarrolladas por los trabajadores de confianza, estos no pueden pertenecer al sindicato, no forman parte de los organismos que tienen representación de trabajadores para su integración, así como no se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores de confianza en los - escrutinios para emplazamiento a huelga.

De manera incorrecta, se ha considerado de confianza al personal no sindicalizado, lo cual no es verdad, puesto que existen trabajadores, como es el caso de obreros libres, o personal que -

ocupa las oficinas, que no reúnen los requisitos para ser considerados trabajadores de confianza, por no ser sus labores de vigilancia, dirección, inspección o fiscalización.

En cuanto a la rescisión del contrato de los trabajadores de confianza, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, si - existe un motivo razonable, de pérdida de confianza, aún cuando - no coincida con las causas justificadas de rescisión a las que se refiere el artículo 47, según lo establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

En términos generales, la rescisión del contrato de cual --- quier trabajador sin responsabilidad para el patrón, será motivado por faltas de providad o de honestad en su trabajo; cuando el trabajador incurra en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del propietario de la negociación y de su familia, personal directivo o administrativo, salvo en el caso de que se actué en defensa propia, en el momento del desempeño de sus funciones o fuera de ellas; que el trabajador cometa actos inmorales dentro de la empresa; revelar el trabajador los secretos de fabricación de la empresa para la cual labora; así como desobedecer el trabajador al patrón en las órdenes que se le designen.

Además de las causales de rescisión que establece la ley, en caso de que se trate un trabajador de confianza también es admitida como causal de rescisión de su contrato la pérdida de la confianza del patrón al trabajador.

Por pérdida de la confianza "debe entenderse una circunstancia de cierto valor subjetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales, previstas en la ley"<sup>11</sup>.

No obstante lo anterior, la pérdida de la confianza puede -- ser originada por una circunstancia de tipo subjetivo, en la que el patrón sin alguna razón aparente, facultado por la ley se encuentra en la posibilidad de rescindirle el contrato de trabajo - al personal de confianza.

---

<sup>11</sup>De la Cueva, Mario. Ob. Cit., pág. 460.



### 2.2.3.-TRABAJADOR EVENTUAL.

A diferencia de los trabajadores de base establecidos en la ley, los trabajadores eventuales carecen de las características de los trabajadores de planta.

Para el maestro Mario de la Cueva "es el que no satisface -- los requisitos del trabajo de planta, pero puede agragarse que -- son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa"<sup>12</sup>.

Generalmente, los trabajadores contratados como eventuales, realizan tareas que por su naturaleza y características especiales que así lo requieran. Tal es el caso de trabajadores que se contratan cuando existen fallas y descomposturas en los instrumentos de trabajo de la empresa y en los casos en que se requiera -- substituir temporalmente al trabajador de base, el cual por accidentes de trabajo, razones de enfermedad, permisos otorgados por el patrón, tratándose de la incapacidad que se les otorga a las mujeres por razones de embarazo, que así lo necesiten y, cuando un trabajador es procesado por un delito en el que se obtenga sentencia absolutoria que cause ejecutoria. Hipótesis en las cuales el trabajador eventual será contratado, estableciéndose el motivo -- que generó la relación contractual en alguna de las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo.

---

<sup>12</sup>Ibidem, pág. 227.

Se trata de trabajadores que son contratados por obra o por tiempo determinado, las cuales no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa.

Estaremos en presencia de un contrato por tiempo determinado en los casos siguientes:

A) Cuando se sustituya temporalmente a un trabajador, por otro.

B) Por razones de alguna promoción y en una fecha determinada se contrata a un trabajador, tal es el caso de los trabajadores - que se contratan por motivos de fiestas decembrinas.

C) La sustitución de un trabajador ausente por vacaciones.

D) Por la naturaleza del trabajo a desarrollar.

En cuanto al contrato por obra determinada, es necesario que se establezca en que constituya la obra en el contrato de trabajo, así como que se haya terminado la misma, tal es el caso de -- los trabajadores que realizan tareas de carpintería, cuando son - contratados para construir un librero, el contrato se terminará - al momento de la entrega a la persona que así lo solicito, o bien en el supuesto de que la empresa contratará a un mecánico para la reparación de la maquinaria que ha sufrido alguna descompostura.

Los trabajadores eventuales tienen derecho a participar en - las utilidades de las empresas, siempre y cuando hayan laborado - para la empresa que los contrato 60 días durante el año, cuando - menos.

En caso de conflictos obrero-patronales, por incumplimiento- de alguna de las partes, en los cuales el trabajador sea eventual el patrón no estará obligado a reinstalar al trabajador, su obligación sólo consistirá en el pago de una indemnización.

Las indemnizaciones a las que pueda ser condenado un patrón cuando no se concluyó el contrato de trabajo, serán las siguientes --  
tes:

I.- Tratándose de un contrato, en el cual se establece una - relación por tiempo determinado, menor a un año de servicios, la- indemnización consistirá en el equivalente a la cantidad del sala- rio de la mitad de tiempo de servicios prestados a la empresa.

II.- Si el tiempo de servicios prestados al centro de traba- jo es mayor a un año, la indemnización correspondiente será el im- porte de los salarios de 6 meses por el primer año de trabajo y - para los años subsecuentes 70 días por cada año de ellos, de a -- cuerdo a lo que se establece en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

### 2.3.-CONCEPTO DE PATRON.

El patrón a diferencia del trabajador, puede estar representado por un ente físico, esto es una persona en su individualidad o por un sujeto colectivo, el cual va a estar integrado por una persona jurídica, cuando reuna los requisitos, que para tal efecto se establecen en la ley.

Señala el Doctor Néstor de Buen que "patrón es quien puede-- dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante una retribución"<sup>13</sup>.

En los casos en que el trabajador sea contratado por un representante facultado por el patrón para realizar esa actividad, - esté no será el patrón, sino aquel en cuyo beneficio se va a desempeñar la actividad.

El artículo 123 Constitucional, no habla del patrón, sino -- del término patrono, con lo cual se dá a entender a la persona -- que contrata los servicios de los trabajadores; asimismo, los -- términos empresario y dueños del centro de trabajo nos dan a entender que al que se hace la referencia es al patrón.

La ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, señala que:-- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores .

---

<sup>13</sup>De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit., pág. 501.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, uti liza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel, lo - será también de estos".

En cuanto al primer párrafo del artículo décimo de la Ley -- Laboral vigente, su contenido es claro, con lo que respecta a la - segunda parte de dicho ordenamiento, se hace referencia al inter- mediario, sin embargo, el patrón será el beneficiado con la acti- vidad de los trabajadores. Es el caso que si una empresa contrata a un mecánico para que arregle un desperfecto de la maquinaria -- que se utiliza, y estos a su vez, tienen contratadas personas que ayuden o auxilién a su labor, estos últimos también serán trabajado res del patrón, el cual no se exime de su responsabilidad debi- do a que no fué él quien los contrato, por lo tanto el mecánico - sólo será intermediario.

#### 2.4.-CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

Desde los inicios de la humanidad, en la historia del Derecho Laboral, aparecen los sujetos de la relación laboral: Trabajador, Patrón e Intermediario.

Al respecto comenta el profesor Mario de la Cueva en su obra tantas veces citada lo siguiente:

"La intermediación ha sido una de las actividades más innovables de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

Nos sigue diciendo el autor:

La intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo: en efecto, la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con una u otras para convenir con ellas en que se presenten en el establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona"<sup>14</sup>.

En la relación de trabajo, los sujetos son sólo dos: patrón y trabajador; por lo que el intermediario no tiene existencia jurídica en esta relación, hasta en tanto el patrón no se sirva de

---

<sup>14</sup>De la Cueva, Mario. Ob. Cit., pág. 161.

esté para contratar a los trabajadores.

La figura del intermediario se presenta principalmente en la industria de la construcción, con la cual la empresa trata de eludir las responsabilidades consecuencia de la relación laboral, como es el caso del pago de las obligaciones derivadas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como las que se tienen ante el Seguro Social.

Los contratistas a diferencia de los intermediarios, no sólo contratán a los trabajadores para beneficio del patrón; los contratistas aportan los medios materiales necesarios para el desarrollo de una obra; la cual será pagada por el patrón al ser terminada.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Intermediario es la persona que se contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón".

La ley establece que no son intermediarios, sino patrones -- las empresas que con bienes propios contraten a trabajadores, ya que de sólo al contratar al personal suficiente para la realización de una obra, los beneficiados serán responsables solidarios por las obligaciones que el intermediario contrato con los trabajadores. El beneficiario del servicio sin ser patrón es responsable solidario de quien sí lo es, cuando sean utilizados los servici

cios de los trabajadores cuyo patrón es insolvente. Por consiguiente es necesario que las empresas verifiquen la solvencia económica de sus prestadores de servicios, de lo contrario puede incurrir en responsabilidad solidaria.

Los trabajadores que sean contratados por un intermediario, tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que si hubieran sido empleados por el patrón; así como los intermediarios no podrán exigir a los trabajadores ninguna retribución por el trabajo que van a desempeñar.

Las empresas que realizan obras en forma exclusiva para otra que no cuenten con los elementos suficientes para su ejecución, compartirán de las responsabilidades solidarias con respecto a los derechos de los trabajadores.

Finalmente, en relación a la figura jurídica del intermediario Alberto Trueba Urbina señala que "el intermediario siempre será la persona que no se beneficie con los trabajadores que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación"<sup>15</sup>.

Es importante aclarar, que además de los sujetos de la relación laboral analizados en este capítulo, a saber, trabajadores -

---

<sup>15</sup>Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. "Ley Federal del Trabajo", 75ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1996, pág. 21.



en sus diferentes modalidades: trabajadores de base, trabajadores de confianza y trabajadores eventuales; patrón e intermediario; la ley admite otra clase de sujetos que son los colectivos: la Coalición, Sindicato de trabajadores y Sindicato de patronos. En cuanto al Sindicato mixto que se conforma con la participación de trabajadores y patrones, en nuestro Derecho Mexicano, es sólo una situación de derecho y no de hecho.

La Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, de acuerdo a lo que se establece en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

La Coalición carece de personalidad jurídica propia, por lo que cada uno de los trabajadores es poseedor de sus derechos y -- los hace valer en su nombre propio, sin que la Coalición represente sus intereses.

La Coalición ya sea de trabajadores o patrones es efímera, y se organiza para alcanzar solamente un determinado objetivo, tal es el caso del planteamiento a huelga, con lo que se puede actuar jurídicamente sin ser un Sindicato.

El Sindicato, por su parte, sí es una persona jurídica la que se conforma para la defensa de intereses comunes de un grupo de personas, principal característica del Sindicato, con la posibilidad de ser patronal o de trabajadores.

**CAPITULO III.**

**LA EMPRESA.**

- 3.1.-CONCEPTO DE EMPRESA.
- 3.2.-CLASIFICACION.
  - 3.2.1.-MICROEMPRESAS.
  - 3.2.2.-EMPRESAS PEQUEÑAS.
  - 3.2.3.-EMPRESAS MEDIANAS.
  - 3.2.4.-EMPRESAS GRANDES.

### CAPITULO III. LA EMPRESA.

#### 3.1.-CONCEPTO DE EMPRESA.

La palabra empresa, según el Diccionario Jurídico Mexicano, - "procede del latín inprehensa, que quiere decir cogida o tomada, - y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: casa o - sociedad mercantil o industria fundada para emprender o llevar a cabo negocios o proyectos de importancia. Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas"<sup>16</sup>

En cuanto a la primera acepción jurídica se refiere a un aspecto patrimonial, ya que se requiere de un conjunto de bienes de uno o varios empresarios con una finalidad común: ya sea la producción de bienes o servicios; en cuanto a la segunda definición, - es el designio de los dueños de la empresa con la finalidad de -- que sus productos se establezcan en el mercado y así obtener mayores beneficios.

En una empresa se requiere de la unión de diversos elementos unos materiales y otros personales, para alcanzar un fin común establecido entre los dueños que la integran, los cuales tienen a - su cargo la administración de los bienes y sobre el personal que en ella labora.

Por su parte el profesor José Silvestre Méndez Morales dice que "la empresa es la célula del sistema económico capitalista, -

---

<sup>16</sup>Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo II, Séptima Edición, Editorial Porrúa S.A., México, - 1994, pág. 1262.

es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualesquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos"17.

La empresa realiza actividades económicas que se refieren a la producción o distribución de bienes o servicios que satisfacen necesidades humanas, para lograr dicha finalidad el empresario -- cuenta con los recursos humanos, capital, medios técnicos y financieros y combinando los procesos de trabajo se obtendrán mejores resultados, lográndo así los objetivos planteados.

Son de gran importancia las empresas en el proceso de crecimiento y desarrollo económico del país, las cuales para sobrevivir tienen que modernizarse, para que la competencia con otras empresas no las elimine, promoviéndole en ellas una función más eficiente y mediante el estudio del mercado se atenderá la mayor demanda del producto reflejándose en la obtención de mayores ingresos.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral, al hablar de -- los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los patrones nos encontramos que en los orígenes de la empresa el trabajador carecía de los derechos que actualmente le corresponden. Si -- la empresa era propiedad del patrón, era él quien establecía las

---

17Méndez Morales, José Silvestre. "Economía y la Empresa", s/e, Editorial McGraw-Hill, México, 1993, pág. 272.

normas de trabajo sin importarle la opinión de los trabajadores, los cuales se limitaban al desarrollo de su actividad, de lo contrario, el patrón podía libremente despedirlos; de tal forma que, el trabajador ante la explotación de que era objeto y al darse cuenta de que su participación en la empresa era fundamental, comenzó la organización obrera para la lucha de sus derechos, y su establecimiento en la ley.

El profesor Mario de la Cueva manifiesta que "todo el derecho del trabajo influyó en la transformación de la empresa, y continúa influyendo, una influencia que reafirma la tesis de que el Derecho del Trabajo es un derecho de y para la clase trabajadora, lo primero porque la historia comprueba que fué impuesto por ella a la clase capitalista y a su Estado y lo segundo porque su función es apoyarla y asegurar a los miembros una existencia decorosa: el Derecho Colectivo es el estatuto que destruyó la soberanía empresarial e igualó la fuerza del trabajo con la del capital y - que, en una cierta medida colocó a los valores del trabajo en un plano superior"<sup>18</sup>.

Aunque la legislación mexicana no reglamenta de manera sistemática y complementa a la empresa, existen muchas disposiciones establecidas en las leyes civiles, mercantiles, laborales y fiscales, cuyo contenido nos hace referencia a la empresa. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, establece textualmente en su artí

---

<sup>18</sup>De la Cueva, Mario. Ob. Cit., pág. 167.



3.-De igual forma se confunde la empresa con la hacienda, es to es con el patrimonio. La empresa no sólo está comprendida por el conjunto de bienes o derechos organizados con una finalidad, - sino la actividad misma de la empresa para la producción de bienes o servicios. La hacienda es un elemento importante de la negociación, de tal forma que si por cualquier causa desaparece por - que sea está enajenada, donada, o por cualquier otro medio se realiza la transmisión de bienes, la empresa desaparece, salvo que - con la hacienda se transmita la actividad misma de la empresa y - sólo se sustituya al titular de la negociación.

En cuanto a los elementos de la empresa tenemos los siguientes:

1.-Empresario. Es el propietario de la empresa, el cual puede ser una persona física o una persona jurídica. En cuanto a los titulares de carácter físico deben de reunir los elementos: tener un nombre, domicilio, nacionalidad, estado civil, contar con un - patrimonio y tener capacidad para ejercer actividades comerciales, esto es, capacidad de ejercicio; por lo que respecta a las personas morales, no tienen nombre sino razón social y no tienen estado civil, pero sí deben tener un patrimonio, domicilio, nacionalidad y capacidad.

Entre las funciones del empresario tenemos:

A) Asumir los riesgos. El empresario liga su suerte a la de la empresa, si la empresa prospera, prosperará el empresario, de igual forma sucede si la empresa quiebra.

B) Creatividad. Para que prospere la empresa, el empresario - debe tener ideas innovadoras, lanzar productos nuevos al mercado - o mejorar los procesos tecnológicos de los ya existentes para ob- tener mejores resultados y tener una mejor aceptación en el mercado.

C) Capacidad para tomar decisiones. De acuerdo a está fun -- ción, el empresario debe poseer la característica de ser una per- sona con un amplio conocimiento de la actividad empresarial y del mercado, ya que de sus determinaciones dependerá el éxito o fracso de la empresa.

D) Designación de funcionarios. Debido a que una empresa pu- ra su funcionamiento requiere de personal calificado, el empresar- io nombrará a los más altos ejecutivos y estos a su vez designa- rán a los demás trabajadores.

E) Delegación. Esta función del empresario es consecuencia - de la anterior; en el empresario se concentran todas las faculta- des y funciones, ante la imposibilidad de desarrollar por sí mis- mo todas las actividades de la empresa, delega aquellas que cree- necesarias a cada persona.

F) Control. El empresario debe conocer en un tiempo determi- nado, el progreso o fracaso de la empresa, si los objetivos son - alcanzados se infiere que la organización de la empresa es buena, de lo contrario se tienen que hacer los cambios que sean necesar-



rios para alcanzar mejores resultados.

G) Aprobar los lineamientos de organización de la empresa. Si el empresario quiere obtener mejores resultados en su negociación debe revisar los objetivos de los planes del programa de la empresa.

II.-La Hacienda. El patrimonio, ya sea que se trate de una persona física o moral, se integra por activos y pasivos. Los pasivos serán los consistentes en deudas que tenga la empresa y el activo serán las ganancias, dinero en efectivo, bienes, acciones y derechos, con que cuenta la empresa en un momento determinado.

La hacienda de una empresa se constituye por:

1.-Los bienes. Consistente en los edificios e instalaciones en las que se desarrollan las actividades de la empresa, la maquinaria, instrumentos y herramientas que son utilizadas por los trabajadores.

2.-Las materias primas. Son todos aquellos materiales que serán transformados en los productos que fabrica el empresario, así como los que son necesarios para su producción.

3.-Dinero. Es el patrimonio en efectivo que tiene la empresa a su disposición inmediata para los gastos diarios y urgentes. Pero además, la empresa posee, como representación del valor de todos los bienes que antes hemos mencionado, un "capital", consti-

tuido por valores, acciones, obligaciones, etc"<sup>19</sup>.

4.-Los derechos de propiedad, uso o disfrute, cesión de derechos, endoso de derechos, permisos, autorizaciones, concesiones y aquellos que se derivan de la actividad del empresario; patentes y marcas, la clientela de la empresa que le proporciona las materias primas, los que adquieren de ella los productos terminados.

III.-Personal de la empresa. Para Rafael de Pina Vara "el -- trabajo lo constituye el personal al servicio de la empresa, cuyos derechos y obligaciones van a establecerse en los contratos -- por los cuales pasan a formar parte de la empresa"<sup>20</sup>.

El personal de la empresa se divide en:

1.-Obreros. Son aquellos cuyo trabajo desempeñado por la empresa es manual, se clasifican en obreros calificados y no calificados.

2.-Empleados. Son personas que desarrollan actividades de carácter más intelectual y de servicio, al igual que el trabajo por los obreros puede ser calificado y no calificado.

3.-Supervisores. Se encarga de vigilar el cumplimiento exac-

---

<sup>19</sup>Reyes Ponce Agustín. "Administración de Empresas", Primera Parte, s/e Trigesima Cuarta Reimpresión, Editorial Limusa, México, 1987, -- pág. 73.

<sup>20</sup>De Pina Vara, Rafael. "Elementos de Derecho Mercantil Mexicano", -- Vigésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, pág. - 29.

to de los objetivos planteados por la empresa, así como reportar a quien corresponda las anomalías que se presenten en la empresa para su conocimiento y efectos procedentes.

4.-Técnicos.-Son las personas contratadas por la empresa que con base en su conocimiento de innovación, procurán la creación de nuevos productos o métodos para mejorar los ya existentes.

5.-Altos Ejecutivos.-Las funciones de esté tipo de personas son las relacionadas con la administración de la empresa.

6.-Directores. Su actividad en la empresa consiste en establecer los objetivos de la empresa, así como vigilar su cumplimiento a mediano y largo plazo, en caso de su inobservancia fijar otras posibles rutas de progreso de la empresa.

IV.-Sistemas. Se clasifican en:

A) Sistemas de producción. Consisten en patentes, métodos y fórmulas, tales como las ventas a crédito que realizan las empresas para obtener mayor clientela.

B) Sistemas de Organización y Administración. En todo lo referente a la forma de estructuración de la empresa en cuanto a sus funciones, niveles jerárquicos del personal contratado y organización de los elementos que la integran.

### 3.2.-CLASIFICACION.

Para efectos del presente trabajo, las empresas se clasifican, según el profesor José Silvestre Méndez Morales en:

"De acuerdo a su origen:nacionales, extranjeras y mixtas.

De acuerdo a su capital:privadas,públicas y mixtas.

De acuerdo a su tamaño:"microempresas,pequeñas empresas;medianas empresas y grandes empresas"<sup>21</sup>.

I.-De acuerdo a su origen:

A) Empresas nacionales. Son las empresas que están integradas por empresarios mexicanos y con capital que forma parte de la hacienda de la negociación, también de procedencia mexicana, dedicándose a la producción o distribución de bienes o servicios.

B) Empresas extranjeras. Se forman con capital extranjero, pero que se encuentran establecidas en territorio mexicano. La empresa matriz se encuentra en un país desarrollado y que con el objeto de obtener mayores ganancias en la producción o distribución de bienes o servicios, instalan sus filiales en otros países. A las empresas extranjeras se les conoce también como transnacionales, debido a que se encuentran establecidas en países distintos al de su origen.

C) Empresas mixtas. Se forman con capital tanto nacional co-

---

<sup>21</sup>Méndez Morales, José Silvestre. Ob. Cit., pág. 274.

mo extranjero, las empresas mixtas aparecen como necesidad de los empresarios extranjeros para tener operaciones comerciales en países distintos al suyo, que ante la imposibilidad de ser integrado un establecimiento en un país diferente al de su origen con capital 100% extranjero, se asocian a las empresas ya existentes en ese país porque su legislación jurídica así lo establece. A diferencia de las empresas mixtas, las empresas multinacionales son integradas con capital de diferentes países, con la finalidad de beneficio común a quienes la integran.

II.-Por su capital, las empresas son clasificadas como:

A) Empresas privadas. Este tipo de empresas se forman con capital de los particulares, los cuales arriesgan su dinero con la finalidad de obtener mayores ganancias, por lo que el empresario debe ser el de mayor conocimiento del producto que se va a establecer en el mercado, tomando las decisiones más acertadas, asimismo, para lograr su estabilidad en el mercado deben de ser lo suficientemente competitivos con las demás empresas, para lo cual deben de contar con la tecnología más avanzada y el personal calificado que sea necesario.

B) Empresa Pública. De acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano son "aquellas en que el titular es el Estado, un organismo o una empresa descentralizada o paraestatal, o una sociedad controlada por él, si bien se rigen por las disposiciones de la legislación mercantil, dada la índole de sus actividades, tiende a salir del derecho mercantil e integrándose dentro del derecho económico --

mico"22.

No debemos confundir las empresas públicas con las empresas-estatales, debido a que estas últimas son los recursos que aplica el Estado en áreas culturales, educativas o de salud, y así -- promover y mejorar esté tipo de servicios que presta el Estado a la población.

Las empresas públicas pueden surgir en cualquier área de la economía nacional no existen límites para que se establezcan debido a la necesidad que tiene el Estado para intervenir en la economía del país, sin embargo, por lo general, las empresas públicas- aparecen en áreas estratégicas de la economía. El Estado crea las empresas públicas con la finalidad de satisfacer las necesidades- sociales del país y promover su mejor desarrollo, debido a que es té principio, es el objetivo de mayor prioridad de una empresa de es tá naturaleza; es el cubrir la necesidad social de la población, - más que la obtención de ganancias.

La empresa pública no se encuentra regulada por ley especial alguna, razón por la cual la encontramos establecida en diversos- ordenamientos entre los cuales tenemos: la Ley Orgánica de la Admi nistración Pública Federal; Ley Federal de Entidades Para-estata- les; Ley de Obras Públicas; Ley de Presupuesto, Contabilidad y -- Gasto Público Federal; La Ley Reglamentaria al Artículo 27 Consti

---

22 diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit., pág. 1263.

tucional; Ley Orgánica de Petroles Mexicanos; Ley del Servicio Público y Energía Eléctrica; Código Civil y Código de Comercio; así como Leyes Mercantiles especiales.

C) Empresas mixtas. Son aquellas que se forman con la participación de capital tanto público como privado, en diferentes o iguales porcentajes. "La proporción en que se combinen los capitales puede ser muy diversa. El caso mexicano, un ejemplo importante son los bancos nacionalizados, en los que el 64% del capital les pertenece al Estado y el 36% a los particulares"<sup>23</sup>.

III.- De acuerdo a su tamaño las empresas pueden ser: microempresas, pequeñas empresas, empresas medianas y empresas grandes.

Los elementos que permiten esta clasificación son en función de sus recursos económicos, en cuanto a su capital y trabajadores contratados, ventas anuales y el área de operaciones de una empresa, que puede ser local, regional, nacional e internacional.

Las microempresas contratán hasta 15 personas y realizan ventas anuales hasta por 80 millones de pesos; las empresas pequeñas ocupan de 16 a 100 personas y realizan ventas hasta de 1000 millones de pesos al año; las medianas empresas ocupan de 101 a 250 -- personas con ventas hasta de 2000 millones de pesos al año y las empresas grandes ocupan más de 250 trabajadores y sus ventas supe

---

<sup>23</sup>Méndez Morales, José Silvestre. Ob. Cit., pág. 278.

riores a los 2000 millones de pesos al año.

### 3.2.1.-MICROEMPRESAS.

Las empresas que por su tamaño son consideradas microempresas, se caracterizan por:

- A) Su organización es de tipo familiar.
- B) El capital para la producción de la empresa, es proporcionado por el propietario de ésta.
- C) La dirección y administración de la empresa está a cargo de su dueño.
- D) Su organización, no se lleva a cabo por personal profesional o técnico especializado.
- E) El mercado que domina la microempresa es pequeño, generalmente de carácter local.
- F) Para la elaboración de los productos de la negociación, no se utiliza alta tecnología.
- G) El número de trabajadores no es mayor a 15, el cual en el mayor de los casos se integra con los familiares del dueño de la empresa.
- H) En materia fiscal las microempresas son consideradas como causantes menores.

En cuanto a las ventajas de las microempresas tenemos:

I.-El capital invertido para la creación de una microempresa es mínimo, por lo que puede iniciarse y desarrollarse un negocio con relativa facilidad.



II.-Se adaptan con mayor rapidez a los cambios estructurales y tecnológicos.

III.-Debido a que el empresario posee totalmente el capital de la empresa, puede administrarla directamente.

IV.-La organización de la empresa puede cambiar con facilidad, en el momento en que existan cambios en el mercado.

V.- Por su tamaño, los procedimientos administrativos pueden variar y adaptarse a los cambios.

VI.-Se da una mejor atención a la clientela, ya que en la mayoría de las ocasiones es personalizada, las funciones y servicios no son burocratizados.

VII.-Se establecen con facilidad en diversas regiones, contribuyendo al desarrollo local de la economía.

Así como las microempresas tienen ventajas sobre los demás tipos de empresas, cuentan también con las siguientes desventajas:

1.-Las ganancias que obtienen las microempresas son muy pocas, debido a lo reducido de sus operaciones.

2.-A los empresarios les falta iniciativa y audacia en sus actividades de producción o distribución de bienes y servicios.

3.-Comparándolas con otras empresas se encuentran rezagadas tanto en su producción, tecnología y administración.

4.-La administración es realizada por el dueño de la empresa que generalmente ante su falta de preparación tiene fallas e ineficacia en la producción del producto del giro de su negociación.

5.-Son absorbidas por otras empresas mayores, proceso que --

las microempresas no pueden realizar.

6.-No tienen contacto con los centros de investigación y tecnológicos, por lo que no pueden ser muy competitivas, y comienzan a rezagarse.

7.-Tienen problemas de financiamiento, recursos humanos y -- construcción por su tamaño.

### 3.2.2.-EMPRESAS PEQUEÑAS.

Las empresas pequeñas cuentan con las siguientes características:

A) Los recursos económicos son otorgados por una o dos personas que se asocian para producir bienes o servicios.

B) La administración de la empresa está a cargo de sus propietarios.

C) Los trabajadores de la empresa son reducidos, sin embargo, pueden aumentar de acuerdo a las necesidades de la empresa.

D) Para su producción, utilizan más maquinaria y equipo que las microempresas.

E) Dominan un mercado mayor, el cual puede ser local, regional, nacional y en algunos casos internacional.

F) En un proceso de crecimiento, la pequeña empresa tiende a ser grande.

G) Desde el punto de vista fiscal, dependiendo de sus ingresos, en la mayoría de las ocasiones son causantes menores.

Entre las ventajas de las empresas pequeñas tenemos:

I.-Generan empleos para la población.

II.-Tienen una mayor facilidad de adaptación a sistemas tecnológicos de utilización de la empresa.

III.- Generalmente producen bienes de consumo básico para la población a nivel local.

IV.-Contribuyen al desarrollo regional, al establecerse las-

empresas en diversas regiones del país.

V.-Tienen una gran adaptación a los cambios en el mercado, - aumentando o reduciendo su oferta.

VI.-Existe una relación patrón-trabajador más directa, debido al número de trabajadores, los cuales son conocidos por el dueño de la negociación y a su vez, está circunstancia ayuda a disminuir los problemas con el personal de la empresa.

VII.- Los problemas que se presenten en la empresa, son resueltos con rapidez, debido a que los gastos de la negociación no son mayores.

VIII.-En relación a la ventaja anterior, las pequeñas empresas ofrecen al mercado su producto a precios competitivos, sus gastos no son muchos, pero sus ganancias tampoco son excesivas.

IX.-Existe un trato personal entre el dueño de la negociación y sus clientes.

X.-Los dueños del negocio tienen más conocimientos en el área en que se desarrollan, obteniendo más ganancias la empresa.

Las desventajas de las pequeñas empresas son:

1.-Los problemas de la inflación y devaluación económica repercuten en las empresas pequeñas.

2.-Viven al día, por lo que las crisis que se generan en períodos mayores pueden extinguirlas.

3.-Se encontrarán controladas estrictamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

4.-La falta de recursos limita a las pequeñas empresas, en--

consecuencia, no gozan de fácil financiamiento por las Instituciones de crédito.

5.-No cuentan con posibilidades para absorber a otras empresas, y para pasar de pequeñas a medianas empresas es muy difícil.

6.-Se mantienen a la perspectiva de ser eliminadas por las grandes empresas, por lo que mantenerse en el mercado no es fácil.

7.-La administración de la empresa la realizan los empresarios, dueños de la negociación, lo cual debido a su inexperiencia utilizan mayor tiempo a esta actividad.

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

### 3.2.3.-EMPRESAS MEDIANAS.

Las empresas medianas, al igual que las empresas pequeñas, cuentan con las mismas características.

Las ventajas de las empresas medianas, consisten en:

I.-Se adaptan con facilidad a las condiciones cambiantes del mercado y aumento de la población, debido a que cuentan con una mejor organización.

II.-Pueden ampliar o disminuir sus instalaciones con facilidad, de igual manera, sus procesos técnicos.

III.-Cuentan con posibilidades económicas para convertirse en grandes empresas.

IV.-Generan grandes empleos en la población en que se establecen.

V.-Las empresas medianas asimilan nueva tecnología con mayor facilidad.

VI.-Al establecerse en diversas partes del país contribuyen al mejor desarrollo económico del país.

VII.-La administración del negocio está a cargo del personal especializado, conjuntamente con los propietarios de la empresa.

Las empresas medianas, cuentan con las siguientes desventajas:

1.-Los gastos de operación de las medianas empresas, son muy altos.

2.-Las empresas no contratán, generalmente, personal especializado, por no pagar altos salarios.

3.-Débito a los controles de calidad en los productos que elabora la empresa, los cuales son mínimos, carecen de ser los mejores en el mercado.

4.-En caso de capacitar al personal de la empresa, se corre el riesgo de que con posterioridad, exista fuga de personal.

5.-Para las empresas medianas, es difícil que absorban otras empresas.

6.-Las ventas de la empresa son insuficientes, por la mala calidad de los productos que elaboran algunas empresas.

7.-El trato a la clientela no es personal y ante las quejas a la empresa, está se muestra indiferente.

8.-Las empresas medianas enfrentan problemas de impuestos y en consecuencia enfrentan problemas de financiamiento.

### 3.2.4.-EMPRESAS GRANDES.

Entre las características de las empresas grandes tenemos -- que:

- A) Las grandes empresas están integradas por socios que aportan el capital, formando sociedades.
- B) Estas empresas forman cadenas que ofrecen al público productos o servicios, monopolizando el mercado.
- C) El dominio en el mercado nacional, es mayor que en los casos de las empresas anteriores, y en ocasiones es internacional.
- D) Se manejan grandes cantidades de recursos económicos, contando con la más alta tecnología en la producción de la empresa.
- E) La empresa cuenta con un gran número de trabajadores.
- F) La administración de la empresa se lleva a cabo por personal especializado.
- G) Adquieren con mayor facilidad financiamiento por instituciones a nivel nacional e internacional.

Las ventajas que acompañan a las grandes empresas son:

I.-Tienen un gran dominio en el mercado, por su gran volumen en producción o ventas; enfrentan una competencia monopolista fijando los precios.

II.-Tienen un gran dominio en la economía nacional, por sus elevadas inversiones.

III.-Su administración es realizada por personal altamente calificado, logrando una dirección, control y organización más eficiente.



ciente de la empresa.

IV.-Fijan las condiciones del mercado, por ser mayor su competencia con relación a las otras empresas; absorben empresas de menor tamaño.

V.-La tecnología utilizada en la elaboración de sus productos es de la más alta vanguardia, por mantener relaciones con los centros tecnológicos.

VI.-Las decisiones en la empresa son las más adecuadas, asumiendo los riesgos que puedan presentarse.

VII.-No tienen problemas de financiamiento.

VIII.-Manejan los mejores procesos de mercadotecnia promoviendo y aumentando la publicidad de sus productos.

IX.-El personal contratado es el más capacitado y especializado.

En cuanto a las desventajas de las grandes empresas, se encuentran:

1.-Debido a la gran cantidad de trabajadores que contrata la empresa, no se mantiene una relación directa con sus superiores jerárquicos y menos aún con el dueño de la empresa.

2.-Existe una deficiente atención al público por la burocracia existente en las empresas, obstaculizando los procedimientos administrativos.

3.-No hay una adecuada vinculación entre las áreas de la empresa, reflejándose en un choque de decisiones.

4.-Se establecen sólo en los principales lugares del país.

5.-Producen bienes, que no son de primera necesidad, sino artículos suntuarios y procesados.

6.-La mayoría de las empresas pertenecen al capital extranjero beneficiando a sus países de origen.

7.-Es difícil la ubicación de la empresa en lugares distintos a aquellos en que se encuentran establecidos, por sus grandes instalaciones.

**CAPITULO IV.**

**NECESIDADES DEL TRABAJADOR.**

**4.1.-FINES DEL DERECHO LABORAL.**

**4.1.1.-INMEDIATOS Y MEDIATOS.**

**4.1.2.-ECONOMICOS.**

**4.1.3.-POLITICOS.**

**4.1.4.-JURIDICOS.**

**4.2.-EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL  
EN RELACION A LOS DERECHOS DE LOS  
TRABAJADORES.**

#### CAPITULO IV.NECESIDADES DEL TRABAJADOR.

##### 4.1.-FINES DEL DERECHO LABORAL.

##### 4.1.1.-INMEDIATOS Y MEDIATOS.

Los fines inmediatos del Derecho Laboral, corresponden al -- presente, esto es, que a los trabajadores se les den satisfacción a sus necesidades más apremiantes. Los ingresos que obtiene un -- trabajador, por concepto de su salario que le corresponde por las utilidades que genero a la empresa con su trabajo, son cada vez - más insuficientes, debido a que el poder adquisitivo con que cuenta el trabajador es cada vez menor mientras que sus necesidades - aumentan.

Por su parte el profesor Mario de la Cueva, manifiesta que - "la finalidad inmediata, es la actual, pues está dirigida a procurrar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrecen un vivir que, lo hemos repetido con frecuencia, se eleve sobre la vida meramente animal, y - les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas minf---mas"24.

En cuanto a los fines mediatos, son aquellos que para su realización requieren de un mayor tiempo, son objetivos a lograr a - un largo plazo, en que los trabajadores lucharán por conseguir mo

---

24De la Cueva, Mario. Ob. Cit., pág. 86.

iores prestaciones y un mutuo respeto con el patrón, para lograrlo se requiere de una labor legislativa basada en la justicia y - en la equidad de derechos para las personas que para cubrir sus - necesidades recurren al desempeño de un trabajo ya sea material o intelectual.

Si bien es cierto, que la situación de los trabajadores ha - mejorado respecto a épocas anteriores, en las que se vivía en - condiciones inhumanas de trabajo, con jornadas excesivas y un mal salario, en la actualidad la mayoría de los trabajadores aún cuando disfrutaban de vacaciones, indemnizaciones por riesgos de trabajo, participan en las utilidades de las empresas, entre otras, existen instituciones que en su proceder no actúan con la suficiente eficacia, tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los -- Trabajadores, en las que el servicio que proporcionan dista mucho de ser el más eficiente. El fin inmediato del Derecho Laboral consistirá en eliminar la explotación del hombre-trabajador por el hombre-patrón.

#### 4.1.2.-ECONOMICOS.

Los efectos de la economía afectan a todos los sectores, en especial a la clase trabajadora, la cual pese a sus esfuerzos de mejorar su nivel económico de vida, las condiciones del país no le favorecen, en cambio aumentan sus necesidades y disminuye cada vez más la posibilidad de satisfacerlas.

Los impuestos que paga el trabajador, por el desempeño de su actividad aumentan y el salario mínimo no es suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, el cual ante tal circunstancia aumenta su jornada diaria de trabajo complementandola con otras actividades adicionales.

Todo derecho se dicta para garantizar la economía y equilibrarla, manteniendo el equilibrio entre los medios de producción y la fuerza de trabajo, es decir, entre los patrones y los trabajadores.

El sindicato de los trabajadores es un medio de lucha de obtención de mejores condiciones laborales y de respeto a sus derechos ya establecidos en un ordenamiento jurídico.

Una de las finalidades del Derecho Laboral consiste en conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones establecidas entre los trabajadores y los patrones, la cual se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2, dicha finalidad, que hasta el momento pertenece al deber ser del

derecho.

Desde el punto de vista económico, el Estado ha creado programas de apoyo para proporcionar a los trabajadores viviendas -- dignas mediante financiamientos otorgados a los trabajadores para alcanzar tales objetivos.

La consecuencia más importante de nuestra deficiente economía se ve reflejada en la escasa oportunidad de fuentes de empleo extendiendo en consecuencia una gran demanada de trabajadores y mínimas ofertas de trabajo; tal circunstancia es uno de los principales problemas económicos de nuestro país, el cual requiere de medidas más eficaces para su solución.

#### 4.1.3.-POLITICOS.

Los fines políticos se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo, indicando que todos los problemas laborales -- tienen repercusión en los aspectos económicos y políticos del -- país.

En caso de hacer uso del derecho de huelga, está será plan-- teada cuando se intente equilibrar los factores de la producción, respetándose los derechos de los trabajadores; cuando se tenga -- por objeto la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Ley, así como exigir su cumplimiento por parte de los pu-- trones y en caso de inobservancia de las normas relativas a la pa-- rticipación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.-- En los casos anteriores los trabajadores pueden apoyar la huelga-- de una empresa que persiga tales fines; sin embargo, tratándose -- de la revisión de salarios de una negociación no es posible tal -- apoyo, la razón es de tipo político, ya que de no ser así, el a-- vance y desarrollo de las actividades cotidianas de la población-- no serían posibles.

De igual forma, para que proceda el emplazamiento a huelga -- hacia la empresa, se debe de presentar pliego de peticiones de -- forma escrita al patrón señalando día y hora de la pre-huelga; la suspensión de labores debe realizarse con por lo menos seis días-- de anticipación y diez días tratándose de servicios públicos, se-- gún lo establece el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. -- se trata de un fin político laboral, ya que de no reunir los requi



sitos de emplazamiento a huelga establecidos en la ley, no tendrá existencia jurídica.

Dentro de la política de una empresa, se establece la posibilidad de que los trabajadores aspiren a ser líderes sindicales para la defensa de sus derechos, integrando sindicatos con los cuales se obtendrán mayores beneficios laborales y respeto a los derechos ya existentes. La representación de los trabajadores es -- fundamental en comisiones y organismos de trabajo, ya que es la -- única forma en que los trabajadores puedan tutelar sus derechos y exigir el estricto cumplimiento de las obligaciones que tienen -- los patronos frente a los trabajadores establecidas en la ley.

#### 4.1.4.--JURIDICOS.

De acuerdo a la clasificación tradicional del derecho: En Derecho Público y Derecho Privado, se ha considerado una tercera -- clasificación, el Derecho Social; en esta última se encuentra el Derecho Laboral debido a su tendencia de protección a las clases -- más desprotegidas.

La ley laboral contiene el mínimo de disposiciones legales -- para evitar la inhumana explotación de los trabajadores, de lo -- contrario, se les dejaría en un estado de indefensión frente a -- los patrones, los cuales contarían con la libertad suficiente para establecer las normas de trabajo, que desde luego, les serían -- benéficas para sus intereses, sin importar los derechos de los -- trabajadores, los cuales serían explotados al máximo.

"Las normas de trabajo, crean todo un sistema de mínimos y -- máximos, siempre en favor de los trabajadores, y llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de pleno derecho las renunciaciones que éste haga valer"<sup>25</sup>.

La protección de los trabajadores debe ser de acuerdo a sus características, deben de establecerse normas especiales para las mujeres en caso de encontrarse en un estado de embarazo: de igual forma se debe tutelar, el trabajo de los menores de edad, así co

---

<sup>25</sup>De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit., pág. 66.

mo cuando un trabajador se encuentre incapacitado por haber sufrido un accidente de trabajo, y en consecuencia, se estará en posibilidad de ejercer los derechos que la ley establece para tal efecto.

El trabajador debe contar con seguridad al encontrarse en el centro de trabajo, para el cumplimiento de esta disposición, el patrón debe seguir las normas mínimas de higiene y seguridad en la empresa y proporcionar al trabajador el equipo indispensable para prevenir accidentes. Se establecen en la ley normas de protección al salario, para evitar un pago menor al trabajador por el desempeño de su trabajo.

Los fines jurídicos en materia laboral consistirá en una labor legislativa de solución a los conflictos entre patronos y trabajadores con motivo de las relaciones derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado, estableciendo de igual forma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores y el dueño de la empresa.

4.2.-EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACION CON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, dió origen al artículo 123 Constitucional, en ella se establecían mínimas condiciones laborales, "sin embargo, las objeciones que presentaron los diputados Candido Aguilar, Heriberto Hara y José Góngora, obligaron al Congreso a que una Comisión integrada por los diputados Francisco J. Mújica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, formularan una nueva redacción de tales artículos para incluir otras materias relacionadas, como la jornada, descansos, el salario y algunas condiciones específicas de la prestación del servicio de los obreros en particular"<sup>26</sup>.

En la Constitución General de la República de 1917, se establecieron normas jurídicas reguladoras de la materia laboral. El artículo 123 Constitucional, establecía en su contenido original la duración de la jornada de trabajo; descansos de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y los menores de edad, de acuerdo a sus características; se estableció la cantidad mínima que se debía pagar al trabajador por su trabajo, con la denominación de salario mínimo; se tomaron en cuenta los accidentes y enfermedades del trabajador en el desempeño de su labor, a efecto de que recibieran las prestaciones médicas e indemnizaciones legales; se le concedió a los trabajadores la libertad de asociación, para la --

---

<sup>26</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. Ob. Cit., pág. 1064.

formación de sindicatos para la defensa de sus derechos; se permitieron en las empresas las huelgas y los paros laborales; aparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las únicas autoridades para dirimir los conflictos obrero-patronales; se establecieron normas para proteger al patrimonio de familia de los trabajadores y el trabajo que prestaban los mexicanos en el extranjero.

El artículo 123 Constitucional, no ha permanecido estático, ha tenido reformas y adiciones en su contenido, entre las más importantes tenemos que en el año de 1929 se estableció la competencia federal para la ley laboral, y la expedición de la Ley del Seguro Social; en 1938 se eliminó de la fracción XVIII, que los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república no podían ejercer el derecho de huelga; en 1942 se adicionó a la fracción XXXI, señalando los casos de excepción de la aplicación de leyes de trabajo por autoridades laborales; en 1960, se incorporó todo un apartado relativo al trabajo burocrático, considerado desde entonces como apartado "B"; en 1962, en el apartado "A", se prohibió el trabajo de los menores de 16 años después de la salida de la noche, estableciéndose la edad mínima de trabajo a 14 años; en ese mismo apartado, se establecieron los salarios mínimos profesionales y los salarios mínimos por zonas económicas; en el apartado "A", se estableció la competencia federal para empresas de petroquímica, siderúrgica, explotación de minerales básicos, obtención de hierro metálico, aceros y productos laminados; se creó en 1972 el Fondo Nacional para la Vivienda, para proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

En 1974, se establece la igualdad del trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres y el servicio de guarderfías para los hijos de madres trabajadoras, se adicionó a la competencia federal la industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos, medicamentos y celulosa de papel, aceites y grasas vegetales y enlatado de alimentos y bebidas empaquetadas; señala que es obligación de las empresas otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores realizadas en el año de 1978, dichas reformas y adiciones corresponden todas al apartado "A", del artículo 123 Constitucional.

En cuanto al apartado "B", en 1972 se estableció el derecho de habitación a los trabajadores del Estado, así como se incorporaron a tal apartado el trabajo de los trabajadores bancarios en 1982 y en 1990, los servicios de la Banca y Crédito. Finalmente se reformó la fracción XII último párrafo del apartado "B", indicando que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores será resuelto por la Judicatura Federal y los que se presenten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por ella misma.

Actualmente el texto del artículo 123 Constitucional, indica que todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil, promoviendo la creación de empleos, de igual forma las normas jurídicas serán expedidas por el Congreso de la Unión.

A continuación, se analizarán las fracciones que integran el apartado "A" del precepto legal citado, en éste capítulo.

El apartado "A" del artículo 123 Constitucional rige las relaciones entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo contrato de trabajo.

La fracción primera, nos indica la duración de la jornada de trabajo estableciendo como máximo ocho horas laborables. Para efectos de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo según el artículo 58 del mismo ordenamiento, se define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo será fijada por los sujetos laborales sin que sea excesiva para el trabajador, el total de horas trabajadas a la semana no será mayor a 48 horas, cuando se trate de una jornada diurna; en una jornada mixta la duración de la jornada de trabajo no será mayor a 45 horas a la semana y si es una jornada nocturna, no deberá ser mayor a 42 horas.

En las jornadas continuas de los trabajadores se les establecerá media hora, por lo menos, para que descanse el trabajador, está no constituirá en ser una obligación para el patrón si se trata de jornadas discontinuas. Excepcionalmente para el trabajador, puede prolongarse la jornada de trabajo en casos de siniestros que afecten al centro de trabajo, la vida de los trabajadores o del patrón.

La fracción segunda regula el trabajo nocturno de los traba-

jadores , estableciendo como jornada máxima a siete horas, así -- mismo prohíbe las labores insalubres y peligrosas, el trabajo -- nocturno industrial, y en general todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

El trabajo desarrollado por un menor que le cause algún trago rísico o mental, o bien, que afecte su desarrollo normal, - será aquel, en el que se utilice en el centro de trabajo produc-- tos químicos o biológicos para la realización de productos o servicios, por lo que en las empresas en las que se utilice éste tipo de materiales no se contratarán a menores de dieciséis años.

El trabajo diurno es el establecido en un horario comprendi-- do entre las seis y veinte horas, el nocturno entre las veinte y-- las seis horas, así para el trabajador que labore en una jornada-- mixta, será en el que se indican horas de trabajo diurno y nocturo y éste último sea menor a tres horas y media.

La fracción tercera establece la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años; para los mayores de ésta-- edad y los menores de dieciséis, su jornada máxima será de seis - horas.

Para que los menores de edad entre los catorce y dieciséis-- años que requieran trabajar, deben demostrar que hayan terminado-- la educación secundaria, la cual es obligatoria, así como presen-- tar al patrón un certificado médico que los acredite para el tra--



bajo que van a desempeñar en la empresa.

Los menores de dieciséis años no serán contratados por las-- empresas cuya actividad sea la de vender bebidas alcohólicas; a-- aquellos que afecten la moral o las buenas costumbres del menor;-- trabajos de ambulante; trabajos subterráneos; los que afecten-- su desarrollo físico; establecimientos no industriales después de las diez de la noche y de igual forma el emplearlos en lugares in salubres o peligrosos.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no-- podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en perio-- dos máximos de tres horas, disfrutando una hora como mínimo para-- reposar, según lo establece el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo.

No se les podrá obligar a los menores que laboren tiempo ex-- traordinario, en días de descanso obligatorio o domingos, de lo -- contrario cada hora extraordinaria será pagada al 200%, más su sa-- lario normal. En cuanto a las vacaciones de los menores, estas no-- podrán ser menores a dieciocho días, con goce íntegro de su sala-- rario; así como los patrones deberán distribuir el trabajo de-- los menores, para que no interrumpan las labores de la empresa -- con su educación.

La fracción cuarta indica que por cada seis días de trabajo-- deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos.

La razón por la que se debe otorgar al trabajador un día de descanso como mínimo, es porque el que desempeña la actividad debe recuperarse del cansancio de la semana, de no existir ésta -- disposición y no tener descanso el trabajador, ésta no tendría un buen rendimiento en la empresa; en los casos en que las labores -- del establecimiento requieran un trabajo durante los siete días -- de la semana y se tenga que laborar el día domingo, el trabajador con acuerdo del patrón designará un día de la semana para descanso, así como recibirán una prima dominical sobre su salario normal; de tal forma, que para que el trabajador adquiriera ésta protección no debe ser esporádica su labor en domingo, sino un día de trabajo habitual.

La fracción quinta regula el trabajo de las mujeres durante el embarazo, estableciendo que no realizarán trabajos que puedan poner en peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de seis semanas de descanso anteriores a la fecha fijada para el parto y seis posteriores al mismo, para lo -- cual deberán recibir su salario íntegro y conservar su empleo. En los periodos de lactancia, la madre tendrá dos descansos extraordinarios de media hora.

No se podrá utilizar el trabajo de las mujeres embarazadas en trabajos insalubres o peligrosos, nocturnos industriales, establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche. Francisco Ramírez Fonseca indica que "el salario en los pe--riodos pre y postnatales lo paga el I.M.S.S., si la empresa se en

cuentra donde no haya I.M.S.S., lo tendrá que pagar el patrón<sup>27</sup>.

Actualmente las prestaciones que recibe una mujer embarazada son en mucho, condiciones más aceptables no sólo en cuanto disposiciones protectoras de la maternidad, sino en el trabajo de la mujer en general, sin embargo, en el caso de los servicios de guarderías, no son proporcionados a todas las mujeres en las mismas circunstancias por el I.M.S.S., el problema se agudiza en las poblaciones en la que dicha institución no presta sus servicios.

La fracción sexta nos hace referencia a los salarios mínimos generales y profesionales de los trabajadores; los salarios mínimos generales serán aplicables de acuerdo a las áreas geográficas del país, los salarios profesionales se determinarán de acuerdo a cada actividad económica, profesión, oficio o trabajo especial.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, desde el punto de vista material, social, cultural y el rubro de la educación. Los salarios mínimos serán fijados por una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno.

El salario es la retribución que le corresponde al trabajador por su trabajo, la cual debe ser pagado por el patrón. El salario se encuentra integrado por los pagos en efectivo; prima dominical, vacacional y de antigüedad; comisiones y todo tipo de --

---

<sup>27</sup>Ramírez Fonseca, Francisco. "Ley Federal del Trabajo", Novena Edición, Editorial PAC., México, 1996, pág. 86.

prestaciones a favor de los trabajadores.

En cuanto al salario que se paga a los trabajadores, éste no puede ser inferior al mínimo establecido en la ley. El profesor - Francisco Ramírez Fonseca indica que "el salario mínimo debe ser pagado por el patrón en todos los casos. El pago de un salario inferior al mínimo tiene una doble sanción; desde el punto de vista laboral constituye una seria falta de probidad, por parte del patrón que abre una posibilidad para que los trabajadores demanden la rescisión de su contrato individual de trabajo con fundamento en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, - con la consecuencia de tener que indemnizar a los trabajadores en términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. La otra - consecuencia dentro del ámbito del derecho penal, constituye un fraude cometido en agravio de los trabajadores el pago de un salario inferior al mínimo"<sup>28</sup>.

Con las condiciones económicas en que vive nuestro país, es difícil que el salario mínimo pagado a los trabajadores les proporcione a éstos y a su familia una estabilidad económica, por lo cual está prohibido a los patrones pagarles una cantidad inferior a la que se establece en la Ley Laboral.

La fracción séptima establece que para trabajo igual debe -- corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni naciona-

---

<sup>28</sup>Ibidem, pág. 42.

lidad. Esta disposición se debe a que con anterioridad, al trabajo desempeñado por una mujer en igualdad de condiciones respecto al hombre, no era respetado y pagado de la misma forma que si lo desempeñara un trabajador; en cuanto a la igualdad de los trabajadores de acuerdo a su nacionalidad, vemos con frecuencia que los derechos de los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios en el extranjero son inferiores, concretamente en el caso de los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos de Norteamérica.

La fracción octava indica que el salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento. Por regla general, el salario mínimo de los trabajadores no es susceptible de descuento, excepto en el caso de ser deudor de pensión alimenticia, establecida por autoridad Judicial; cuando se pague al patrón por algún anticipo del salario del trabajador; en caso de error de la empresa reflejándose en un pago excesivo realizado al trabajador en su salario; pago por arrendamiento de viviendas que proporciona el patrón al trabajador, los cuales no serán mayores al 15% de su salario y pagos hechos al INFONAVIT, en caso de adquisición, construcción, ampliación o mejoras de casas-habitación de los trabajadores.

La fracción novena establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, el porcentaje será fijado por una comisión nacional, la cual realizará las investigaciones y estudios necesarios basados en la economía nacional del país. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir u-

tilidades las empresas de nueva creación durante el primer año; - las que elaboren un nuevo producto, sólo durante los dos primeros años de haber salido al mercado; las que se dediquen a la - Industria extractiva de reciente creación sólo en el periodo de - explotación; las Instituciones de asistencia privada, el I.M.S.S. y las empresas que tengan un capital menor al que establezca la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo, tal criterio contraviene los derechos de los trabajadores los cuales deben de gozar de los mismos privilegios de forma general, sin importar la calidad del patrón. De igual forma no tienen derecho de recibir por concepto de participación de las utilidades de la empresa, los Directores, Administradores y Gerentes Generales; -- los que desempeñen trabajos de confianza que su salario sea mayor al de un trabajador sindicalizado, los trabajadores domésticos y los trabajadores eventuales cuya labor no sea mayor a sesenta -- días por lo menos para la empresa en un periodo de un año.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas no implica su intervención en la dirección y administración de la empresa.

El salario debe ser pagado en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro con que se pretenda sustituir la moneda, según lo establece la fracción décima del artículo 123 Constitucional.

Se establece que el salario de los trabajadores debe pagarse

en efectivo, sin embargo, generalmente a los trabajadores al llegar el plazo de pago, el salario recibido por éstos se realiza por medio de cheques, ésta medida se ha adoptado por las empresas para evitar que los trabajadores sean víctimas de ilícitos que afectan su patrimonio y el de su familia.

La fracción décima primera establece que cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, se pagará al trabajador con un 100% más de lo establecido para las horas normales; las horas extraordinarias no podrán exceder de tres horas al día ni de tres veces consecutivas. Cuando por accidentes se ocasione un siniestro en la empresa, el cual ocasione un peligro para los trabajadores, para el patrón o la empresa en su equipo e instalaciones, las horas que laboren los trabajadores como extraordinarias serán pagadas en el mismo porcentaje que las horas extraordinarias normales; las mujeres embarazadas no podrán trabajar horas extras, debido a que su salud puede encontrarse en peligro.

La fracción décima segunda indica que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase tendrá la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por medio de las aportaciones que realicen los patrones al fondo nacional de la vivienda y establecer un sistema de financiamiento para otorgar a los trabajadores crédito barato para que adquieran en propiedad habitaciones. Para tal efecto se expedirá una ley que regulará esta materia y la integración de un organismo

que administrará los recursos del fondo nacional de la vivienda.

Actualmente para que un trabajador que no ha sido beneficiado con la obtención de una habitación, por medio del INFONAVIT, y en consecuencia pide que le sean devueltas las aportaciones periódicas que ha realizado con el salario de su trabajo, cuando -- después de un año no está sujeto a relación laboral alguna, se le exige al trabajador la edad mínima de 50 años. En caso de que algún trabajador sufra una incapacidad total de tipo permanente, -- muerte o jubilación, se le entregará al trabajador o en su caso a los beneficiados el total de sus aportaciones, más otra cantidad igual, por éste mismo concepto, en éste último caso, sin duda alguna representa una gran ayuda al trabajador que se jubile o se encuentre incapacitado; ésta obligación se hace extensiva a los patrones que tengan contratados personal doméstico a su servicio.

Las empresas que se encuentran establecidas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y -- demás servicios necesarios a la comunidad; cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno no menor a cinco mil metros cuadrados, para establecer mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos, no -- siendo permitido establecer en el centro de trabajo expendios de bebidas embriagantes o casas de juego.

En la fracción décima tercera establece la obligación de las empresas para proporcionar a los trabajadores capacitación o a --



diestramiento en su trabajo, dicha disposición se encuentra regulada por el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En todas las empresas se establece como obligación de los patrones el proporcionar a los empleados por ellas capacitación o adiestramiento, no importando la jerarquía del trabajador, funciones que desempeñe en el centro de trabajo o su condición económica. La capacitación o adiestramiento puede otorgarse dentro o fuera de la empresa; por personal que integra el centro de trabajo o contratado por el patrón especialmente para cumplir con éste mandato legal, expidiendo constancias de asistencia a los trabajadores, los cuales deberán asistir puntualmente a los cursos y atender las indicaciones del instructor.

La fracción décima cuarta hace referencia a que los patrones serán responsables de los accidentes y enfermedades de los trabajadores, con motivo de la ejecución de su trabajo, en consecuencia, deberán de pagar la indemnización correspondiente, según provoque en el trabajador una incapacidad temporal, permanente o la muerte; dicha responsabilidad subsiste para el patrón aún cuando haya utilizado los servicios de un intermediario.

Los accidentes de trabajo, no sólo serán los que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones, sino también a los que está expuesto durante el tiempo necesario que tarda en trasladarse de su casa a su trabajo y de su trabajo a su casa. El acci-

dente de trabajo es definido como toda lesión orgánica que puede afectar al trabajador físicamente o producirle la muerte; las enfermedades las establece el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, el cual indica:

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

Los tipos de incapacidad que puede sufrir un trabajador, puede consistir en una incapacidad temporal, la cual le va a impedir desarrollar sus actividades por algún tiempo; incapacidad permanente parcial, la cual disminuirá las facultades de un trabajador y la incapacidad permanente total impide de manera definitiva el desarrollo de alguna actividad determinada.

Las prestaciones a las que está obligado a proporcionar el patrón al trabajador que padezca una enfermedad o accidente de trabajo consistirán en asistencia médica, hospitalización, rehabilitación, medicamentos e indemnizaciones, el patrón podrá excusarse de dicha obligación si el trabajador sufre un accidente de trabajo estando en un estado étilico, bajo el influjo de drogas o energéticas, salvo prescripción médica.

En la fracción décima quinta se establece la obligación del patrón de observar los lineamientos relativos a la higiene y se-

guridad en la empresa, adoptando las medidas adecuadas para prevenir accidentes, cuando el trabajador utiliza la maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo; la organización del establecimiento de trabajo debe ser de tal forma que procure la salud y la vida de los trabajadores y las mujeres, sobre todo cuando se encuentran embarazadas.

El Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo establece que las instalaciones deben de contar con las paredes, pisos, patios, rampas y escaleras necesarias y en las condiciones más óptimas para evitar accidentes; las empresas deben de contar con las salidas de emergencia para el desalojo de las personas; instalación de sistemas de alarmas contra incendios; se deben realizar simulacros para el caso de presentarse siniestros durante las actividades de la empresa. De igual forma los trabajadores al desempeñar sus funciones, deben de utilizar el equipo de protección necesario, tal es el caso de guantes, gorras y botas, entre otros, cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.

En la fracción décima sexta se indica que los patrones y trabajadores tienen derecho a coaligarse, formando sindicatos para la defensa de sus intereses. En su concepto, el profesor Francisco Ramírez-Fonseca manifiesta que "la coalición genericamente hablando es un grupo de trabajadores sin personalidad jurídica propia, es decir, cada trabajador es poseedor de sus derechos y los ejercita en nombre propio sin que la coalición represente propiamente a los trabajadores que formen parte de la mis-

ma=29.

A diferencia de la coalición, los sindicatos son permanentes, mientras que la coalición es temporal, en tanto que se cumpla con el objetivo que le dió origen desaparecerá. El sindicato crea una persona jurídica, cuando éste se encuentra constituido de acuerdo a las disposiciones legales.

La fracción décima séptima establece como derechos de los trabajadores y patrones el realizar huelgas y paros, cuando los intereses de los trabajadores se vean afectados, pueden hacer uso del derecho de huelga que la ley establece, entendiéndose por ésta la suspensión temporal de las labores de una empresa por parte de los trabajadores; la huelga llevada a cabo por los trabajadores es un medio de lucha, en tanto que para los patrones es un medio de defensa.

El objeto de la huelga se establece en la fracción décima octava, indicando que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; tratándose de servicios públicos el aviso de la huelga se realizará con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Cuando los huelguistas ejerciten actos violentos contra las personas o las propiedades, se considerará una huelga como ilícita, lo mismo cuando se realiza una huelga en ca-

---

29Ibidem, pág. 130.

so de guerra y los establecimientos y servicios que dependan del go--  
bierno.

Además de tener por objeto la huelga el conseguir el equili-  
brio entre los diversos factores de la producción; también proce-  
de la huelga para que se lleve a cabo la celebración del Contrato  
Colectivo de Trabajo, del Contrato Ley o exigir su cumplimiento;-  
en caso de que no se haga participes a los trabajadores en las uti-  
lidades de las empresas; en apoyo de una huelga por las causas-  
antes citadas, sin embargo, cuando se produzca un desequilibrio--  
económico en todo el país, no debe ser motivo de huelga. En quan-  
to al aviso de suspensión de labores a las Juntas de Concilia --  
ción y Arbitraje, tratándose de empresas que no se dediquen a pr  
porcionar servicios públicos, el aviso debe darse con seis días -  
de anticipación.

La fracción décima novena indica que los paros serán lícitos sola-  
mente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el  
trabajo para mantener los precios a un límite costeable, con la -  
aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los paros que  
se realicen en una empresa serán motivados por un excente en su -  
producción, en cambio las huelgas, como ya quedó asentado en la -  
fracción anterior, procede cuando los intereses de trabajadores o  
patrones sean afectados.

La fracción vigésima establece que las diferencias entre el-  
capital y el trabajo serán resueltos por la Junta de Conciliación

y Arbitraje. El funcionamiento de las Juntas pertenece al poder ejecutivo, existiendo Juntas federales o locales, de acuerdo a las actividades de las empresas. La Junta de Conciliación y Arbitraje estarán formadas por representantes de los trabajadores, del patrón y del gobierno.

Según la fracción vigésima primera, en caso de que el patrón se negará a someter sus diferencias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la ley establece sanciones, que en éste caso, los patrones que no le den observancia a ésta disposición tendrán que indemnizar al trabajador con tres meses de salario, pagar la prima de antigüedad y los salarios vencidos desde el momento en que se omitió el pago hasta que se realice el pago de la indemnización al trabajador, esto es, tratándose de conflictos colectivos; cuando se trate de problemas individuales, necesariamente el patrón debe dar cumplimiento al laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Si el que se niega a someter su problema a la Junta es el trabajador, se dará por terminado el contrato de trabajo.

En la fracción vigésima segunda establece que el patrón que despidió a un trabajador sin causa justificada, en caso de haber ingresado a un sindicato o forme parte de una huelga licita, estará obligado a elección del trabajador a indemnizarlo o a reinstalarlo en su trabajo. Los casos en que al patrón no se le puede obligar a reinstalar al trabajador; sólo pagará la indemnización, será en el caso de los trabajadores de confianza, debido al con-

tacto directo y permanente con el patrón; en caso de que el trabajador haya laborado para el patrón por menos de un año; en caso de los trabajadores domésticos y eventuales.

El patrón tiene la obligación de indemnizar al trabajador -- con el importe de tres meses de salario, por falta de probidad -- del patrón; por recibir malos tratamientos, por el patrón, su cón yuge, padres, hijos o hermanos, con consentimiento del patrón.

El derecho de preferencia de los trabajadores, se encuentra establecido en la fracción vigésima tercera del mencionado artículo 123 Constitucional, en la que se establece que los créditos en favor de los trabajadores por salario devengados en el último año y tratándose de indemnizaciones del trabajador tendrán preferencia sobre cualquier otro en caso de quiebra de la empresa. Gozan del derecho de preferencia los salarios de los trabajadores sobre los de otra persona física o jurídica, incluso, ante las deudas del establecimiento ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y las contraídas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La fracción vigésima cuarta establece que las deudas que tenga el trabajador con el patrón, sólo serán su responsabilidad, y en ningún caso se podrá cobrar esas deudas a su familia, así mismo no se podrán exigir deudas al trabajador cuando éstas sean mayores al excedente del salario de un mes del trabajador. La ley establece en forma clara los casos de excepción al descuento del

suelo de los trabajadores, entre ellos, en caso de que el trabajador sea deudor de pensión alimenticia, en caso de errores de la empresa y por ningún motivo se exigirán el pago de pasivos a la familia del trabajador, por deudas contraídas con el patrón.

En la fracción vigésima quinta indica que el servicio de colocación de los trabajadores, será proporcionado de forma gratuita, llevado a cabo por bolsas de trabajo, oficinas municipales o por cualquier institución, teniendo prioridad quines representan la única fuente de ingresos para su familia. No obstante la intención de proteger y ayudar al trabajador, la eficiencia del servicio de colocación, se ve limitada al contar con mayor demanda de trabajo en proporción a la oferta del mismo, debido a las condiciones económicas del país, que afectan a toda la población.

Por su parte la fracción vigésima sexta regula las relaciones laborales entre los trabajadores mexicanos y los empresarios extranjeros, revisando los contratos por autoridad competente. Con el objeto de tutelar los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero, se establecen como obligaciones de los patrones los gastos de repatriación, sin embargo, el problema actual lo constituyen los trabajadores mexicanos que de forma ilegal prestan sus servicios a empresas Norteamericanas, en consecuencia, se reducen los derechos que les corresponden por ser parte de una relación laboral.

En la fracción vigésima séptima se establecen las condicio -



nes que son nulas, aún cuando se establezcan en el contrato, - tal es el caso de estipular una jornada inhumana, las que establezcan un salario no remunerador; establecer un plazo mayor de una - semana para la percepción del jornal; el salario debe ser pagado - en el lugar de trabajo, no siendo permitido realizarlo en cantinas, fondas, café, a menos que en ese lugar se labore; comprar artículos de consumo en tiendas determinadas; reterner el salario - por concepto de multa; renunciar a las indemnizaciones que le corresponden al trabajador por el desempeño de su trabajo, y en general a toda renuncia de derechos por parte del trabajador.

En las condiciones de trabajo establecidas en los contratos de trabajo, la ley establece los derechos mínimos de los trabajadores, tal es el caso del salario mínimo que se debe pagar al trabajador, días de descanso obligatorios, así como el número de -- días que disfrutará el trabajador por vacaciones. Por otra parte, también da libertad a los sujetos de trabajo para que fijen el horario de trabajo, siempre y cuando no exceda los límites legales - o disminuya los derechos ya existentes, y como medida protectora - para el trabajador, se establecen los derechos a los que ya no -- puede renunciar el trabajador al ser contratado.

La fracción vigésima octava establece que los bienes de los trabajadores que se constituyan como patrimonio de familia, traídos como consecuencia, que queden fuera del comercio, sean inembargables y que no pueda establecerse sobre ellos gravámen alguno, siendo transmitidos sólo a título de herencia; el límite permitido pa

ra constituir el patrimonio de familia será el valor del bien cuya cantidad resulte de multiplicar 3650 por el salario mínimo diario.

En la fracción vigésima novena establece la expedición de la Ley del Seguro Social, los trabajadores que se encuentren protegidos por ésta ley, cuentan con las prestaciones que la institución otorga a sus afiliados.

La fracción trigésima indica que de forma independiente a la existencia del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, cuyo objetivo es otorgar mediante programas habitacionales a los trabajadores, se pueden constituir también para tal efecto sociedades cooperativas.

En cuanto a la fracción trigésima primera establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a los estados, sin embargo, será de competencia federal la rama industrial y de servicios textil; eléctrica; cinematográfica; huleira; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y su fundición, obtención de hierro metálico, acero, y sus productos laminados; hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz; química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; celulosa y papel; aceites y grasas vegetales; productora de alimentos que sean empacados envasados o enlatados, al igual que las bebidas; ferrocarrilera; moderna en la producción de acerradero triplay y aglutinados; vidriera

en la producción de vidrio plano, liso, labrado o envases de vidrio; tabacalera; servicios de banca y crédito. En cuanto a las empresas serán de competencia federal las descentralizadas o administradas en forma directa por el Gobierno Federal; las que tengan un contrato o concesión federal; las que ejecuten trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal, aguas territoriales o en la zona económica exclusiva; conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados en dos o más entidades federativas; obligaciones patronales en materia educativa; obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el cual regula las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; fueron incluidos en éste artículo el 6 de diciembre de 1960, durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos y en 1963 se estableció la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la fracción primera se establece la jornada de trabajo, - la diurna será de ocho horas y la nocturna de siete, las horas extraordinarias serán pagadas con un ciento por ciento más del -- que corresponde a las horas normales de trabajo, a diferencia del apartado "A", no existe horario mixto. Por lo que respecta al tiempo extraordinario se indica que no puede exceder de tres veces -- consecutivas, ni ser mayor a tres horas diarias, sin embargo, da-

la posibilidad de poder aumentar la labor extraordinaria sin -- violar el precepto legal.

La fracción segunda señala que por cada seis días de trabajo se disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce integro de su salario. En cuanto a los días de trabajo, el profesor Euquerio Guerrero indica que "ultimamente se redujo la jornada sumanal a cinco días para que los empleados descansen sábados y domingos. Esto sin disminuir el número de horas de trabajo a la semana; pero distribuyendolas de lunes a viernes"<sup>30</sup>.

Con lo anterior se pretende un mejor desempeño de los servidores públicos que para quien solicita sus servicios y paga su salario debe recibir un buen trato, en la práctica tal objetivo no es cumplido, debido a la deficiente atención que se da al público en general.

Por lo que respecta a la fracción tercera se establece que-- los trabajadores tendrán un periodo vacacional, que en ningún caso podrá ser inferior a veinte días por año, en tanto que para -- los trabajadores del apartado "A", se limita a seis días como mínimo y aumenta en base a su antigüedad, situación que dista mucho de ser equitativa.

En la fracción cuarta indica que los salarios percibidos por

---

<sup>30</sup>Guerrero, Euquerio. Ob. Cit., pág. 546.

los servidores públicos no podrán ser inferiores al salario mínimo de los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República. Se establecen aumentos periódicos al salario de los trabajadores, igualmente aumenta en razón a los números de años prestados por éstos, además de compensaciones adicionales por su puntualidad, eficiencia y responsabilidad.

La fracción quinta señala que a trabajo igual corresponde salario igual sin tomar en cuenta sexo. La igualdad del hombre y la mujer, laboralmente hablando se hace extensiva a los trabajadores del apartado "B", por lo que el salario de la mujer por el desempeño de funciones iguales a las de un hombre, corresponde un salario equivalente.

El descuento al salario de los trabajadores se establece en la fracción sexta, y procederán por ser un trabajador deudor de pensión alimenticia, por errores en su pago y por adelantos en su pago correspondiente, entre otras.

La fracción séptima señala que para que una persona sea contratada para formar parte del servicio público, tiene que demostrar ser lo suficientemente capaz para desempeñar dicha función, para lo cual el Estado cuenta con las medidas necesarias que darán cumplimiento a dicha disposición.

El derecho de escalafón de los trabajadores se encuentra regulado por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, tra -

tandose se servidores públicos. El derecho de escalafón de los -- trabajadores se basa en el número de años de servicio, conocimientos, puntualidad, responsabilidad y habilidades en su trabajo, y será favorecido el que acredite tener mejores derechos; se preferirá al trabajador de la categoría inmediata inferior, en igualdad de circunstancias, el que tenga mayor antigüedad; en caso de ser más de un trabajador el que tenga derecho, se preferirá al -- que previa demostración sea la única fuente de ingresos en su familia, según se establece en la fracción octava.

La fracción novena indica que la suspensión de los trabajadores procederá cuando el trabajador presente una enfermedad susceptible de afectar a sus compañeros; en caso de prisión preventiva o arresto decretado por autoridad Judicial o administrativa; en -- investigaciones de carácter patrimonial practicadas a un empleado de Estado.

Los casos de cese del trabajador se darán por abandono de -- su trabajo sin causa justa y en consecuencia se afecten los derechos de terceros, y sin permiso del patrón; incapacidad física o mental del trabajador; si se incurre en faltas de probidad u honrradez; si se comenten actos de violencia, injurias y amagos contra sus compañeros o jefes; si se causan perjuicios a los instrumentos de trabajo o instalaciones de los edificios; cuando cometa actos inmorales; revelar secretos de las dependencias; desobediencia injustificada a los superiores del trabajador; presentarse a -- las labores bajo el influjo de bebidas alcohólicas, drogas, nar-

cóticos o enervantes de forma habitual; por no dar cumplimiento a los objetivos de trabajo y la privación del trabajador por sentencia que cause ejecutoria en la comisión de un delito. En caso de separación del trabajador en forma injustificada, éste podrá optar por la reinstalación de su trabajo o la indemnización, en caso de supresión de plazas se otorgará una equivalente.

En la fracción décima se establece que los trabajadores tendrán derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses y hacer uso del derecho de huelga, siendo voluntaria la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, su separación sólo se llevará a cabo en el supuesto de que sean expulsados.

La fracción décima primera regula la seguridad social, en cuanto a los accidentes; enfermedades profesionales y no profesionales; maternidad; jubilación; vejez y muerte; en caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo hasta que lo determine la ley; las mujeres durante el embarazo gozarán de un mes de descanso aproximado para el parto y dos después de éste debiendo percibir su salario íntegro y los derechos que hubiese adquirido, tendrá dos descansos extraordinarios de media hora para alimentar a sus hijos, disfrutarán de asistencia médica, obstétrica, medicinas, ayudas para la lactancia y guarderías; los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas; se establecen centros de vacaciones y de recuperación de los trabajadores y tiendas económicas y se otorgarán a los trabajadores habitaciones cómodas y baratas mediante progra--

mas de financiamiento, por medio de un fondo nacional de la vivienda, no sólo podrán adquirir en propiedad viviendas, sino también para construirlas, mejorarlas o repararlas, o pagar pasivos por éste concepto.

Las medidas de seguridad existentes en las dependencias del Estado, a diferencia de las establecidas para los trabajadores en cuadrados en el inciso "A" del artículo 123 Constitucional, son las relativas al tiempo de descanso en los períodos pre y postnatales de la mujer embarazada; de igual forma es de particular importancia que para los trabajadores de éste apartado se establecen centros de vacaciones y de recuperación.

En la fracción décima segunda se establece que los conflictos de los trabajadores al servicio del Estado serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; los que resulten de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, se resolverán por el Consejo de la Judicatura Federal, los que se presenten entre la Suprema Corte de Justicia serán resueltos por ella misma. En 1994 fué reformada esta fracción en su última parte, ya que anteriormente los conflictos derivados de una relación laboral entre el poder Judicial de la Federación, eran resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La fracción décima tercera señala que los militares, miembros del cuerpo de seguridad pública y del servicio exterior, serán regulados por sus propias leyes, así mismo se hacen extensi-



vas las prestaciones de seguridad social para los trabajadores de éste apartado.

En la fracción décima tercera bis se señala que es competencia del Banco Central y las entidades de la administración Pública Federal, el resolver los conflictos que se susciten entre éstas instituciones y sus trabajadores.

Finalmente en la fracción décima cuarta del referido apartado del artículo 123 Constitucional, regula las relaciones de trabajo de los trabajadores de confianza, indicando que gozarán de los mismos derechos de seguridad social y de protección al salario, sin embargo, al igual que los trabajadores del apartado "A", no pueden formar parte de los sindicatos.

**CAPITULO V.**

**NECESIDAD DE CREAR PRECEPTOS NORMATIVOS  
QUE ESTABLEZCAN COMO PRESTACION OBLIGATORIA  
LA CREACION DE COMEDORES PARA LA CLASE TRABAJADORA.**

**5.1.-PRESTACIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES.**

**5.2.-LA CREACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
DE COMEDORES DIGNOS PARA LOS TRABAJADORES COMO  
PRESTACION OBLIGATORIA PARA LOS PATRONES CON  
ESTIMULOS FISCALES.**

**CAPITULO V. NECESIDAD DE CREAR PRECEPTOS NORMATIVOS QUE ESTABLEZCAN COMO PRESTACION OBLIGATORIA LA CREACION DE COMEDORES PARA LA CLASE TRABAJADORA.**

**5.1.-PRESTACIONES OTORGADAS A LOS TRABAJADORES.**

Las prestaciones laborales se encuentran contenidas en la Constitución Federal de la República en su artículo 123, el análisis - de este artículo fué motivo de estudio en el capítulo anterior -- del presente trabajo, sin embargo, es importante señalar que entre las prestaciones que se otorgan a los trabajadores por estar sujetos a una relación laboral, encontramos que el patrón tiene - la obligación de proporcionar y acatar las normas de protección - a los trabajadores menores de edad en el centro de trabajo; se -- establecen días de descanso obligatorios; la protección del trabajo de la mujer durante el embarazo; se establece el salario mínimo que se debe pagar al trabajador por el desempeño de sus funciones; la participación de los trabajadores en las utilidades de -- las empresas; el pago de horas extraordinarias y en días de descanso obligatorio; proporcionar a los trabajadores habitaciones - cómodas y baratas, mediante programas de financiamiento; los patrones otorgarán a los trabajadores capacitación y adiestramiento en su empleo; pago de indemnizaciones, atención médica y hospitalaria a los trabajadores que sufran accidentes y enfermedades de trabajo; observar las normas de seguridad en el trabajo; libertad de asociación para que los trabajadores puedan coaligarse y formar sindicatos para la defensa de sus intereses.

De igual forma se les concede a los trabajadores el derecho-

a la huelga; se establecen horarios para las jornadas de trabajo y los trabajadores disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones pagadas.

En la Ley Federal del Trabajo, además de regular las prestaciones contenidas en el artículo 123 Constitucional, se establece el derecho que los trabajadores tienen al trabajo, los derechos de preferencia que goza el trabajador y los derechos de ascenso de los trabajadores en su empleo.

Se crean para dar cumplimiento con las disposiciones anteriores, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Reglamento de Inspección Federal del Trabajo; Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo; Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la expedición de la Ley del Seguro Social.

En las leyes y normas de trabajo se establecen las normas mínimas que regirán el trabajo de los hombres y mujeres que laboran para la empresa, la finalidad de los preceptos en materia laboral es la de protección a los trabajadores que representan a la clase desprotegida.

El trabajo debe desarrollarse en las condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores, así como procurar un ni--

vel de vida económico y social para que los trabajadores puedan -  
dar cumplimiento a sus necesidades y las de su familia en el or--  
den económico, educativo, cultural y social, reflejandose en su -  
buen desarrollo físico y mental.

A pesar de que las condiciones actuales de los trabajadores-  
son mucho mejores a las que anteriormente se vivían, las necesidada  
des de los trabajadores aumentan y el poder adquisitivo del sala-  
rio es inferior, los fines mediatos del Derecho del Trabajo aún -  
son inalcanzables para su cumplimiento futuro y realización se encu  
entra en el mundo del deber ser del Derecho.

5.2.-LA CREACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE COMEDORES-DIGNOS PARA LOS TRABAJADORES COMO PRESTACION OBLIGATORIA PARA LOS PATRONES CON ESTIMULOS FISCALES.

El Código Laboral, como lo hemos visto en los capítulos que anteceden del presente trabajo recepcional, establecen un mínimo de prestaciones otorgadas a los trabajadores por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la referida Ley Laboral, los cuales son de carácter irrenunciable, dado que el Derecho del Trabajo en sus fines debe ser tutelador y reivindicador de la clase económicamente débil, es decir, de la clase laborante. Por lo tanto, es de vital importancia que se deba tomar en consideración la propuesta de que se establezca en un artículo respectivo de la Ley Federal del Trabajo la creación de comedores dignos para los trabajadores como prestación obligatoria de los patrones y de ser posible como una reciprocidad para estos que el Estado les otorge estímulos fiscales.

Lo anteriormente citado redundaría en beneficios, tanto para el sector patronal como para el sector obrero, e incluso para el Estado: En un primer aspecto, beneficia al patrón, porque una persona que se encuentra debidamente alimentada y que ingiere sus alimentos en un lugar higiénico y cómodo, dará como resultado que el trabajador desempeñe con mayor esmero, cuidado y lealtad su trabajo, en consecuencia, aumentará la producción de la empresa o centro de trabajo, así como las ganancias obtenidas por éste concepto.

De igual forma, un segundo beneficio para el patrón lo representaría el hecho de que si la clase empresarial justifica la -- creación y establecimiento de un local para que los trabajadores consuman sus alimentos, podrían manifestarlo ante el Estado, para que por conducto de la Secretaría correspondiente (Secretaría de Hacienda y Crédito Público), se redujera en sus posibilidades el pago de impuestos, en virtud de otorgar una prestación humana y digna a la clase económicamente débil, llamada así a la clase trabajadora.

Cabe aclarar, que como se vio anteriormente en el Capítulo - III de esta tesis, en lo que respecta a la clasificación de las - empresas por su tamaño en microempresas; empresas pequeñas; empresas medianas y empresas grandes; en lo referente a las microempresas, debido a su característica familiar, es decir, que los trabajadores que la integran son parte de una misma familia y su número de integrantes son mínimos, esto es, no debe de ascender a más de quince el número de elementos que la integran; generalmente, el - centro de trabajo se localiza dentro de su vivienda, por lo que, el establecimiento del comedor y la forma de ingerir sus alimentos, no representa un mayor problema. En cuanto a las pequeñas, - medianas y grandes empresas, de acuerdo a la capacidad económica del patrón y a las necesidades del trabajador, se les debe de otorgar la prestación que se propone.

En terminos generales, no importa del tipo de empresa de que se trate, ni su clasificación, lo que si debe ser de rigor es el-

establecimiento de un local adecuado dentro de la empresa en donde exista higiene y comodidad, en el momento en que el trabajador consume sus alimentos.

En un segundo aspecto, es decir, en los beneficios que pueda representar dicha prestación, se puede afirmar que en el caso del establecimiento del local para ingerir sus alimentos, al trabajador se le ahorraría tiempo en lo que tarda en salir a la calle y buscar sus alimentos, que inclusive son caros, de dudosa higiene y de mala calidad, lo que puede traer como consecuencia para el trabajador problemas de salud, presentando con posterioridad enfermedades gastrointestinales o de cualquier otra índole, lo cual impediría a los trabajadores cumplir adecuadamente con sus funciones en la empresa.

El trabajador al encontrarse mal alimentado, ocasiona que el desarrollo de sus actividades disminuya en su trabajo, además, esta circunstancia va creando en el trabajador un cierto resentimiento en contra de la empresa y del patrón. Es indigno y denigrante observar como afuera de muchas empresas y en lugares públicos como parques, banquetas, camellones y otros lugares insalubres, la forma en que se alimentan los trabajadores, en el supuesto de llevar comida preparada de su casa al trabajo, de lo contrario, los trabajadores concurren a alimentarse a una fonda, en donde la calidad de los productos es baja y la higiene mínima, la razón; la carencia de inspección sanitaria de esos pequeños establecimientos, en que se alimentan los trabajadores.



La capacidad económica de los trabajadores, al pagar su medida en horas de trabajo, menoscaba la capacidad de su salario, - que de antemano, es insuficiente. Si se toma en cuenta que el salario mínimo pagado a los trabajadores, debe ser el suficiente -- que le procure al trabajador y a su familia los elementos suficientes que favorezcan su buen desarrollo, como lo establece nuestra Carta Magna, siendo ésta, nuestro máximo ordenamiento jurídico, la realidad es otra muy diferente, puesto que el salario que - persive la clase trabajadora sólo le permite cubrir sus más elementales necesidades, es decir, se sacuden violentamente los bolsillos de éstos y disminuye consecuentemente su poder adquisitivo, ya que la parte del salario del trabajador destinado a sus alimentos, podría ser utilizado para gastos de primera necesidad del - trabajador.

Las consecuencias de una mala alimentación del trabajador, - se reflejan en su salud, de tal forma que son considerados como - riesgos de trabajo el consumir alimentos insalubres que le cause trastornos físicos, si esto sucede, y la enfermedad del trabajador se presenta como grave, el patrón tendrá de acuerdo a las normas laborales que prestar atención médica y en su caso, hospitalaria a los trabajadores que así lo requieran y los efectos negativos no sólo serán para el trabajador sino para la empresa que - tendrá que utilizar a más trabajadores, hasta que éstos mejoren - su salud y vuelvan al centro de trabajo, implicando más gastos -- para el patrón, disminuyendo por consiguiente el patrimonio de la empresa.

En caso de que los trabajadores fueran apoyados con la prestación de otorgarles comedores dignos e higiénicos en su trabajo, las consecuencias serán en que éstos rendirán más en sus actividades, ser más útiles y eficaces para la empresa y para su familia y en lugar de sentir desprecio y rencor hacia el patrón, sentirán agradecimiento y lealtad para la empresa, aumentando los beneficios no sólo de ésta, sino también los del trabajador.

Por otro lado, el papel que puede jugar el Estado, en caso de otorgarse a la clase trabajadora ésta prestación, es de vital importancia, ya que el Estado mediante estímulos fiscales, podría disminuir el porcentaje del pago del impuesto Sobre la Renta, para que la diferencia por el pago de dicho impuesto, sea destinado a la instalación y funcionamiento de los comedores en las empresas.

Al subsidio que otorge el Estado mediante la disminución del impuesto Sobre la Renta, para otorgar a los trabajadores dicha prestación, se sumará el pago de una cuota simbólica a cargo del trabajador, estableciéndose un mejor control en la empresa. En razón de que el pago del impuesto Sobre la Renta es pagado por las personas físicas y morales, en la medida de las posibilidades del Estado se determinará el porcentaje a deducir de éste impuesto, y con ello el establecimiento de comedores para los trabajadores.

En el caso de los trabajadores cuyas percepciones no son mayores al salario mínimo, y en consecuencia no pagan el impuesto

Sobre la Renta, el otorgar ésta prestación estará a cargo del patrón que paga el impuesto ya referido y del Estado mediante el estímulo que les otorge a los patrones.

Es importante recalcar, que existen en nuestro país empresas públicas y privadas que otorgan ésta prestación a los trabajadores, ya sea en forma voluntaria, o por algún logro de los trabajadores en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero no por ser una -- prestación que se deba proporcionar a los trabajadores en forma -- obligatoria por estar establecida en ley laboral alguna, por lo -- cual, se propone que se agregue esta prestación como una obliga -- ción regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Es importante lo anteriormente expuesto, en virtud de que un trabajador sano, representa una empresa sana, y un conjunto de em -- presas sanas, hacen un país más fuerte y sano, tanto en el aspec -- to económico como político y social, porque un trabajador produc -- tivo, hace que una empresa sea más competente y en consecuencia -- se generen nuevos empleos y al generarse más de éstos últimos, se -- generarán también más impuestos, los cuales arriban a las arcas -- de la nación, vía recaudación fiscal y todo esto repercute en -- beneficios para la colectividad, es decir, todos los que integra -- mos la sociedad.

Uno de los problemas actuales que representa una mayor preo -- cupación por parte del Estado y sus gobernados es la generación -- de empleos, al no existir la posibilidad de otorgar trabajos a --

quienes así lo requieren, tiene como consecuencia ser una fuente - de otros problemas como lo es el de la delincuencia en que incurre la población ante la desesperación por no poder laborar, y - su trabajo no ser remunerado, al haber más empleos disminuirá la delincuencia y la sociedad al vivir más tranquila, causará que el Estado gaste menos recursos para vigilar y sanear el rubro de la delincuencia, utilizando estos recursos en otros ámbitos que necesite el Estado.

La principal necesidad de los trabajadores es el trabajo, debido a que con el desempeño de una actividad, ya sea que se desarrolle un trabajo material o intelectual, dará satisfacción a sus necesidades de alimentación, habitación, vestido, educación y en la medida de sus posibilidades diversión para su buen desarrollo físico y mental, con lo cual se demuestra que para la mayoría de los trabajadores el trabajo es una necesidad más que un placer, y además se toma en cuenta que el salario que se obtiene es inferior al que necesita el trabajador, y en ocasiones tiene que prolongar su jornada de trabajo o complementarlo además con actividades adicionales que le permitan satisfacer sus necesidades.

De lo anterior, se obtiene que es de suma importancia, que el Estado legisle en ésta materia, la propuesta de establecer como prestación obligatoria la creación de comedores en las empresas para los trabajadores, expuesta en el presente trabajo, tiene como objetivo disminuir las cargas del trabajador, jefe de familia, que observa como su poder adquisitivo disminuye ante la necesidad

de alimentarse durante la jornada de trabajo en un lugar antihi--  
giénico e incómodo. Las normas de trabajo tienen como objetivo --  
tutelar los derechos de los trabajadores, la propuesta que se in--  
dica sigue los mismos lineamientos laborales.

Lo anteriormente expuesto, no es una panacea, que va a solu--  
cionar todos los problemas de los trabajadores, pero sí represen--  
ta un estímulo laboral muy importante, tanto para el trabajador--  
mismo, para su familia y para su poder adquisitivo; tampoco pre--  
tende ser una propuesta de índole Socialista, menos aún una uto--  
pía, ya que dicha propuesta se puede lograr con una buena dispo--  
sición, sobre todo por parte del sector empresarial así como del  
Estado, mitigando en consecuencia, un poco las carencias con las--  
que en la actualidad viven la mayoría de los trabajadores.

## C O N C L U S I O N E S .

**PRIMERA.**--En el inicio de la existencia del hombre, sólo se puede hablar de normas jurídicas aisladas en materia laboral, por lo que carecían de las características de las normas jurídicas actuales: bilaterales, heterónomas, coercibles y externas.

**SEGUNDA.**--El Derecho Laboral es un conjunto de disposiciones que tutelan los derechos de los trabajadores y surge como protector de la clase más desprotegida, que es la clase obrera.

**TERCERA.**--En cuanto a la unificación del Derecho Laboral, tenemos que ante la diferencia de criterios de una entidad federativa a otra, por las normas contenidas en las leyes laborales locales, se presentaron proyectos de la Ley Federal del Trabajo en 1919, 1925 y 1929 con las reformas al artículo 73 fracción X y 123 Constitucional se otorgan facultades al Congreso Federal para legislar en materia laboral con competencia a nivel nacional, emitiéndose la primera Ley Federal del Trabajo en 1931.

**CUARTA.**--En la Ley Federal del Trabajo, se establecen el mínimo de normas jurídicas que rigen las relaciones obrero-patronales.

**QUINTA.**--El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores se encuentra contenido en la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 Constitucional, en el cual se establece -- que aún en el supuesto de que se realice tal renuncia de derechos

de forma expresa por el trabajador, estas carecerán de validez.

**SEXTA.**-Se establece la igualdad laboral tanto en el hombre-- como en la mujer, ya que anteriormente esta última carecía del re conocimiento jurídico que le correspondía por el desempeño de actividades equivalentes a las del hombre, por lo que se indica en la Ley Federal del Trabajo que a trabajo igual corresponde un salario igual, sin tener en cuenta sexo, nacionalidad o creencias-- religiosas.

**SEPTIMA.**-Se dictan normas protectoras del trabajo de los menores de edad en los centros de trabajo, prohibiendo las labores de los menores de 14 años y para los mayores de esta edad y los-- menores de 16 años sólo se les permite laborar con el permiso de sus padres, así como se les prohíbe trabajar en lugares insalu--- bres o peligrosos.

**OCTAVA.**-El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, fué creado a efecto de otorgar a los trabajadores habitaciones cómodas, higiénicas y dignas, de igual forma los trabajadores gozan de los derechos de antigüedad, preferencia, --- y ascenso y asociación, entre los principales derechos de los o-- breros.

**NOVENA.**-Los sujetos de la relación Laboral, tanto patrones - como trabajadores e intermediarios, en caso de ser requeridos sus servicios por el patrón, crean derechos y obligaciones para cada-

una de las partes, establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA.**--En las empresas el patrón debe de respetar los derechos de los trabajadores y cumplir con las obligaciones que para tal efecto señalan las leyes laborales, no importando el tipo de empresa o calidad del titular del centro de trabajo.

**DECIMA PRIMERA.**--En la Constitución General de la República -- en el artículo 123, se establecen las normas mínimas que gozan -- las personas que prestan un servicio a un patrón, reguladoras de la materia laboral.

**DECIMA SEGUNDA.**--en el artículo 123 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, no existe la obligación patronal de otorgar comedores dignos para los trabajadores, lo cual repercutiría en beneficios para -- ambas partes, ya que al estimularse al trabajador, seguramente -- rendiría su productividad a favor de la empresa.

**DECIMA TERCERA.**--En base a lo anterior, se propone la obligación de que al sector patronal se le establezca como prestación -- obligatoria la creación de comedores para los trabajadores y que el Estado estimule a los empresarios, en base a una reducción en el pago de sus impuestos.

**DECIMA CUARTA.**--La prestación del otorgamiento de comedores -- de los patrones a beneficio de los trabajadores estimularía a es-



tos, ya que serían más productivos, trabajarían con más energía, lealtad y dedicación en su empleo.

**DECIMA QUINTA.**--Desde luego, que la prestación alimenticia -- que se les otorge a los trabajadores, debe de cumplir con las normas de higiene establecidas en la ley.

## B I B L I O G R A F I A .

- 1.-Alvarez, José Manuel. "Derecho Obrero", Editorial Porrúa, S.A., Tercera edición, México, 1970.
- 2.-Barajas Montes de Oca, Santiago. "Introducción al Derecho Mexicano II", s/e, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, -- 1981.
- 3.-Bermúdez Cisneros, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Editorial Cárdenas, Primera Edición, Durango, Durango, México, 1978.
- 4.-Briseño Ruíz, Alberto. "Derecho Industrial del Trabajo", s/e, Editorial Trillas, México, 1985.
- 5.-Castorena, Jesús J. "Manual de Derecho Obrero" (Derecho Sustantivo), s/e, Editorial Tipográfica Offset "Ale", México, 1994.
- 6.-Cavazos Flores, Baltazar. "Los Trabajadores de Confianza", s/e Editorial Trillas, México, 1979.
- 7.-Cavazos Flores, Baltazar. "40 Lecciones de Derecho del Trabajo", Octava Edición, Editorial Trillas, México, 1994.
- 8.-Dávalos Morales, José. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Quinta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1994.
- 9.-Dávalos Morales, José. "Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1991.
- 10.-De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Novena Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1994.
- 11.-De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1993.
- 12.-De Pina Vara, Rafael. "Elementos de Derecho Mercantil Mexicano" Vigésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1994.

- 13.-Estrella Campos, Juan. "Derecho del Trabajo I", s/e, México, 1976.
- 14.-Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", Décima Sép--  
tima Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1990.
- 15.-Méndez Morales, José Silvestre. "Economía y la Empresa", s/e, Edl  
torial McGraw-Hill, México, 1993.
- 16.-Morales Italo, Hugo. "La Estabilidad en el Empleo", s/e, Edito --  
rial Trillas, México 1987.
- 17.-Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo", Tomo II, s/e, Edito--  
rial Porrúa S.A., México, 1983.
- 18.-Reyes Ponce, Agustín. "Administración de Empresas", Primera Par--  
te, s/e, Editorial Limusa, México, 1987.
- 19.-Sánchez Alvarado, Alfredo. "Instituciones del Derecho Mexicano-  
del Trabajo", s/e, Editorial Porrúa S.A., México 1972.
- 20.-Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", s/e, Edito--  
rial Porrúa S.A., México, 1970.

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

- 1.-"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 114\* -  
Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1996.
- 2.-"Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los-  
Trabajadores", 75\* Edición, Editorial Porrúa S.A., México. 1996.
- 3.-"Ley Federal del Trabajo", Comentada por Ramírez Fonseca, Fran--  
cisco, Novena Edición, Editorial PAC, Novena Edición, México, 1996.
- 4.-"Ley Federal del Trabajo, Comentada por Trueba Urbina, Alberto -  
y Trueba Barrera, Jorge, 75\* Edición, Editorial Porrúa, S.A., México-  
1996.
- 5.-"Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo", 75\* Edición,

Editorial Porrúa S.A., 1996. .

O T R A S F U E N T E S .

1.-Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo II, Séptima Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1994.