



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN

Violación a la situación laboral del personal que trabaja en los restaurantes que prestan sus servicios las 24 horas en el D.F., ante la inaplicabilidad del Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis:

Que para obtener el título de:

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Ana María del Carmen Ortiz Vega.

Asesor: Martha Alicia Salazar López.

México 1999.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

A DIOS por constituir el ser que me dio luz y esperanza en la oscuridad e iluminar mi camino, para el logro de mis mayores anhelos y metas.

A MIS PADRES con todo el cariño a la memoria de mi madre con la devoción y gratitud sin término, a mi padre por el apoyo moral, económico y por los sacrificios realizados para formarme profesionalmente y ambos por otorgarme la mejor de las herencias.

A MI ESPOSO E HIJO por todo su cariño y comprensión con que me alentaron para la realización de este trabajo de investigación para ellos mi amor y mi más profundo agradecimiento.

A MI HERMANA por toda su ayuda y por estar siempre presente en los momentos más difíciles de mi vida, mi sincero agradecimiento.

A MI TÍO DR. SALVADOR VEGA Y AYALA por que con sus sabios consejos y su apoyo incondicional nos enseñó la fortaleza con la que debe contar el ser humano para su superación, gracias.

A MIS SUEGROS Y FAMILIA por su ayuda incondicional, mi más eterno agradecimiento.

A LA LIC. MARTHA ALICIA SALAZAR LÓPEZ que con sus conocimientos y adecuadas indicaciones, supo llevar y orientarme para lograr la terminación del presente trabajo, le tributo mi más sincero agradecimiento.

A MIS AMIGOS: Verónica, Patricia y los Lics. Ruth Gutiérrez Velázquez y Juan Carlos Ocampo Bretón, gracias por su apoyo.

**“POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU”**

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A" COMO REGULADOR  
MAXIMO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

1.- ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	1
2.- LA REGULACION DE LA JORNADA DE TRABAJO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	20
a) EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, RESPECTO DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	20

CAPITULO II

LA JORNADA DE TRABAJO APLICADA A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN  
SUS SERVICIOS EN RESTAURANTES QUE DAN SERVICIO LAS 24 HORAS.

1.- CONCEPTO DE JORNADA.....	24
a) DIVISION DE LA JORNADA DE TRABAJO EN DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA. ....	26
b) LA JORNADA SUBALTERNA. ....	29
2.- CONCEPTO DE TRABAJO.....	37
3.- CONSECUENCIAS FISICAS Y ECONOMICAS DEBIDO AL EXCESO DE LA JORNADA DE TRABAJO QUE SE DA EN ESTE TIPO DE TRABAJADORES.....	37
a) FISIOLÓGICAS, MORAL Y SOCIAL. ....	38
b) ECONOMICAS.....	40
1) SALARIO MINIMO COMO FUENTE ECONOMICA BASICA.....	40
2) LAS PROPINAS.....	44
c) PRODUCTIVIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.....	50
4.- OBLIGACIONES DEL PATRON, RESPECTO A LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS RESTAURANTES QUE DAN SERVICIO LAS 24 HORAS.....	54
a) ALIMENTACION. ....	54
1) EL DENOMINADO DESCANSO DE MEDIA HORA. ....	55
b) PRESTACION DEL SEGURO SOCIAL .....	55

c) SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. ....	58
d) DIAS DE DESCANSO. ....	70
e) VACACIONES. ....	72
f) INSPECCION EN EL TRABAJO. ....	74

### CAPITULO III

#### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS RESTAURANTES QUE DAN SERVICIO LAS 24 HORAS EN EL DISTRITO FEDERAL.

1.- LA OBLIGACION DE ATENDER CON ESMERO Y CORTESIA A LOS CLIENTES. ....	84
2.- LA PRESENTACION FISICA E HIGIENICA FRENTE AL CLIENTE. ....	85
a) PARA LA OBTENCION DE LOS EMPLEOS LOS ASPIRANTES DEBEN REUNIR DETERMINADAS CARACTERISTICAS. ....	87
b) OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA INDUMENTARIA QUE SE UTILIZA EN LA PRESTACION DEL SERVICIO. ....	88
3.- OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES DE CUBRIR A OTRO TRABAJADOR EN SU JORNADA DE TRABAJO EN EL CAMBIO DE TURNO. ....	90
a) LA NO RETRIBUCION DEL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL CASO DE SUPLENCIA. ....	90
b) EL EXCESO DE HORAS DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 66 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO , EN EL CASO DE SUPLENCIA DE ESTOS TRABAJADORES. ....	92
4.- LA IMPORTANCIA DE REGULAR LA SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN ESTE TIPO DE RESTAURANTES BARES. ....	93
a) QUE LAS EMPRESAS CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS POR LA LEY DE SANIDAD. ....	94
5.- QUE SE MEJOREN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CUANTO A:	
a) JORNADA DE TRABAJO. ....	96
b) PAGOS DE HORAS EXTRAS. ....	97
6.- TERMINAR LA DISCRIMINACION FISICA RESPECTO DEL TRABAJADOR PARA LA OBTENCION DE DICHS EMPLEOS ....	97

ANEXOS.  
CONCLUSIONES.  
BIBLIOGRAFIA.

## INTRODUCCION

El derecho es un aspecto general, es de tal magnitud que jamás podrá llegarse a su fin. Su gran riqueza ofrece un desarrollo profundo y armonioso durante el transcurso del tiempo, una ciencia que debe ser vanguardista; sin poder detener su curso pues debe regular la conducta humana para lograr solidez, claridad y precisión dentro de la sociedad humana.

Tal observación me impulsa a realizar una investigación que permita de alguna manera, aunque sea efímera a contribuir a un mejor derecho para la clase trabajadora; ya que la verdad para acrecentar la Ciencia del Derecho, no es más que el privilegio que se reserva al cumplimiento de la justicia social que tienda a lograr que las relaciones obrero-patronales se encuentren en un plano de igualdad para obtener un equilibrio social humanitario, limitándome por ello al estudio modesto en esta tesis a los trabajadores que prestan sus servicios en los restaurantes que prestan servicios las 24 horas del día en el Distrito Federal, para lograr la meta deseada, por todo estudiante universitario como lo es la de obtener el título de Licenciado en Derecho, para el ejercicio profesional correspondiente.

Es opinión general, la consideración actual de que vivimos en una época de crisis económica, moral y social; pero con ello nace la idea imperante de no hundirse en esa depresión; sino de buscar nuevos horizontes que provoquen una transformación social en beneficio de la humanidad; pues al devenir una época de crisis sucede otra de florecimiento y esperanza.

Así, los trabajadores que laboran en restaurantes que dan servicio las 24 horas del día en el Distrito Federal, al ser objeto de discriminación y poca protección bajo la Ley Federal del Trabajo; se ve en el umbral una luz que permita alcanzar la protección más amplia y plena para estos trabajadores.

Estos trabajadores, viven en época de crisis y como lo apuntaba anteriormente, después de la crisis se presenta el florecimiento, las grandes transformaciones sociales precedidas por regla general, de situaciones deprimentes como las que en la actualidad se viven, pero que al final desencadenan en grandes triunfos y transformaciones.

Por lo que en esta época moderna de la vida jurídica-laboral uno de los grandes avances sería la de que, se obtengan mayores beneficios para los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes que dan servicio las 24 horas del día en el Distrito Federal, logrando uno de los fenómenos de mayor importancia como es una relación de igualdad contractual entre patrón-trabajador y extinguir con ello la inseguridad y discriminación laboral.



# **CAPITULO**

## **I**

**El Artículo 123 Constitucional  
Apartado “A” como regulador  
máximo de la jornada de trabajo.**

## **1.- Antecedentes de la jornada de trabajo establecida en el artículo 123 Constitucional.**

En el presente capítulo determinaremos los antecedentes más destacados relativos a la jornada de trabajo; y que fueron el origen de la regulación jurídica; que hoy en día se aplica a la clase trabajadora.

Entre los primeros movimientos que fueron anteriores al período revolucionario destacan las huelgas de Cananea y Río Blanco.

De lo anterior, se desprenden las primeras agrupaciones sindicales; así como la influencia ideológica de obreros extranjeros; los cuales gozaban de grandes privilegios al lado de obreros mexicanos; devaluando la mano de obra mexicana.

La situación económica que imperaba en el país fue reforzada a través de la implantación de las líneas ferrocarrileras, la producción relativa a la agricultura y todo lo anterior en manos de la clase rica denominada burguesía.

Así surge un movimiento en busca de la libertad obrera; ya que los campesinos seguidos por los obreros dan un inicio a la llamada " Revolución Mexicana " al exigir una mejor distribución de la riqueza y logrando exterminar la concentración de la misma en unas cuantas manos.

Para iniciar el presente capítulo, es importante ubicar el tiempo en el que se proyecta el artículo en comento. Dicha época es como se ha mencionado con antelación la " Revolución Mexicana ". En la cual los intereses de los trabajadores no eran tomadas en cuenta; ya que no eran considerados como sujetos de derecho.

Así se observa que con la invasión de EE.UU. en 1847 a nuestro país se marca una huella invorrable para el pueblo; ya que se apodera de la mitad del territorio lo que eran los Estados de Texas, Nevada, Utah, Colorado, Nuevo México, Arizona y California.

Este punto se considera como el inicio de una conciencia nacional que da las bases para la organización del México moderno. El precursor de dicho inicio fue el Lic. Benito Juárez junto con el grupo de libertadores que lo rodeaba.

Por lo tanto el clero y los grandes latifundistas que conjuntaban el partido conservador ( aquellos que no deseaban cambio alguno en el país; ya que luchaban por que la situación del país quedará intacta.) se opusieron a las Leyes de Reforma propuesta por el antes mencionado Don Benito Juárez; por lo que se inicia la guerra de Reforma, continuando con ella la guerra contra la Intervención Francesa y que duró hasta 1867.

Al triunfo de los liberales se abrió el camino a un México capitalista; la tendencia juarista y su lucha contra los terratenientes que recibían todo el apoyo por parte de la iglesia; se apoyo en una guerra de masas dictándose medidas muy severas como es la nacionalización de los bienes de la iglesia en 1859. Desprendiéndose la separación Iglesia-Estado.

“La radicalidad del liberalismo juarista ha marcado desde entonces profundamente la estructura formal de juridicidad mexicana, una peculiar simbiosis con la persistencia profunda de la religiosidad popular. Ha marcado también el pensamiento ( a veces sin que ellas alcancen a conocerlo ) de todas las-

corrientes de izquierda mexicanas que han tenido arraigo en la realidad nacional,"<sup>(1)</sup> y que buscan su origen en el marxismo.

El resultado de las Leyes de Reforma, fue el surgimiento de una clase pequeña de agricultores propietarios de sus tierras.

El fin de evitar que las tierras se concentran en unas cuantas manos; no era el de constituir grandes propiedades agrarias sino el de disponer de jornaleros que únicamente contaban con su fuerza de trabajo y que fueran libres de contratarse con quien se quisiera y permanecer como esclavo ( propiedad ) del terrateniente; con esta se buscaba eliminar los valles como son el sonoreense y el yaqui.

Un ejemplo de lo anterior se suscita en Rusia con el Marxismo; en el cual los terratenientes no contaban con el dinero suficiente para pagar como asalariados o sus obreros emancipados. Por lo que considera que la existencia de jornaleros libres en escala social, es una condición necesaria para la transformación del dinero en mercancía, la cual puede concebirse como transformación del capital del dinero, es decir en el capital productivo.

Sin embargo, con las formas de producción precapitalista con los cuales se resistieron comunidades feudalistas como lo eran las plantaciones de henequén en Yucatán o en las plantaciones de tabaco en el Valle Nacional de Oaxaca familias completas eran mezcladas y solo esperaban la muerte como esclavos, fallecer por agotamiento, inanición o fiebres al ser obligados a trabajar en situaciones infrahumanas.

---

<sup>(1)</sup> GILLY, ADOLFO. LA REVOLUCION INTERRUMPIDA, Onceava Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, D.F., 1986, Pág. 339.

Así el tiempo calculado de vida de un trabajador en estos valles debido a la carga de trabajo, al poco descanso y a la comida efímera era de un año. Por lo que al patrón le resultaba más barato matar al trabajador de hambre y trabajo y posteriormente adquirir a otro que conservará su fuerza de trabajo.

De lo anterior podemos definir a la fuerza de trabajo: En la energía física y mental que ejerce el trabajador para desempeñar, producir o realizar un trabajo por la cual se recibe una remuneración en especie o dinero.

\* Sobre este comienzo empezó hacerse sentir a partir de los años sesenta, la nueva expansión del capital central que ya ha conquistado y consolidados sus ámbitos europeos con la unificación de Alemania e Italia y su espacio norteamericano con la guerra de sucesión. Esta Expansión un pleno impacto en México en la década de los ochentas. Su heraldo más aparente es la vertiginosa extensión de la red ferroviaria entre 1881 y 1884, que luego de haber crecido de 666 kilómetros en 1876 hasta 1080 kilómetros en 1880, salta a 5891 kilómetros en 1884 ( para luego mantener un ritmo de crecimiento no tan intenso pero fuertemente sostenido hasta los veinte mil kilómetros 1910. )<sup>(2)</sup>

Con lo anterior, se abren las puertas del mercado internacional a México; surgiendo una nueva forma de trabajo como es la hacienda porfiriana moderna y la industria ferrocarrilera, textil, eléctrica y minera.

Primeramente se hablará del origen de la hacienda la cual tuvo auge durante la época del Porfirismo.

La hacienda tiene su origen en España se difunde en el siglo XVII consolidándose en el siglo XVIII, considerada como un elemento importante para regular la fuerza de trabajo; sus trabajadores solían tener diferentes denominaciones como son:

---

<sup>(2)</sup> IBID pág. 32.

- Mano de obra fija
- Peones
- Sirvientes
- Artesanos
- Herreros
- Albañiles

De acuerdo a la función que desempeñaban, produciendo una gran cantidad de alimento ya sea para si misma (la hacienda) o para la ciudad.

“ La supuesta autarquía o economía cerrada que algunos atribuyen a la hacienda no puede dar cuenta que en torno a ella, durante la colonia y hasta la Independencia, gira ya un mundo de la economía que a través de la exportación de metales preciosos se vincula directamente con el mercado mundial <sup>(3)</sup>

Se debe considerar a la hacienda como una propiedad privada en la cual se rige la vida de sus peones o trabajadores ya que la misma cuenta con su propia cárcel, iglesia, tienda y pequeñas casas para los trabajadores y sus familias; esta es la imagen de la hacienda porfiriana y sobre la cual, posteriormente, se lucharía para eliminar a través de la Revolución campesina en 1910.

El **desarrollo** de la red ferroviaria durante los 34 años de Porfiriato, se llevó acabo rápidamente bajo capital extranjero principalmente norteamericano; así el ferrocarril fue constituido y explotado por empresas **norteamericanas** inglesas, creándose la primera línea de México a Puebla y Veracruz considerando este puente de enlace de México con Europa.

---

<sup>(3)</sup> IBID pág. 35.

El trazo de la red ferroviaria sirvió también para un fin político: consolidar la denominación del gobierno central al servir como medio de transportación para el envío de tropas a puntos lejanos de la República Mexicana; ya sea para combatir o para resguardar el orden social, es decir la posibilidad de centralizar y concentrar el uso de la represión.

Con el ferrocarril como primer medio de comunicación se desarrollan otros como el **telégrafo**, permitiendo un crecimiento económico al facilitar la relaciones comerciales.

En cifras globales el monto de las exportaciones aumentó en 6 veces a una tasa promedio de 6.1% anual y el de las importaciones cerca de tres veces con una tasa promedio de 4.7% anual.

Se logró transportar metales preciosos y productos agrícolas como el café, garbanzo, henequén, pieles, maderas y ganado; y a pesar de que el ferrocarril fue blanco de actos vandálicos fue un excelente medio de comunicación.

En cuanto a la distribución de la riqueza que imperaba en esta época se concentraba la mayor parte en terratenientes, haciendas ganaderas, azucareras, aldoneras y cafetaleras.

Sin embargo, durante la época del Porfiriato surge la clase más relevante el proletariado, la cual la componían artesanos y campesinos; derivándose con ello una clase asalariada; la cual ya no era sujeto de ser propiedad de alguien (terratenientes); sino ser propietarios de su propia fuerza de trabajo.

La fuerza de trabajo mexicana representada principalmente por el campesino mexicano. Con el crecimiento de la minería se vieron estrechados los lazos entre este tipo de trabajadores (mineros) y los campesinos.

Durante el Porfiriato, tuvo gran impulso la industria textil y el surgimiento del proletariado moderno; base fundamental para la organización obrera en México.

Con la creación del ferrocarril; debido a su auge algunos campesinos se convierten en proletarios introduciendo la idea de una organización obrera; naciendo las primeras luchas industriales ya que al modernizarse el ferrocarril y con las inversiones extranjeras se infiltraron ideologías de organizaciones sindicales extranjeras por conducto de trabajadores estadounidenses.

Los trabajadores extranjeros eran mejor pagados y gozaban de mayores privilegios que los obreros mexicanos; por lo que estos extranjeros eran contratados como técnicos u obreros especializados lo que provocaba fricciones con los obreros mexicanos.

Posteriormente, confirmada la dictadura de Don Porfirio Díaz en el año de 1884, prohibió toda organización obrera, sin embargo de los años de 1876 a 1911 se registraron 250 huelgas entendiéndose que dicha represión durante el Porfiriato fue poco eficaz.

“En Diciembre de 1905 el Congreso de la Unión en sesión solemne concedió a Porfirio Díaz el Cordón al Mérito Militar, en cuya medalla en oro y piedras preciosas estaba inscrita la leyenda “Pacificó y Unificó al País” sin embargo era tarde el auge del Porfiriato tocaba su fin aunque ellos no lo supieron, en el otro extremo del mundo los obreros y campesinos rusos habían comenzado a apagar las luces de la fiesta. En 1905 el año de la primera Revolución Rusa.

En San Petersburgo la huelga general y los consejos recién creados por los trabajadores anunciaban el comienzo de los grandes revolucionarios del siglo.

La etapa de preburguesía abierta con la derrota de la comuna de París en 1871 estaba terminando.



La crisis económica mundial en 1907 confirmó sus anuncios. El Porfirismo cuyo ascenso consolidación y auge habían transcurrido precisamente entre la comuna de París y la Revolución Rusa de 1905, no tardaría en sentir el contragolpe".<sup>(4)</sup>

Los acontecimientos en el extranjero tuvieron gran influencia en México, las ideologías marxistas determinaron las organizaciones sindicales en nuestro país; siendo pauta importante para iniciar la lucha de clases y terminar con la explotación de los trabajadores.

Las situaciones que se vivieron dentro de las haciendas vinieron a desembocar en la Revolución Mexicana ; mientras tanto en Rusia, con Marx y Engels, rechazaban la idea de una comunidad agraria, y sobre todo de pasar directamente de ella a formas colectivas socialistas, sin pasar por el desarrollo de las fuerzas productivas que origina el capitalismo.

Por lo que uno de los puntos más importantes que Marx y Engels establecen en el manifiesto comunista, es proclamar la desaparición de la moderna propiedad burguesa.

Ideas que envuelven a la sociedad mexicana al prevalecer una clase rica y la explotación de los trabajadores; pues la riqueza del país se encontraba distribuida en unas cuantas manos.

Empresarios extranjeros invirtieron en el proceso de expansión de las líneas ferrocarrileras ; dentro de la etapa porfiriana las haciendas crecieron abarcando un 81% de todas las comunidades habitadas en México.

---

<sup>(4)</sup> IBID pág. 63.

“Por otra parte las inversiones extranjeras ascendían a unos 110 millones de pesos ; en 1911 alcanzaban 3400 millones de pesos (el peso en la época del Porfiriato estaba a la par con el dólar, se encontraba al 2 por 1 en 1905 año en que se abandonó el patrón plata base tradicional del sistema monetario mexicano - por el patrón oro).

Esas inversiones se distribuían en 1911 en los siguientes campos: ferrocarriles 33%, industrias extractivas 27.1%, minería y metalurgia 24%, petróleo 31% ; deuda pública 14.6%, comercio y bancos 8.5% (bancos 4.9.% ; comercio, 3.6.%) ; electricidad y servicios públicos 7%, explotaciones agropecuarias y forestales 5.7% e industria de transformación 3.9.%”.<sup>(5)</sup>

Con lo anterior surge la idea de crear una regulación jurídica que determinará el trabajo obrero, así el antecedente más inmediato es el que se encuentra plasmado en la Constitución de 1917; el llamado artículo 123 Constitucional, el cual establece una mejor distribución de la riqueza del país.

Es importante ubicar el tiempo en el que se proyecta el artículo en comento. Dicha época es durante la Revolución Mexicana, en la cual los intereses de los trabajadores no eran tomados en cuenta; ya que no eran acreedores a ser sujetos de derecho, ya que lo que importaba es que el trabajador produjera sin descanso.

La diferencia entre clases sociales era abismal, los terratenientes formaban incluso lo que se conoció como “castas diversas”, mientras que los trabajadores sobrevivían en la miseria. La estructura económica del país era notablemente agrícola, se vivía el principio del industrialismo, y la nación no contaba con los medios necesarios para impulsar la industria.

---

<sup>(5)</sup> IBID pág. 48.

La verdadera tragedia durante la época del Porfiriato se encuentra en la explotación del trabajador; es también indispensable analizar la situación del campo. El 15 de diciembre de 1883 se dio el comienzo a los grandes latifundios.

El ejemplo más claro de ello, son las famosas tiendas de raya, las cuales eran propiedad del patrón y se encontraban dentro de la hacienda para poder ejercer su dominio sobre el trabajador. Por ejemplo los sueldos de los campesinos oscilaban al rededor de los 25 centavos diarios por su jornada de trabajo; en el centro y entre los 20 y 26 centavos en el norte, más ciertas prestaciones. El trabajador solicitaba préstamos al patrón; así tenemos que en Semana Santa, el trabajador le compraba a su mujer unas enaguas de percal, a los hijos un par de huaraches y para él alguna insignificancia. Este préstamo era de \$3.00 a \$5.00 por peón. Para la festividad de Todos Los Santos el préstamo era de \$6.00 a \$10.00 y el último préstamo del año era en Nochebuena; así el peón se endeudaba con \$30.00 al año, cantidad imposible de pagar debido al raquíto salario que ganaba el trabajador por su trabajo. El hacendado no pensaba cobrar dicha deuda, pero apuntaba la misma en los libros de cuentas ya que si no podía pagarla el jornalero, la cobraría en la sangre de los hijos y de lo nietos, hasta la tercera generación.

En cada hacienda existió una tienda de raya; los productos eran malos y caros y el peón debía comprarlos para cubrir las necesidades de su familia (ropa y alimentos), pues la moneda con la que se pagaba era propia del latifundio.

Sin embargo, como el salario era raquíto y en la tiendas de raya vendían bebidas alcohólicas el trabajador se endeudaba en demasía, ocasionando que las deudas fueran aumentando y evitar con ello que el trabajador saliera de dominio del patrón.

En algunas regiones el trato al trabajador llegó al látigo. Es fama que los hacendados yucatecos marcaban con fierro candente a sus trabajadores chinos y negros. De lo anterior se desprende que el trabajador era sujeto a los malos tratos; no siendo considerado como un sujeto de derecho, sino como un sujeto de obligaciones.

Así tenemos que al inicio del industrialismo el cual tuvo un gran auge en la época porfirista; el descontento de los trabajadores fue enorme por lo cual constantemente estallaron huelgas. Los autores afirman que durante el Porfirismo el número de huelgas alcanzó la cifra de 250.

Los primeros grandes movimientos que sirvieron de base para la revolución; no fueron los de los campesinos, sino los de los proletarios, obreros de industrias y ferrocarrileros.

Por ejemplo los ferrocarrileros tenían sólidas organizaciones sindicales, pero sin embargo fueron los mineros y textiles que en una etapa de descontento ante la presión que ejercían sobre ellos iniciaron un movimiento de rebeldía ante los tratos inhumanos que eran sometidos; así estallaron los primeros movimientos conocidos como huelgas.

El 1 de junio de 1906 los mineros de Cananea mina de cobre del norte de Sonora explotada por una empresa estadounidense, se declaraba en huelga ya que solicitaban la sustitución del mayordomo, un salario de 5 pesos por ocho horas de trabajo; y que hubiera trato de igualdad con los obreros extranjeros, sin embargo este movimiento no tuvo auge y sus dirigentes terminaron encarcelados.

Siete meses después, la segunda gran huelga, en este caso correspondía a los obreros textiles de Río Blanco, ubicados en el estado de Veracruz.

Dicho descontento se provocó debido a que los obreros no usaran bufandas, no leyeran periódico y que los martes y jueves trabajaran hasta media noche, el descontento fue tal que estalló la huelga.

Los movimientos huelgistas de Cannanea y Río Blanco, estaban vinculados al Partido Liberal Mexicano que encabezaba Ricardo Flores Magón. Desde agosto de 1890 Flores Magón había iniciado la publicación de Regeneración, semanario opositor al gobierno (Porfiriato). En julio de 1906 se dio a conocer el nuevo programa de Partido Liberal Mexicano; el cual llamaba a derrivar a la dictadura de don Porfirio Díaz y a realizar una serie de reformas políticas y sociales entre las que se encontraba sufragio libre, no reelección presidencial, sueldos para maestros.

En junio de 1908 Ricardo Flores Magón y sus compañeros, organizaron un levantamiento en armas precursor de la Revolución. Los liberales habían planeado sublevar a todo el país a partir del 25 de junio de 1908.

Así conjuntamente, con las huelgas de Cananea y Río Blanco, influyeron de manera radical en este movimiento Revolucionario; ya que estos levantamientos llegaron a oídos de diversos sectores campesinos en el país.

La crisis social que imperaba en México, rompía con la estructura burguesa y si le añadimos la crisis económica mundial; se anunciaba la clara derrota del gobierno de Porfirio Díaz y el desquebrajamiento de la burguesía.

En junio de 1910, Porfirio Díaz es reelegido como presidente de la República, pero con sus levantamientos campesinos; aunados con el descontento en el ámbito industrial; se provoca la caída del General Díaz iniciándose el reparto de tierras que se encontraban en manos burguesas entre los campesinos.

Para inicios de septiembre de 1911, todo el país se encontraba en armas; en ese mismo año se realizaron elecciones, llevándose el triunfo Francisco I. Madero.

Sin embargo fue efímera su estancia en la presidencia; ya que al ser asesinado en el año de 1913; fue sustituido por el General Victoriano Huerta.

En esta etapa la guerra campesina se encuentra en su punto más alto; los obreros y artesanos miraban con simpatía a los ejércitos campesinos.

La fuerza revolucionaria del campesino en armas gozaba de tal fuerza que podían crear por momentos su propio gobierno.

Resumiendo, podemos concretar que las causas que dieron por resultado el movimiento social de la Revolución Mexicana fueron los siguientes:

- El régimen de gobierno en la cual se vivió al margen de la Constitución.
- El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
- La ocupación de los mejores trabajos a los extranjeros.
- El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
- La inseguridad en que se vio donde el poderoso todo lo podía; y el trabajador - obrero o peón la ley le negó toda su petición.
- Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, y de generación en generación.

Todo lo anterior trae consigo el encuentro de tendencias que caracterizan el proceso revolucionario. Así se advierte la clara intervención Carrancista que se orienta en un principio, a nivel de proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas en favor de los trabajadores ya que esto desfavorecería a las clases más poderosas, como la burguesía.

"Nuestra revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego una revolución campesina. No sin razón Carranza les dijo a los mediatizados representantes de la casa de Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaban de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias peleaban por la Reforma Agraria expresada en el Plan de Ayala. La División del Norte, a pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la masa campesina"<sup>(6)</sup> .

Así en un país en el que prevalecía el campesinado. El problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria, pero en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la Revolución se había orientado hacia la adopción y resoluciones enérgicas en el orden jurídico laboral.

"El Plan del Partido Liberal de Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase a los que no eran, no podían ser ajenos los movimientos socialistas del mundo. El marxismo era sobradamente conocido. Si no existía un ejército obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había, en cambio múltiples jefes de la Revolu-

---

<sup>(6)</sup> DE BUEN LOZANO, NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO I, Onceava Edición, Editorial Porrúa S.A de C.V., México, D.F. 1986, Pág. 339

ción y algunos de ellos tan próximo a Carranza como su yerno, el General Cándido Aguilar, cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del Constitucionismo. ¡París bien vale una misa! y la jefatura de la Revolución ¡ bien vale un poco de marxismo formal! Macías con su extraordinaria inteligencia y su sólida preparación social, iba a ser el instrumento que recogiendo esas inquietudes, les amortiguara, y dándole un matiz socialista, sólo un matiz, visible y más que en el texto de la norma, en el "Mensaje", como lo llama Trueba Urbina, logrará la unanimidad respecto del artículo 123. Pero el resultado no fue un precepto marxista. Fue y el tiempo lo ha confirmado si se contempla la evolución de México hacia un franco sistema capitalista, con la interrupción cardenista una solución burguesa, que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de Producción".<sup>(7)</sup>

De la cita anterior, podemos observar que los movimientos políticos sociales que se suscitaban en el mundo como lo era el Marxismo vinieron a repercutir en México empezando una serie de desplazamientos para lograr un equilibrio entre los factores de producción y la fuerza de trabajo, tratando antes que nada de quitar el poder económico de la clase burguesa y apoyando a la clase trabajadora; pensando con ello en el artículo 123 Constitucional en el cual se reconoce la lucha de clases.

Al crear el constituyente de 1917 el artículo 123 Constitucional, ofrece una serie de beneficios a los trabajadores; ya que en el se regularía la jornada de trabajo y con ello el trabajador podría descansar y rendir más a la hora de realizar su trabajo.

---

<sup>(7)</sup> IBID pág. 344.



Así únicamente a lo que se refiere a la jornada de trabajo, el texto del artículo 123 Constitucional fue el siguiente:

**Artículo 123 Constitucional.** El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin convertir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo industrial: y en establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.

III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de 6 horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Por cada 6 días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;....

En el desarrollo de este texto podemos observar los avances tan importantes que tuvo el reglamentar la jornada de trabajo, ya que se ganan derechos no solo en favor de los trabajadores mayores de 12 años, sino también aquellos que se encontraban en el supuesto de ser menores de la edad marcada por el artículo 123 Constitucional, ya que se hace mención del trabajo de los mayores de 12 años y menores de 16.

Logrando para el trabajador mayor de 16 años una jornada máxima al día de 8 horas, evitando con ello que el trabajador exceda de una jornada que repercuta en su salud física y mental; gozando además de un día de descanso por cada 6 días de trabajo.

De esta redacción también se desprende la protección del trabajo por mujeres y niños, prohibiéndoseles labores insalubres y peligrosas que pudieran tener un peligro de salud. En esta parte importantísima del artículo 123 Constitucional, viene a surgir una figura de relevancia como lo es la previsión social, ya que al evitar realizar o desempeñar ciertas labores a niños y mujeres se evitan riesgos innecesarios; así como regular las horas de trabajo para la protección de la salud del trabajador tanto física como mental, no es más que para prevenir un daño del trabajador para lograr un bienestar para él y para su familia.

Pero no solamente se quedó el alcance del Constituyente ahí, se suscitaron cambios de todo ello enfocándose en lograr una mejor protección para el trabajador y buscar la superación económica de su familia, regular la relación obrero-patronal estableciendo no solo los derechos para los trabajadores sino también obligaciones y en ese mismo plan se encontraba el patrón que el también fue sujeto de derechos y obligaciones.

El artículo 123 Constitucional, se encuentra ubicado en el Título Sexto denominado del Trabajo y de la Previsión Social.

Hay que hacer mención que se encuentra dividido en dos apartados:

a) Apartado A

b) Apartado B

En el apartado "B" se rigen todos los trabajadores que prestan sus servicios al Estado y por exclusión los demás trabajadores se rigen por el apartado "A".

El tipo de trabajador que se menciona en este trabajo de investigación se regulan por el apartado "A" en el cual su jornada será de ocho horas diarias.

El texto actual del artículo 123 Constitucional es el siguiente:

## **TITULO SEXTO**

### **Del trabajo y la previsión social.**

Art. 123.- Todas las personas tienen derechos al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y queda prohibido cualquier otro trabajo después de las diez de la noche para los menores de 16 años.

III. Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

**IV. Por cada seis horas de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso...**

Observamos que del actual artículo 123 Constitucional, al que hicimos referencia con anterioridad se notan algunas diferencias que vinieron a darle otro sentido al actual artículo 123 Constitucional relativo a la jornada de trabajo.

Entre los puntos que destacan se encuentran los siguientes:

- a) En la fracción segunda del artículo 123 Constitucional antes de ser reformado establecía: Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años queda prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en
- b) Los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche.

Ahora bien, el actual artículo 123 Constitucional fracción II establece lo siguiente:

Quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de la diez de la noche de los menores de 16 años.

Observamos que entre uno y otro hay ciertas reglas diferentes como lo son los que en el primero establece que se prohíben las labores peligrosas o insalubres a mujeres y jóvenes y en el actual artículo 123 Constitucional dice, queda prohibido las labores peligrosas o insalubres así se tiene que la clase trabajadora que en el artículo 123 Constitucional encuentra una protección en los mínimos económicos y un campo más amplio de seguridad social la cual debe observarse cuando el trabajador preste un servicio personal subordinado.

Lo anterior en virtud de que quien generalmente recibe la prestación del servicio es dueño del capital y quien tiene la obligación de proveer al trabajador de los medios de protección en su integridad físico y mental.

b) En la fracción III del artículo 123 Constitucional; antes de ser reformado establecía lo siguiente: los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 tendrán una jornada máxima de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato.

El actual artículo 123 Constitucional establece lo siguiente:

Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esa edad y menores de 16, tendrán como jornada de trabajo máxima la de 6 horas.

De lo anterior se desprende, que en el actual artículo 123 Constitucional el Legislador amplía la edad para el trabajador menor de 16 años ya que como se observa en el anterior artículo se comentó la edad que establecía el legislador era de 12 y menos de 16, cuando en la actualidad la edad estándar del trabajador es de 14 años y determina como jornada máxima de trabajo la de 6 horas; anulando el constituyente que el trabajador menor de 12 años no podrá ser objeto de contrato.

## **2.- La regulación de la jornada de trabajo por la Ley Federal de Trabajo**

a) Exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1931, respecto de la jornada de trabajo.

De acuerdo a las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo el punto de partida de una relación laboral puede elaborarse por diferentes caminos.

1.- A través de un contrato del cual tanto el patrón como el trabajador discuten las diversas estipulaciones que establecen los derechos y obligaciones que pacten las partes y revertirlas en forma escrita, en que consten dichas estipulaciones garantizando con ello los mismos derechos del trabajador contenidos en la Constitución, en la propia ley y en fuentes complementarias.

2.- La falta de contrato en la que consten las estipulaciones que establecen el patrón y el trabajador.

3.- El hecho de que una persona se encuentre prestando un servicio personal a otra mediante una retribución y en condiciones de subordinación, tipifica la relación de trabajo, independientemente de las estipulaciones que puedan haberse pactado entre las partes para sustraer la relación del campo del derecho laboral.

Así observamos que la reglamentación de las bases constitucionales en la Ley Federal del Trabajo de 1931 puede sintetizarse de la siguiente manera.

“a) “Disponibilidad de la energía de trabajo”:

1.- El legislador ordinario acató el mandato constitucional y estableció como jornada máxima la de ocho horas diarias, pero introdujo la modalidad de la jornada diurna (ocho horas ) y la jornada nocturna ( siete horas ), y la jornada mixta ( siete horas y media ), como jornadas máximas legales según que el trabajo desempeñado se realice entre las seis y las veinte horas en el primer caso; entre las veinte horas de un día y las seis del siguiente, en el segundo caso cuando la jornada se realice con tiempo de uno y otro periodo es una jornada mixta, si las horas correspondientes al periodo nocturno no excede de tres horas.

Queda autorizada por circunstancias extraordinarias, la prolongación de la jornada ordinaria, pero limitada a una duración no mayor de tres horas por día ni de tres veces en una semana, la remuneración correspondiente a las horas de la jornada extraordinaria debe ser pagada al doble de la hora ordinaria.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció el principio de la jornada humanitaria, consistente en que en los casos en que la naturaleza del trabajo sea de tal manera agotadora, puede la Junta de Conciliación y Arbitraje señalar una jornada inferior a la señalada por la ley.

II. Igualmente la Ley precisó la obligación del descanso semanal y ordenó la remuneración como día laborado; agregó además, determinados días del año considerados festivos por la tradición.

III. La Ley Federal de 1931 creó el derecho del trabajador de disfrutar de periodos vocacionales pagados. Para este efecto, instituyó en beneficios de trabajadores un periodo anual de seis días laborales para el primer año de servicio y de dos días por cada año transcurrido en el trabajo, hasta llegar a doce. Expresó la ley que el periodo vocacional debe disfrutarse en forma continua pudiendo descontarse del mismo las faltas injustificadas del trabajador en lapso anterior".<sup>(8)</sup>

Durante la vida de la relación de trabajo se produce un fenómeno económico - social consistente en que el trabajador proporcione mediante su propia persona, su energía de trabajo para obtener una remuneración o pago que tiene una significación económica.

---

<sup>(8)</sup> LEGISLACION SOBRE EL TRABAJO. EXPOSICION DE MOTIVOS, Tomo 1, Novena Edición, Andrade S.A. de C.V., México D.F. 1944, Pags. 44 y 45.

Para el trabajador representa el medio de vida y para el patrón es un costo de producción y operación. Por lo tanto desde el punto de vista jurídico, las condiciones generales del trabajador se encuentran reguladas por un conjunto de normas relativas a la cantidad y calidad de energía de trabajo que puede exigir el empresario del trabajador y determina, el salario y demás prestaciones.

De lo antes analizado se puede concluir que el artículo 123 Constitucional fue y seguirá siendo una fuente de inspiración para regular el trabajo y todo lo que ello abarca como lo es trabajador, sus derechos y obligaciones; del cual el mencionado artículo como regulador máximo se auxiliara de leyes secundarias como la Ley Federal del Trabajo.



# **CAPITULO**

## **II**

**La jornada de trabajo aplicada a los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes que dan servicio las 24 horas.**

## **La jornada de trabajo aplicada a los trabajadores que prestan sus servicios en los restaurantes que dan servicios las 24 horas.**

En el presente capítulo se abordará lo relativo a la jornada de trabajo, aplicada a los trabajadores que laboran en restaurantes que prestan sus servicios las 24 horas.

Abarcaremos su concepto, duración, clasificación; así como las consecuencias que se deriven del exceso de la jornada de trabajo como su remuneración.

Por otra parte, observaremos lo relativo a la previsión social; descansos, vacaciones y seguro social; todo lo anterior punto por punto, siempre con el objetivo principal de establecerlo de manera clara.

Empezaremos por determinar que es la jornada de trabajo.

### **1.- Concepto de la jornada de trabajo:**

" Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo (art. 58 de la Ley Federal del Trabajo) "<sup>(9)</sup>

Es decir se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para la realización de un trabajo que requiera un esfuerzo intelectual o material.

De manera usual se entiende que todo trabajador realiza una jornada de trabajo diaria y esta se encuentra regulada también por el artículo 123 Constitucional ; sin olvidar que este debe ser considerado como el regulador máximo de la misma.

---

<sup>(9)</sup> ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA URBINA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 65<sup>a</sup> Edición, Editorial Porrúa S.A. de C.V., México, D.F., Pág. 54.

Así, para entender de una manera más clara el concepto de jornada de trabajo; debemos iniciar señalando que partes intervienen:

**Trabajador:** Persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado ( Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo ). Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerido por cada profesión u oficio.

“ La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración” <sup>(10)</sup>

Entendiendo que el trabajador presta sus servicios a otra persona denominada patrón, el cual puede ser una persona física o moral.

**Considerando al Patrón :** Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. ( Art. 10 de la Ley Federal del Trabajo ) .

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Por lo tanto la jornada de trabajo es el esfuerzo físico o mental que realiza el trabajador durante el tiempo que se encuentra a disposición del patrón ( físico o moral ) y por el cual percibe una remuneración.

---

<sup>(10)</sup> IBID Pág. 27.

### **a) División de la jornada de trabajo en diurna, nocturna y mixta.**

Hoy en día tratar de delimitar la jornada de trabajo es un problema al cual nos enfrentamos, ya que debido a la situación económica - política por la que atraviesa el país, orilla a que el trabajador se emplee en condiciones que no se enmarcan dentro de la ley.

Por lo tanto, en este tipo de trabajadores que laboran en restaurantes que dan servicio las 24 horas; en ocasiones no cumplen con los diversos tipos de jornadas de trabajo; debido a que tienen que esperar a su suplente; y si por algún problema este no se presenta ; el trabajador se ve obligado a cubrir su horario ; o bien si el cliente no desea abandonar el local debe esperar a que éste se retire, proporcionando el servicio de manera continua, ya que si no cubre a su suplente puede considerarse incluso como abandono de trabajo.

Estas son algunas de las situaciones que se suscitan en este servicio y por las cuales el trabajador debido a su situación económica debe cumplir con su horario de trabajo, aun sin cumplir con las disposiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que, debe examinarse este problema no con un criterio simplista o proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. Por ejemplo, se ha comprobado que si el trabajador labora muchas horas continuas el exceso de fatiga entorpece la actividad, provocando agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de la jornada de trabajo.

Además, la fatiga excesiva disminuye las defensas del trabajador provocando enfermedades severas; por otro lado, la jornada prolongada afecta el rendimiento del trabajador, ocasionando que el trabajo que desempeña sea de poca calidad.

De ahí la importancia de que las jornadas de trabajo sean estrictamente delimitadas; y que se respete la división de las mismas enmarcadas por la Ley Federal de Trabajo.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 60 nos establece la siguiente clasificación:

“ **Artículo 60.-** Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

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

Asimismo el **Artículo 61** de la Ley Federal del Trabajo, señala que la misma no deberá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la jornada mixta; precisamente esta delimitación debe respetarse, por los efectos tan desfavorables que repercuten en el trabajador al laborar una jornada excesiva.

Lo anterior también se regula por la ley antes citada, ya que en su artículo 62 determina: “**Artículo 62.-** Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5º fracción III.”

“**Artículo 5º.-** Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

III.- Una Jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

Sin embargo hay trabajos que exigen una intensa actividad muscular o intelectual, cuya duración diaria habría de ser mínima. En otros casos la actividad, reducida a la nada en cuanto a movimientos físicos, implica sin embargo un profundo agotamiento nervioso.

Desprendiéndose no sólo la existencia de ésta tripartita división establecida por la Ley Federal del Trabajo; sino la existencia de otras clases de trabajo como son:

Jornada Especial: Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la Jornada diaria, la Ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigna el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad.

Jornada Reducida: Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias.

Jornada Ilimitada: Se aplica sobre todo a los trabajadores domésticos, la Ley solo exige que pueden disfrutar de períodos para sus alimentos y descansos por la noche.

Jornada Extraordinaria: Se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Jornada Emergente: La que cumple el trabajador más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo.

Jornada Continua: Desde el momento en que inicia la jornada y aquella en que se concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continuo no significa ininterrumpido, ya que el trabajador tendrá derecho a media hora, por lo menos de descanso.

Jornada Discontinua: Se caracteriza por la interrupción de tal manera que el trabajador puede libremente, disponer del tiempo intermedio.

Las clasificaciones fuera de las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, varían de acuerdo a cada autor.

#### **b) La jornada subalterna.**

La podemos denominar también como jornada continua, en la cual el trabajador tiene derecho a media hora de descanso.

Este tipo de jornada es la que se maneja en los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes que dan servicio las 24 horas del día; debido a que los mismos solo descansan para tomar sus alimentos y posteriormente, continuar laborando.

Sin embargo, esta jornada de trabajo puede excederse, bien en forma circunstancial, cuando el propio trabajador decide libremente laborar horas extraordinarias, o bien en forma permanente en la cual su jornada se acumula ya sea porque no llegó su reemplazo o debido al servicio del propio restaurante.

En la práctica, el tiempo excedido laborado por este tipo de trabajadores en ocasiones no es pagado como horas extraordinarias, ya que si el trabajador se opone la sanción que recibe es el despido.

Por ello, debe considerarse a la Jornada Subalterna como una de las tantas clasificaciones relativas a la jornada de trabajo, que van emergiendo en la práctica y que por la necesidad de obtener un trabajo digno y decoroso que permita satisfacer las necesidades primordiales del trabajador y su familia siendo la finalidad y alcance plasmado en la Ley Federal del Trabajo, el mismo tiene que adherirse a la dicha jornada.

### **c) Horas extraordinarias y su no retribución.**

Para determinar en que consisten las horas extraordinarias debemos partir de lo establecido por el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo.

**“Artículo 65.-** En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.”

Y el salario que corresponde por la prolongación de ese tiempo es el determinado en el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo; retribuyéndose con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Así la jornada extraordinaria es la que se prolonga en beneficio del patrón y en consecuencia de la empresa que éste representa.

Este exceso, de jornada en las actividades que normalmente realiza el trabajador encuentra su regulación en el artículo 123 Constitucional fracción XI, al precisar que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá excederse de tres horas de trabajo diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.



Desprendiéndose, de lo anterior que las horas extraordinarias contienen los siguientes factores:

- a).- Que debe prolongarse la jornada convenida que no necesariamente debe ser la jornada legal;
- b).- Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias;
- c).- Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal.
- d).- Que la prolongación de la jornada de trabajo no exceda de tres horas diarias de trabajo, ni de tres veces por semana.”<sup>(11)</sup>

Por lo tanto, las horas extraordinarias deben ser prolongadas por la necesidad del servicio y nunca podrán ser excedidas a tres horas diarias, ni tres veces por semana, siendo pagables en un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, regulando siempre el tiempo de servicio a que esta el trabajador a disposición del patrón.

La obligación del trabajador a prestar su servicio extraordinario, ha sido sometido a discusión, sin embargo existe criterio a este respecto, sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; años atrás que es el siguiente:

**“La obligación de prestar servicios extraordinarios.** Este es uno de los problemas más controvertidos. La Corte, en la ejecutoria dictada en el Amparo directo 9997/1966, Adalberto Munguía Meza, resuelto el 15 de julio de 1967, estimó que sí era obligatorio. Vale la pena reproducir, a continuación dicha tesis.

“El régimen de tiempo extraordinario consignado por la Ley Federal del Trabajo, sólo puede determinarse del estudio

---

<sup>(11)</sup> DE BUEN LOZANO, NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, Undécima Edición, Editorial Porrúa S.A., México, D.F., 1996, Pág. 168.

armónico y en conjunto de las disposiciones que se relacionan con el mismo y no a través de la valoración aislada de alguna de ellas. Esto es evidente porque según el artículo 69 de la misma ley, el máximo de duración de la jornada legal, es la de ocho horas y el artículo 74 de la propia legislación prevé la posibilidad, ante circunstancias especiales, que puedan aumentarse las horas de la jornada, pero considerando este tiempo como extraordinario, siempre y cuando que ( sic ) no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana; en estos casos, el patrón tiene obligación de pagar al trabajador con un ciento más de salario asignado para las horas de jornada legal (art. 92 de la ley en consulta). Si analizamos en conjunto esas disposiciones, tenemos que, ante circunstancias especiales en que la empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal, puede ordenarse a alguno de sus trabajadores que prorrogue su jornada y éste tiene la obligación de acatar tal determinación, sobre todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmente no tiene a quien recurrir, más que a sus propios trabajadores, y si estos tienen un contrato de trabajo que los obligue con el patrón y por virtud del mismo la obligación de cooperar al desenvolvimiento de los fines de la empresa, es manifiesto que al estar prevista en la ley la posibilidad de aumentar la jornada, los trabajadores, salvo causa justificada, tienen obligación de laborar para el patrón durante ese tiempo extraordinario, siempre y cuando el trabajo que vayan a desempeñar tenga relación directa o inmediata con las labores ordinariamente desarrolladas.”

En otra ejecutoria ( Amparo directo 8153/81, IMSS, resuelto el 21 de julio de 1983,

Cuarta Sala ), la Corte ha establecido, sin embargo, una modalidad interesante al declarar que "Si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo contratado y en los días de su descanso semanal, la negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón, no puede considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón".<sup>(12)</sup>

Ahora bien en caso de la rescisión laboral; el trabajador deberá probar las horas extras trabajadas; para su remuneración y a este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia. En el informe de 1984 ( fojas 14 y 15 ) aparece lo siguiente:

**"Horas extraordinarias, carga de la prueba de las.-** La tesis jurisprudencia N° 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo en 1970, antes de las reformas procesales de 1980; pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 1 de mayo del citado año, pues su artículo 784 establece que " La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar a su conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón--

---

<sup>(12)</sup> IBID Págs. 170, 171.

para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador”, y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre.. Fracción VIII. “La duración de la jornada de trabajo”, y por ende, si el patrón no demuestra que sólo trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclama”(Esta Jurisprudencia se formó con ejecutorias de los años 1981-1984)<sup>(13)</sup>

Sin embargo, existen criterios en contrario a los establecido por la Jurisprudencia antes mencionado, por ejemplo actualmente hay diversos criterios emitidos por los Tribunales Colegiados de Circuito al respecto.

“Pueden citarse tres criterios substancialmente iguales en su concepción y que corresponden a la idea de que a las Juntas están en aptitud de apreciar los hechos en conciencia y no acatar rígidamente la idea de la carga de la prueba necesariamente sobre el patrón que resulta de la jurisprudencia de 1984. Corresponden al Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ( Gaceta del SJF, No. 28 de abril 1990 ); Segundo Tribunal Colegiado de Circuito ( SJF, 8ª Epoca , T. VI, Julio - diciembre de 1990, 2ª pte-1, 1991) y Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito ( Gaceta del SJF, n° 41 mayo de 1991 )

---

<sup>(13)</sup> IBID Págs. 173, 174.

- Horas extras jornada de trabajo excesivo improcedencia de la reclamación de .-  
Aun cuando presuntivamente se tenga como cierto que el horario de labores desempeñado excede de manera descomunal al aceptado como jornada legal, no procede condenar al pago de las horas extras reclamadas, ya que resultaría increíble que físicamente se laboren dieciséis horas diarias durante todos los días sin descanso alguno.

- Horas extras: Pruebas, apreciación en conciencia de las, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal del trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, conforme a reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las Juntas, al grado de tener por cierto un hecho sin fundamento objetivo...

- Horas extraordinarias, apreciación en conciencia por las Juntas .- Es verdad que a la parte demandada le corresponde probar la duración de la Jornada de Trabajo; sin embargo, la Junta al absolver del pago de tiempo extraordinario que se demandó, lo hizo concretamente y apreciando libremente esa cuestión, pues estimó que no era creíble que el actor trabajara diariamente jornada extraordinaria, sin que se le retribuyera, lo cual constituye las simples apreciaciones que llevan los hechos a la conciencia de los integrantes de las propias Juntas".<sup>(14)</sup>

Podemos observar, que hay ocasiones en que las horas consideradas como extraordinarias, no son retribuidas es decir, no procede su pago por el hecho de --

---

<sup>(14)</sup> IBID, Págs. 175, 176.

que no es creíble que una persona sea sobre explotada en el desempeño de sus labores.

En ocasiones si en el contrato de trabajo se determina que no podrá trabajarse tiempo extra sin orden patronal; no bastara el dicho del trabajador para considerarlas por trabajadas, las que excedan de la jornada contratada.

Desprendiéndose de lo anterior, grandes desventajas para los trabajadores, ya que es difícil que el propio trabajador se niegue a laborar horas extras cuando le solicita el patrón; ya que corre el riesgo de perder su empleo así como la no retribución de sus horas trabajadas.

Al respecto existe Jurisprudencia, establecida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ( Gaceta del SJF, No. 40, abril de 1991 ).

Horas Extras. Casos en que no procede exigir su pago.- Cuando conforme al contrato de trabajo para laborar tiempo extraordinario es necesario que el patrón lo solicite o se requiera su autorización, el trabajador para reclamar su pago debe demostrar tales extremos, pues de lo contrario su exigencia resulta improcedente.

De lo anterior, la importancia de determinar el horario de trabajo; ya que el trabajador tiene la garantía de laborar sus horas específicas dentro de su jornada y evitar con lo anterior que se infrinjan sus derechos laborales.

Por otra parte, con la fijación del horario el trabajador podrá disponer libremente de su tiempo de descanso, el cual se vería afectado, si el horario del trabajo quedara a discreción del patrón; que en este tipo de trabajadores que laboran en restaurantes que dan servicio las 24 horas, suele suceder.

## **2.- Concepto de Trabajo:**

**TRABAJO:** Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

El trabajo se puede desempeñar durante el día o la noche o ya sea que abarque ambos horarios, por lo que se considera que el trabajo puede ser:

1.- Trabajo Diurno.

2.- Trabajo Nocturno.

1.- Trabajo Diurno: Es el que se realiza durante las horas del día.

2.- Trabajo Nocturno: Cualquier trabajo que se realiza durante las horas de la noche.

Por lo tanto, para la realización de un trabajo ( que implica una actividad humana física o mental ), se requiere un trabajador.

Entendiendo como trabajador la persona que presta un servicio que requiere un esfuerzo físico o mental, a otra denominada patrón la cual puede ser una persona física o moral.

## **3.- Consecuencias físicas y económicas debido al exceso de la Jornada de Trabajo que se da en este tipo de trabajadores.**

La duración de la jornada de trabajo, no conoció sus límites durante un largo período de la humanidad, por mucho tiempo fue regido por leyes de la naturaleza. La civilización y la experiencia del hombre llevaron a la convicción de que la institución de reposo o tiempo libre era útil bajo un triple aspecto.

a).- Fisiológico, moral y social.

b).- Económico.

c).-Productividad.

**a).- Fisiológico, moral y social:-** “ La fisiología.- Ciencia que trata de las funciones orgánicas y los mecanismos que la regulan”.<sup>(15)</sup>

La fisiología suministra los informes para el primer fundamento científico de la conveniencia de limitación de la duración de trabajo. De hecho científicos verificaban que el organismo humano sufre desgaste cuando se pone en actividad, quemando energías acumuladas, en una mayor proporción. Los fisiólogos, describen el proceso por el cual la fatiga se instala insidiosamente en el organismo humano, cuando desarrolla prolongada actividad. La pérdida de oxigenación de la sangre, el aumento de su tasa horogénica, la formación excesiva de ácido láctico son algunos de los factores que concurren a la formación de toxinas de la fatiga. La acidemia que se forma excita la respiración y aumento de la ventilación pulmonar, produciendo los síntomas subjetivos de malestar o disnea ( dificultad para respirar ).

Sí el organismo tiene una constante actividad, la fatiga se convierte en una fatiga crónica, abreviando la vida humana al estar expuesto a una constante actividad laboral, la fatiga influye en el desarrollo del organismo, mortalidad, los accidentes de trabajo, la tuberculosis, así como la fatiga hereditaria, como una de las causas más serias de las perturbaciones sufridas sobre todo en el organismo de la mujer, que repercute dolorosamente en la descendencia.

---

<sup>(15)</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, LAROUSSE, Editorial Larousse S.A. de C.V., México, D.F. 1994, Pág. 302.



Así tenemos, que la fatiga muscular, al realizar un impulso de trabajo dado en un músculo provoca lo que se llama irritación del sistema nervioso central. La continua operación antes descrita, produce desgaste de la sustancia nerviosa y determina la fatiga cerebral.

Consideradas, pues, las limitaciones inherentes al organismo humano, en la fase fisiológica de trabajo, y las constantes alteraciones fisio-químicas que el trabajo produzca sobre el organismo, el Legislador no puede seguir indiferente ante este problema que se suscita en los trabajadores que laboran en restaurantes que dan servicio las 24 horas del día; y en los cuales tienen que cubrir turnos, sino desea el trabajador perder su fuente de empleo.

El organismo humano precisaba alejar de los músculos y del cerebro los residuos de la fatiga; por lo que no se puede eliminar con un período corto de descanso, ya que pueden quedar restos de fatiga ( anterior ), que harían disminuir la capacidad de trabajo y de rendimiento del empleado durante su desempeño de sus tareas.

Los restos de combustión orgánica irían a sumarse con los nuevos procesos, cuando se reinicie el trabajo, si no descansa de acuerdo a cada jornada de trabajo; ya que el organismo humano aun no ha eliminado las toxinas de la fatiga anterior.

La justificación de la limitación temporal del trabajo desde el punto de vista moral está en el respeto que debe tener por la dignidad de la persona humana y en el derecho humano a la salud.

Bajo este aspecto, tiene legítimamente derecho a disfrutar una vida personal, lo cual se vería truncado si el trabajador es sometido a una jornada excesiva; no cumpliendo su función social. Desenvolverse intelectual, moral y físicamente participando de los beneficios de la cultura y de la civilización moderna.

De lo anterior, se desprende que es de suma importancia disociar la vida del empleado, la personal y la profesional; ya que hay patrones que suelen absorber tanto al trabajador, que mezclan estas vidas. Sin dar oportunidad al trabajador de cultivar su inteligencia, distraer el espíritu de las preocupaciones de cada hora, dedicarse a los cuidados de la familia fortificando sus ligas, divertirse. En suma recrear la personalidad y elevar el carácter deformado por la brutalidad de un trabajo agotante y continuado.

#### **b).-Económicas:**

A nivel mundial, tenemos que la producción aumentó considerablemente, obligando a las empresas a adoptar la organización más perfecta, a perfeccionar la técnica y a mejorar su material; hemos establecido que en este tipo de trabajadores es importante reducir la jornada de trabajo en proporción de los avances técnicos que van surgiendo en el mundo.

Así tenemos, que el Derecho del Trabajo no puede progresar sino en límites de las posibilidades técnicas y económicas, no menos verdadero es el principio de que este último progresó muchas veces está en dependencia del primero.

#### **1.-Salario Mínimo como fuente económica básica:**

El concepto de Salario Mínimo establecido en la Ley Federal del Trabajo es suficientemente expresivo:

**"ARTICULO 90.** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.”

Tenemos que la idea de fijar un salario mínimo es, uno de los principios más importantes de la legislación social.

Implica la limitación de una explotación ya que va más allá de la voluntad formal del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración raquítica.

Lo anterior, en la práctica no sucede, ya que si estos trabajadores se sujetaran exclusivamente a su salario mínimo; no podrían satisfacer las necesidades más indispensables y primordiales de su familia; por lo tanto, no se cumple con el alcance y espíritu proteccionista de la Ley Federal del Trabajo.

Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que se incremente, nunca es suficiente, debido a las constantes devaluaciones económicas que sufre el peso mexicano; de ahí que el concepto legal ya no tenga aplicación en la actualidad.

La Ley exige que a los trabajadores de la propina (como suele denominárseles a este tipo de trabajadores), se les fija un salario mínimo profesional.

**“Artículo 345.** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.”

La Comisión Nacional sólo ha tomado en cuenta hasta el momento, a los cantineros (preparadores de bebidas ), choferes acomodadores de automóviles en estacionamientos, a los oficiales gasolineros y a los peinadores y manicuristas, recamareras en hoteles de primera y segunda categoría (en los casos anteriores es frecuente el pago de propinas).

Es claro que, pese a la disposición del artículo 346, que determina que las propinas son parte del Salario, el pago del salario mínimo profesional debe de quedar a cargo, exclusivamente, del patrón.

En el artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente:

“ARTICULO 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.”

Por otra parte el “Artículo 97 no señala: Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151.

Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiadas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de ambos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”

Asimismo, el salario tiene normas que lo protegen y son entre otras las siguientes:

“Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.”

“Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.”

“Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.”

“Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.”

“Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios...

II . Pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III .Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores...

IV .Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten y expresen libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos decretados por la autoridad competente;

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

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.”

## 2.- Las Propinas.

A este tipo de trabajadores, se les da el nombre también de trabajadores de la propina, así tenemos que los clientes de los establecimientos, hoteleros, gastronómicos y taberneros, da a los camareros, meseros (a), botones, elevadoristas y demás personal de servicio, alguna suma de dinero por las atenciones personales que le prestan. **Es a estas cantidades de dinero a las que se le otorga el nombre de propina.**

El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo establece, que las propinas son parte del salario; cuestión que no debe ser ya que el objetivo; es de que estos trabajadores obtengan un salario digno y a través de la propina tengan un ingreso extra; ya que el salario por sí solo, en este tipo de trabajadores, es insuficiente, no alcanza para su manutención y la de su familia.

Existe por parte de los representantes de los empresarios y de la Concamin una argumentación ante el Poder Legislativo, relativa a las propinas que es la siguiente:

“El capítulo se refiere a las propinas que reciben los trabajadores, señalando que éstas son parte del salario del trabajador. En nuestro criterio, la propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues por definición el salario es la retribución que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria y ampliando esta definición con lo señalado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende dentro del salario, no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino las gratificaciones, percepciones y cualesquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria y la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en una negociación, es decir, interviene una tercera persona que es el cliente, que ninguna relación tiene con el patrono, que es el que paga el salario. Hay que distinguir, entonces, entre el salario y la propina, pues el primero es la contraprestación del servicio prestado al patrono por virtud de un contrato de trabajo y la propina es la cantidad que recibe el trabajador de una tercera persona, que es el cliente de la negociación que recibe los servicios personales del trabajador, independientemente del precio que paga por las mercancías adquiridas, consumidas o por los servicios recibidos y que lo hace para testimoniar su satisfacción por el tratamiento recibido, o sea, que el salario y

la propina son de naturaleza jurídica distinta y no deben involucrarse en un solo concepto.”<sup>(16)</sup>

La Defensa de la Comisión después de leer la exposición transcrita de los representantes del capital, comprendió la Comisión que una simple observación podía destruirla; ahí se dice que “la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en una negociación, es decir, interviene una tercera persona que es el cliente, que ninguna relación tiene con el patrono...” Pero resulta que el cliente lo es del patrono y no del trabajador, lo que implica, por lo menos, que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrono en ocasión de una operación de adquisición o consumo de mercancías, recepción que cuenta con la aceptación del patrono.

Una vez más analizó con el mayor cuidado la doctrina extranjera y las condiciones reales de trabajo entre nosotros, así como la fuente de los ingresos que percibe el trabajador por el trabajo que presta a la empresa hotelera, gastronómica o taberna y llegó a la conclusión de que en los últimos cuarenta años se había operado un tránsito de la idea de la propina como un elemento ajeno a la relación de trabajo a la tesis de la propina como parte del salario.

“Sin embargo, agregaremos un tercer criterio sustentado por De la Cueva.

---

<sup>(16)</sup> DE LA CUEVA, MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I, Décimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1996, Pág. 584.



**Tesis de De la Cueva.** Se encuentra fundamentalmente en la Ley (art. 346) y en la crítica al punto de vista del sector patronal. Substancialmente descansa en consideraciones económicas y sociales y en una realidad: la de que el salario base de los trabajadores de la propina no es remunerador y que para serlo requiere que la propina se integre a él.

**Tesis de Alonso García.** El maestro español distingue, claro esta respecto de la Ley española, dos situaciones diferentes cuando la propina es simplemente la donación liberal del cliente que utiliza un servicio del trabajador que lo presta por cuanto de la empresa titular-no del cliente mismo, no cabe hablar del salario. El trabajador ya percibe una remuneración del empresario. Distinto carácter tiene el recargo en el servicio, cuando éste forma parte, respectivamente, el pago que por la prestación del mismo abona quien utiliza aquél. Es evidente que no puede estimarse que sea el cliente quien retribuya directamente al trabajador... El salario se compone aquí de cantidad fija y de tanto por ciento sobre los servicios realizados. Con ello se pone más de manifiesto el carácter de contraprestación del trabajo que presta, que el recargo que en el servicio tiene.

**Tesis propia.** Si por salario se entiende, al decir del artículo 82, ... la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, resulta evidente que hay una contradicción insuperable con la disposición del art. 346 que integra a la propina en el salario. En ese sentido hacemos nuestro el punto de vista de Alonso García.

Ahora bien: siendo indiscutible lo que afirma De la Cueva en el sentido de que los salarios directamente cubiertos por el patrón no son nunca remunerados, resulta evidente que la propina se convierte en un factor determinante para obtener la prestación de los servicios de trabajadores de alto nivel. También es indiscutible, por otra parte, que la propina grava el bolsillo del cliente y no el patrimonio del patrono.

En esta parte se encuentra, el punto de polémica, aparentemente no habría causa jurídica para imputar al patrono que cubra indemnizaciones terminales y otras prestaciones en base a un salario que no paga... En efecto no puede negarse que un buen servicio atribuye a la empresa un beneficio importante... Es obvio, entonces que el patrón obtiene mejor servicio por el hecho de que, en base a una costumbre social, el cliente se encarga de otorgar un incentivo a quien le atiende en forma directa. Allí aparece, nítidamente, la causa de la obligación patronal. Consiste en que por el pago del cliente el patrono, durante el tiempo normal de trabajo, ahorra el pago. Pero este ahorro no es permanente sólo opera en la actividad del trabajador, pero no en sus descansos ni cuando genera el derecho a una indemnización. En esos casos el patrón resume en forma directa, el costo total del salario.<sup>(17)</sup>

Sin embargo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, este método se emplea sobre todo en países europeos.

Hay si duda, una contradicción entre el artículo 82 y 346 de la Ley Federal del Trabajo ya que se trata de defectos definatorios que pierden eficacia frente a la realidad normativa, ya que en la actualidad es necesario revisar el texto de los artículos antes mencionados. En los hoteles restaurantes, cafés, bares y demás establecimientos análogos, en nuestro país, la propina posee un sentido individual y otro colectivo.

---

<sup>(17)</sup> Op Cit. Pág. 227, 228.

**-Individual.-** Cuando el cliente al pagar la consumición entrega directamente a la persona que le presto el servicio una cantidad determinada, según le haya parecido el servicio prestado; en la práctica esta cantidad no debe ser menor del 10% del importe de la cuenta.

**-Colectiva.-** Se emplea sobre todo en países europeos que consideran al individual como injusto; ya que el cliente no siempre entra en contacto con todas y cada una de las personas que le brindaron el servicio; por lo que debía fijarse por la Ley un porcentaje sobre las consumiciones que va de un 10% a un 15%, suma que después será repartida entre todos los trabajadores.

En nuestro país, prevalece la propina individual; ya que el cliente entrega directamente a este tipo de trabajadores ( restaurantes que prestan sus servicios las 24 horas ) la propina correspondiente por el servicio prestado.

Por lo tanto la regulación de la Propina se encuentra en artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo.

**“Artículo 346.** Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas.”

En nuestro país y de acuerdo a la doctrina y la legislación, se debe tomar en cuenta que la propina forma parte del salario; con la salvedad de que en la misma el patrón no puede tener participación alguna sobre ella.

En los trabajadores que prestan su servicio en restaurantes que laboran las 24 horas; los patrones le dan un salario mínimo, y aparte son las propinas; las cuales están sujetas a la generosidad del cliente, de acuerdo al buen servicio prestado, en algunos lugares la propina es individual en otros se aplica el moderno sistema europeo de una propina colectiva.

Para el trabajador es muy importante la propina, ya que con la misma pueden obtener mayores ingresos, que no sólo les permite quedarse con el salario mínimo; ya que éste por sí solo no les permitiría satisfacer sus necesidades primordiales.

De lo anterior, se desprende que la cuantificación de la propina no resulta difícil, ya que ésta aumenta o disminuye de acuerdo a la categoría del establecimiento, de la mayor o menor afluencia de clientes, de su grado de generosidad, de los conocimientos, preparación y destreza del personal; así el artículo 347 dispone:

**“Artículo 347.** Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios.”

### **c) Productividad en el desempeño de sus labores.**

Para determinar el grado de productividad de un trabajador, es indispensable determinar su energía y otros aspectos físicos del trabajador.

Los requerimientos nutricionales varían con la edad, el peso corporal, las condiciones climáticas y el estado de salud del trabajador. Sin embargo, en el adulto la edad productiva es la variable más importante ya que se relaciona con la actividad física. ( Anexo 1 ).

Por ejemplo un individuo sedentario, que pasa la mayor parte del día leyendo, hablando o en reposo puede llegar a necesitar no más de 2 000 calorías para mantener un adecuado aporte energético.

De acuerdo, a la actividad que realiza el hombre en el desempeño de su trabajo existen varios tipos de actividades como son la actividad ligera desempeñada entre otros por oficinistas y amas de casa entre otros; actividad moderada esta la realizan los obreros (a); actividad pesada la desempeñan agricultores, bailarinas y atletas y por ultimo la actividad muy pesada aquí es donde ubicamos a los trabajadores que prestan sus servicios en los restaurantes que dan servicio las 24 horas, ya que requieren de una constante actividad. ( Anexo 2 ).

El empleo de energía esta determinado en buena medida por el peso corporal, ya que el trabajo, en términos físicos, es sólo el movimiento del cuerpo de manera determinada. Se considera menor el gasto energético en las mujeres, no por alguna cuestión de discriminación, sino porque los individuos de este sexo suelen tener menor peso y estatura.

De acuerdo con la FAO Y LA OMS, el gasto promedio por hora, en el sexo masculino, en trabajo ligero, es de 140 cal. (calorías); en el trabajo moderado o mediano es de 175 cal.; para el trabajo intenso o pesado es de 240 cal., y en el trabajo muy intenso el desgaste de calorías llega hacer de 300. Los promedios para las mujeres son a su vez de 100, 125, 175 y 225 calorías respectivamente.

Por supuesto, el balance entre calorías referidas y las empleadas no es el único factor de equilibrio nutritivo.

Es de suma importancia añadir a las calorías y al desgaste energético, las proteínas. Se ha visto que como las calorías deben aumentarse de conformidad con el esfuerzo realizado, el aporte proteico es mayor; sin embargo si al trabajador se le otorga una alimentación balanceada y completa, no aumenta en gran consideración el gasto de proteínas, pero a estos trabajadores el alimento otorgado es muy carente.

Además, en nuestro país hay que tomar en cuenta que prevalece una gran desnutrición desde la infancia sea hombre o mujer, por ello el trabajador al llegar a la edad adulta y con la gran actividad realizada padece de desnutrición, por lo que requiere de proteínas e incluso de calorías adicionales para la restauración continuada de sus masas musculares.

Así el hombre de acuerdo a la edad requiere de determinados aportes energéticos como son calorías, indispensables para el desempeño en la función del trabajo; como las proteínas que son la fuente de la fuerza ( física o mental ) requerida por el trabajador en el ejercicio de sus funciones, de ahí que de acuerdo a la edad se necesite determinadas calorías y proteínas. ( Anexo 3 )

Podemos, establecer que para una actividad muy pesada , que es la que desempeñan los trabajadores que prestan sus servicios en los restaurantes que dan servicio las las 24 horas es de 3000 a 4000 calorías aproximadamente. (Anexo 4 ).

La vitamina B ( tiamina, riboflavina y niacina) van de la mano con las calorías, y por lo tanto sus requerimientos aumentan con el trabajo, así la sal y el agua también necesitan administrarse adecuadamente, sobre todo en climas cálidos o centros de trabajo muy calurosos; además a este tipo de trabajadores debe restarse si tienen un turno nocturno el que no duermen las horas necesarias para recuperar esas energías y calorías desgastadas, pues en muchos de los casos, tienen un empleo de día o deben realizar actividades por la mañana, por lo que la falta de sueño y por lo tanto de descanso, produce dolores de cabeza que incluso llegan al padecimiento de migrañas, falta de reflejos corporales que pueden provocar accidentes en el trabajo o el insomnio, produciendo una fatiga crónica.

Por lo tanto, uno de los más notables síntomas de la deficiencia nutricional en adultos, es la disminución de la capacidad laboral y por consecuencia de productividad.

La productividad de los trabajadores depende de varios factores, y no sólo de la alimentación. Existen factores externos al acto productivo: vida personal de cada trabajador y accesibilidad al centro de trabajo (una parte variable y difícil de evaluar del desgaste físico se lleva a cabo en el transporte; ya que no es lo mismo vivir cerca que lejos del trabajo, ni lo es llegar en un medio de transporte cómodo o en uno o varios francamente incómodos y agotadores). Existen, además, otros relacionados directamente con el acto productivo, incluyendo el tipo de instrumental o maquinaria empleada y la destreza del trabajador para efectuar su labor específica.

Así el aspecto biológico en función del trabajo, es muy importante pues como se menciona con antelación el reloj biológico de cada individuo es diferente y el forzar-

lo trae consecuencias muy serias en la salud, como son migrañas, stress, fatiga crónica y desnutrición. por lo que al llegar la noche el cuerpo necesita descansar; y entre las 3 y 6 a.m. es cuando nuestro reloj biológico se encuentra a un 100% por lo que los trabajadores que laboran en restaurantes que dan servicio las 24 horas y tienen la obligación o necesidad de cubrir dichos turnos tienen grandes afectaciones en su salud. (Anexo 5 ).

4.- Obligación del Patrón, respecto a los trabajadores que laboran en los restaurantes que dan servicio las 24 horas.

a) Alimentación.

La Ley no impone a los patrones la obligación de dar alimentos a sus trabajadores. Sólo consigna que la alimentación que se proporcione sea sana abundante y nutritiva (art. 348) En realidad constituye una costumbre, en aquellos establecimientos donde se sirven alimentos, que los trabajadores lo reciban del patrón. La norma legal sólo viene a precisar la forma de la prestación, pero no impone obligación alguna.

" Artículo 348. La alimentación que se proporcione a los trabajadores, deberá ser sana, abundante y nutritiva."

Debemos desprender que la necesidad de que los trabajadores mantengan una buena alimentación es esencial, debido a que su rendimiento físico se mantiene a un 100%, sin embargo en los restaurantes que prestan sus servicios la 24 horas no brindan la mejor de las comidas en cuanto a calidad abundante y nutritiva y no sólo eso, sino que comen a deshoras, si existe una carga de trabajo considerable o si tiene que cubrir turnos que originalmente no les corresponden, llevando consigo una desnutrición acompañada de fatiga excesiva.



### 1.- El denominado descanso de media hora.-

A los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes que dan servicio las 24 horas, se les concede media hora para ingerir sus alimentos; tiempo considerado escaso debido a que no toman con tranquilidad sus alimentos y si se añade que los alimentos son de poca calidad el trabajador sufre de desnutrición en la mayoría de los casos.

Por la carga excesiva de trabajo, los trabajadores requieren de un alimento que origine nutrientes que les proporcionen las calorías y proteínas necesarias para desempeñar la jornada de trabajo cotidiana; y con el escaso horario para ingerir sus alimentos no se realiza un buen funcionamiento digestivo para reposar el alimento.

### b) Prestación del Seguro Social.

Dentro del marco jurídico de la protección a los trabajadores, la nueva Ley del Seguro Social, instrumenta una serie de medidas, sistemas y mecanismos que tienen por finalidad ampliar, fortalecer y modernizar la seguridad social mexicana apegada a sus principios originales.

Sin descuidar las legítimas demandas de la población y con apoyo en adecuadas políticas sociales, fiscales y financieras se busca bienestar de los grupos más desprotegidos, el desarrollo integral y la obtención de condiciones de igualdad de oportunidades.

Las finalidades de la seguridad social, entendida como garantía al derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, se reconocen en la nueva Ley del Seguro Social.

Algunos de los cambios que recoge la nueva Ley, son para superar limitaciones y sentar bases sólidas en el financiamiento del referido Instituto, dentro de un esquema de protección, certidumbre y justicia social.

La protección al trabajador se verifica atendiendo a una realidad económica que representa de hecho una ampliación en sus derechos, pues para el cálculo de las pensiones que beneficia a este tipo de trabajadores, se considera el valor real de los salarios en los últimos 10 años, actualizándose la pensión conforme al índice nacional de precios al consumidor.

Ahora bien, la nueva Ley del Seguro Social, a través del sistema de pensiones que implementa, reconoce los derechos adquiridos, proponiendo un esquema de transición en el que los trabajadores ya pensionados por vejez o cesantía, continuarán recibiendo sus pensiones amparadas por la Ley anterior.

Adicionalmente, los trabajadores que se encuentran en activo empezarán a cotizar en el nuevo sistema, para que al llegar a la edad de pensionarse, y una vez estimada la pensión a que tienen derecho bajo ambos sistemas, pueden elegir el que más les beneficie.

En el renglón de riesgos de trabajo, se distribuye mejor la carga de este seguro entre las empresas, tomando como parámetro para fijar la prima, la siniestralidad particular de cada una de ellas, eliminando con ello las clases y grados de riesgo que se regulaban en la Ley anterior.

El nuevo procedimiento para el cálculo de la prima del seguro de riesgos de trabajo, introduce más equidad y constituye un incentivo para que los empresarios inviertan en la prevención de riesgos de trabajo. Las empresas beneficiadas serán aquellas que con eficacia prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo.

Finalmente, con las modificaciones introducidas en la nueva Ley del Seguro Social, se fortalece el carácter público de la seguridad social al aumentar considerablemente la participación del Estado, ampliando la accesibilidad para la sociedad y conservando la administración tripartita del Gobierno, Obreros y Patrones. Con esto también se logrará la permanente viabilidad financiera del Instituto Mexicano del Seguro Social, para que pueda desarrollar su función de protección eficaz para el trabajador y su familia, proporcionando un bienestar social sólido y siendo un instrumento promotor del empleo en el País.

Desprendiéndose, de lo anterior que es una obligación ineludible del patrón el que este tipo de trabajadores cuente con el seguro social, ya que incluso en costo al ser por cooperación tripartita, en caso de algún accidente de trabajo; el patrón no cubrirá en forma total el mismo, ya que el trabajador tiene derecho a la asistencia médica proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En caso de inspección el patrón debe presentar para garantizar el cumplimiento del mismo lo siguiente:

- Tarjeta de Identificación o afiliación al IMSS.
- Nóminas, listas de raya o relación de pagos correspondientes ( 2 últimos).
- Ultima relación sellada de pago bimestral liquidada al IMSS.
- Altas y bajas en el período que se realiza.
- Análisis de la documentación, confrontando los documentos citados, a efecto de determinar si se encuentran inscritos los trabajadores en el Seguro Social, considerando las altas, bajas ocurridas, cuyos comprobantes debe presentar el patrón.

### c) Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las normas de Seguridad e Higiene son de observancia general en todo el territorio nacional, sus disposiciones son de orden público e interés social, tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajador se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales, celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias.

Pero antes debemos entender por:

Actividades peligrosas: Las tareas derivadas del trabajo y sobre exposición ya sea de agentes físicos, químicos y biológicos, que provocan daño en la salud de los trabajadores o al centro de trabajo.

Centro de trabajo: Lugar de cualquier denominación en los que se realiza actividades de producción, comercialización o de producción de servicios, o en el que laboran personas que están sujetas a una relación de trabajo.

Contaminantes del ambiente de trabajo: Son los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo que por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud de los trabajadores.

Ergonomía: conjunto de estudios e investigaciones sobre la organización metódica del trabajo, en función al hombre, por lo tanto es la adecuación del lugar de trabajo, equipo maquinaria y herramientas del trabajador, de acuerdo a sus características físicas y psicológicas, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y optimizar la actividad de éste con el menor esfuerzo, así como evitar la fatiga y el error humano.

Lugar de Trabajo: Sitio donde el trabajador desarrolla actividades laborales específicas para las cuales fue contratado, en el cual interactúa con los procesos productivos y medio ambiente laboral.

Medio ambiente de Trabajo: Conjunto de elementos naturales e inducidos por el hombre, que interactúan en el centro de trabajo.

Programa de Seguridad e Higiene: Documentos en el que se describen actividades, métodos técnicos y condiciones de seguridad e higiene que deberán observarse en el centro de trabajo, mismo que contará en su caso, con manuales de procedimientos específicos.

La aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que será auxiliada por las autoridades locales en materia de trabajo en los términos de los artículos 512- F, y 529 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con base en la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo; las disposiciones de este reglamento deberán ser cumplidos en cada centro de trabajo por los patrones y sus representantes y los trabajadores de acuer

do a la naturaleza de la actividad económica, los procesos de trabajo y el grado de riesgo de cada empresa o establecimiento y constituyan un peligro para la vida, salud o integridad física de las personas o bien, para las propias instalaciones.

Los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene de los centros de trabajo, los encargados y supervisores de la seguridad y los médicos de las empresas, promoverán la observancia del presente reglamento, dentro de las actividades que tenga asignadas, de conformidad con la normatividad que le sea aplicable.

Los patrones están obligados a adoptar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales y proceso industriales que se realicen en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento de seguridad e higiene; a fin de prevenir los accidentes en dicho centro de trabajo.

Asimismo, será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos de ingreso, periódicos y especiales a los trabajadores expuestos a los ambientes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características, niveles de concentración y tiempo de exposición, pueden alterar la salud adoptando en su caso las medidas pertinentes para mantener su integridad física y mental, de acuerdo a las normas correspondientes ( a falta de lo anterior el patrón se hará acreedor a una multa. Anexo 6 )

El patrón debe informarle a los trabajadores respecto a los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que desarrollen.

Otra obligación patronal es el determinar y conservar dentro de los niveles permitidos con las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezca en las normas correspondientes y presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los estudios respectivos cuando esta lo requiera.

Colocará en los lugares visibles de los centros de trabajo avisos y señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las normas correspondientes.

Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de los riesgos y atención a emergencias de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.

Permitir la supervisión y vigilancia de los inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las actividades laborales que se practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia seguridad e higiene.

Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo, que se requieran de acuerdo a la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo.

Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas, que salvaguarden la actividad y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo.

Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar las facilidades para su funcionamiento óptimo.

Establecer el Reglamento Interior en cada centro de trabajo, promover disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención y protección de los trabajadores, así como del centro de trabajo.

En cualquier relación contractual patrón-trabajador se establecen derechos y obligaciones; por lo que los trabajadores deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que se establezcan en su Reglamento Interior.
- Designar un representante y participar en la integración y funcionamiento de la Comisión de Seguridad e Higiene del centro de trabajo en donde preste sus servicios.
- Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o las personas que éste designe.
- Conducirse en el centro de trabajo con la probidad y los cuidados necesarios para evitar riesgos de trabajo.
- Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón.
- Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón para cumplir con las medidas de control establecidas para prevenir los riesgos de trabajo.



El local donde se ubique el centro de trabajo es decir los edificios, sean temporales o permanentes, deberán estar diseñados y construidos observando disposiciones de los reglamentos locales y de normas aplicables.

Los elementos arquitectónicos del establecimiento debe contar con los servicios de acondicionamiento ambiental, comunicación, instalaciones a desnivel, circulación, salidas de uso normal y de emergencia y zonas de reunión de emergencias, las cuales deben estar delimitadas.

Asimismo, las áreas de tránsito, de personas deberán contar con las condiciones de seguridad, a fin de permitir la libre circulación en el centro de trabajo, de acuerdo a las actividades que desarrollen y al tipo de riesgo.

Las áreas de tránsito vehicular y peatonal deberán estar delimitadas, independientes y con señalamientos.

Los centros de trabajo contarán con los drenajes pluviales de acuerdo a la naturaleza del centro de trabajo.

En caso de que en el establecimiento se presente algún incendio el patrón esta obligado para su prevención, protección y combate a lo siguiente:

- 1.- Elaborar un estudio para determinar el grado de riesgo de incendio o explosión, así como las medidas preventivas.
- 2.- Contar con sistemas para la detención y extinción de incendios, de acuerdo al grado de riesgo.
- 3.- Contar con señalamiento visual y audible, para dar a conocer acciones y condiciones de prevención, protección y casos de emergencia.

4.-Organizar brigadas contra incendios en función al grado de riesgo.

5.-Practicar cuando menos una vez al año simulacros de incendio en el centro de trabajo.

6.- El equipo utilizado debe contar con las condiciones de seguridad e higiene de acuerdo a las normas correspondientes.

En la mayoría de los restaurantes que dan servicio las 24 horas, cuentan con material decorativo flamable, es decir, de rápida acción de prenderse en caso de algún incendio. Los asientos son sillas de madera acojinadas, manteles y por lo general, todo el establecimiento está alfombrado, por lo que es indispensable que estos lugares cuenten con el material de protección necesario en caso de siniestro sea de incendio o provocado por la propia naturaleza ( Terremotos ).

De lo anterior, se desprende el cuidado de las instalaciones eléctricas susceptibles de producir incendios al provocarse cortos circuitos.

Las instalaciones eléctricas permanentes o provisionales en los centros de trabajo deberán señalarse; así como señalar el voltaje y corriente de carga instalada, atendiendo a la naturaleza de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo.

El servicio de operación y mantenimiento a las instalaciones eléctricas de los centros de trabajo, solamente se realizará por el personal capacitado y autorizado por el patrón.

Los circuitos de los tableros de distribución de la energía eléctrica, deberán ser señalizados e identificados de acuerdo a la norma correspondiente.

Una vez verificado lo anterior, en los restaurantes se acostumbra para una mayor confortación del cliente, poner música ambiental sea para escuchar o bailar al respecto estos centros de trabajo, donde los procesos y operaciones generen ruido y vibraciones, que por sus características de niveles y tiempo de exposición, sean capaces de alterar la salud del trabajador, el patrón elaborará el programa de seguridad e higiene correspondiente, sin perder de vista lo establecido por las normas de trabajo.

Por lo tanto, el patrón es responsable de instrumentar en los centros de trabajo los controles necesarios en las fuentes de emisión; para no exceder de los niveles máximos permisibles del nivel sonoro continuo equivalente y de vibraciones.

Es también, responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a ruido o vibraciones así como exponerlos a condiciones térmicas capaces de alterar su integridad física y adoptar las medidas pertinentes para proteger la salud de sus empleados.

Las áreas, planos y lugares de trabajo, deberán contar con las condiciones y niveles de iluminación, adecuados al tipo de actividad que se realice, además deberá realizar y registrar el reconocimiento evaluación y control de condiciones y niveles de iluminación de las áreas de trabajo tomando en cuenta el tipo de intensidad de la fuente lumínica.

De lo anterior, se puede contribuir mediante explicaciones médicas que si los trabajadores permanecen en centros de trabajo con escasa iluminación; altera su reloj biológico perdiendo la noción de lo que es el día y la noche; provocando alteración en el sistema nervioso ocasionando poco sueño y consecuentemente irritación en el carácter del trabajador, por la fatiga de la actividad laboral desempeñada.

Los centros de trabajo deben contar con ventilación natural o artificial adecuada, en los lugares donde haya contaminación ambiental capaz de alterar la salud del trabajador, será responsabilidad del patrón efectuar el reconocimiento, evaluación y control de éstos tomando en cuenta la ventilación natural o artificial adecuada y la calidad y volumen del aire.

En los restaurantes por el exceso de fumadores, el establecimiento contará con un purificador del aire, de manera que constantemente este limpiando el ambiente para evitar al trabajador que es el que esta expuesto el mayor tiempo al humo alguna alteración en su salud.

El patrón, de acuerdo a la naturaleza de cada centro de trabajo, esta obligado a establecer para uso de los trabajadores; sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, regaderas, vestidores y casilleros, y para clientes y trabajadores, excusados dotados de agua corriente, separados el de hombre con el de mujeres y marcados con avisos o señales que los identifiquen. (Anexo 7 y 8)

Asimismo, el patrón destinará lugares higiénicos para el consumo de alimentos y para la ubicación de tomas de agua potable construidos de manera que conserven su potabilidad; dichos depósitos serán independientes de la reserva de agua destinada a combatir incendios.

Se determinarán programas para el orden y la limpieza del establecimiento, la cual se hará por lo menos al final de cada turno de trabajo, los servicios higiénicos deberán conservarse siempre limpios.

La basura y los desperdicios que se generen del restaurante, deberán identificarse, clasificarse, controlarse de manera que no afecten la salud de los clientes y trabajadores .

Por lo tanto, la organización de seguridad e higiene corresponde tanto a las autoridades, como a los patrones; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá programas para orientar a los patrones y trabajadores respecto de la importancia que tiene la adopción de medidas preventivas para evitar riesgos de trabajo.

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a que se refiere el artículo 512-A de la Ley Federal del Trabajo, estará integrada por dos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dos de la Secretaría de Salud y dos del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como 6 representantes de las organizaciones nacionales de los trabajadores y 6 de las organizaciones nacionales de los patrones, que designen a convocatoria que les formula la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Comisión podrá invitar a participar en sus sesiones a representantes del sector público, social o privado cuando sean temas de su competencia, especialidad o interés y podrá constituir comisiones, subcomisiones y grupos de trabajo en función de la materia de estudio.

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo contará con las siguientes atribuciones:

- a) Emitir opinión sobre los proyectos de normas que juzgue conveniente, así como modificación o cancelación de las que estén en vigor.
- b) Practicar estudios de Seguridad e Higiene, medio ambiente de trabajo y someterlos a consideración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- c) Proponer a la Secretaría de Estado antes mencionada, reformas y adiciones reglamentarias en la materia.
- d) Presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, anteproyectos formulados por las Comisiones Consultivas Estatales y del D.F. de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- e) Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgo de trabajo y difundirlas.
- f) Elaborar su programa anual de actividades.
- g) Expedir su Reglamento Interior.

La Comisión Sesionará por lo menos dos sesiones plenarias anualmente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en auxilio de las autoridades federativas y del D.F., así como los patrones, trabajadores o sus representantes promoverán la integración y funcionamiento de comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Las comisiones de seguridad e higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de las actividades en la empresa o establecimiento y será responsabilidad del patrón registrarlas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo el patrón esta obligado a dar aviso por escrito a la Secretaría, de los accidentes de trabajo, así como las estadísticas de los riesgos de trabajo ocasionados en el transcurso de cada año, así como informar las causas que lo motivaron.

Los servicios preventivos de medicina del trabajo se instituirán a la naturaleza y características de la actividad laboral y no de trabajadores expuestos. Estos servicios pueden proporcionarse en forma externa o brindarse dentro de las instalaciones del propio centro de trabajo, los médicos que presten servicios de medicina del trabajo deben gozar de autonomía para emitir opinión sobre el grado de incapacidad y el origen de la enfermedad o accidente de trabajo, así como asesorar al patrón en materia de salud, la de informar al patrón el resultado de los exámenes médicos en cuanto a la aptitud laboral de los trabajadores, por lo tanto deben orientar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones Constitucionales, la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene.

La inspección podrá realizarse por conducto de unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal sobre Metrología concepto de normalización.

Las violaciones a las normas de seguridad e higiene serán sancionadas administrativamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; sin perjuicio de las sanciones que proceda aplicar por las misma u otras autoridades competentes.

Las sanciones podrán ser diversas según la infracción podrán ser de 15 a 105 veces salario mínimo general vigente a la zona económica de ubicación del centro de trabajo.

#### d) Días de descanso:

Los autores en general remontan los orígenes del descanso dominical a la Edad Media (considerando el domingo como el día de descanso por tradición) confrontándolo siempre con el sentimiento religioso de los pueblos de esa época, aplicando los sábados entre los Hebreos y los domingos entre los Cristianos.

Entendiendo, que el pueblo mexicano es un país católico por tradición, se recoge al domingo como el descanso semanal por excelencia.

Las reglas impuestas por la iglesia correspondían a las necesidades sociales, determinando el descanso semanal justificable para permitir al empleado mayor tiempo libre para dedicarse a la vida familiar o a la cívica.

La preferencia por el domingo tiene su razón de ser en la tradición y en las costumbres, proporcionando al empleado el máximo de aprovechamiento, por que al lado de todos, familiares y amigos, practicará mejor los niveles familiares y de sociabilidad.

Sin embargo, en los trabajadores que prestan su servicio en restaurantes que laboran las 24 horas del día; el descanso dominical no es forzoso, ya que de acuerdo al turno y al rol que se establece en los trabajadores sus días de descanso no son días determinados ya que pueden variar de acuerdo a las necesidades del restaurante y en base al rol que se establece entre los mismos.



La Ley Federal del Trabajo en su artículo 69 establece, que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará uno de descanso con salario integro. Por otra parte, señala que los trabajos que requieran de una labor continúa, los días de descanso que los trabajadores deben disfrutar serán fijados por el patrón y el trabajador; la propia Ley Federal del Trabajo determina que se procurará que el día de descanso sea el domingo, estableciendo que en caso de que el servicio prestado por el trabajador sea en el día antes mencionado tendrá derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Cuando el trabajador, no labore durante todos los días de la semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, y como en este tipo de trabajadores en ocasiones tienen que cubrir turnos y días de otro trabajador, el patrón estará obligado a pagar independientemente del salario que corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Ahora bien en el supuesto de que el día de descanso semanal del trabajador sea el domingo, además de que se le pague en la forma antes descrita, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra una prima adicional de un 25% sobre el salario de un día ordinario de trabajo.

Son días de descanso obligatorio señalados por la Ley Federal del Trabajo, 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1 de diciembre de cada seis años, 25 de diciembre y los que se determinen por las Leyes Federales y Locales Electorales.

En caso, de una inspección sobre días de descanso el patrón debe presentar la siguiente documentación:

- Nóminas, lista de raya y recibos de pago (dos últimos).
- Listas o tarjetas de asistencia (dos últimos).
- Verificar que los trabajadores hayan disfrutado del descanso semanal, con goce de salario íntegro.
- Revisar si los trabajadores disfrutaron los descansos obligatorios en los últimos meses; que estipule la Ley o Contrato Colectivo o Contrato Ley.
- De no coincidir el descanso obligatorio con el domingo, confrontará sino se pago la prima respectiva (25%).
- Si se laboró en descanso semanal u obligatorio, verificar que el pago se haya realizado en términos legales.

#### e) Vacaciones:

De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal de Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicio, podrán disfrutar un período anual de vacaciones pagadas, las cuales no podrán ser menos de seis días laborables, y que irán aumentando dos días por cada año hasta llegar a doce.

Después del cuarto año el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio; el derecho de los trabajadores al goce de sus vacaciones se determina en base a la antigüedad es decir, los trabajadores disfrutarán de las mismas conforme a los años de servicios prestados.

Los trabajadores podrán disfrutar en forma continúa seis días de vacaciones, las mismas no podrán recompensarse con una remuneración; en caso de que la relación laboral termine antes de cumplirse el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicio prestado.

Las vacaciones son obligatorias por que el trabajador las necesita para recuperar las fuerzas perdidas durante su actividad laboral, el patrón no podrá negarse a otorgarle las mismas ya que es un derecho adquirido por el trabajador; recordando que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, principio que se establece para la protección de la clase laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período vacacional, lo anterior con la finalidad de que trabajador goce de un dinero extra para el goce de las mismas, a efecto de que no contraiga obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

El trabajador tendrá derecho a sus vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio al patrón, y por lo mismo este otorgará al trabajador constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que debe disfrutarlas.

En caso, de alguna inspección al establecimiento el patrón deberá presentar ante el inspector del trabajo la siguiente documentación que garantice el derecho que el trabajador tiene para el disfrute de sus vacaciones:

- Nóminas, recibos de pago, lista de raya (dos últimos).
- Lista o tarjetas de asistencia.
- Cuadro general de antigüedades.

- Roles de vacaciones.
  
- Comprobar si los trabajadores recibieron vacaciones y si éstas corresponden al número de días y fechas programadas.
  
- Constatar si se pagó prima vacacional.
  
- Revisar si las vacaciones corresponde a las antigüedades.
  
- Determinar si las vacaciones fueron en días continuos.

Podemos observar, que en este tipo de trabajadores sus derechos adquiridos son violados, ya que están sujetos a los roles establecidos por el patrón y los cuales pueden ser alterados de acuerdo a la necesidad del servicio que se presta en estos centros de trabajo, abusando además de la necesidad económica del trabajador.

#### f) Inspección en el Trabajo.

Las disposiciones en materia de Inspección en las empresas o establecimientos corresponde en Materia Federal a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la inspección se integrará por un Director General. Contando con el número de Unidades Administrativas de apoyo y de inspectores que se juzgue necesarios para el cumplimiento de las funciones a que se refiere el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo.

Los Inspectores tendrán a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones Constitucionales en materia de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobiernos del Estado y el Departamento del Distrito Federal, podrán celebrar convenios para efectos de coordinación y unificación de criterios, planes, programas, sistemas, procedimientos de inspección que permitan la adecuada vigilancia de las normas antes descritas.

La inspección del Trabajo ( Inspección .-Acción y efecto de inspeccionar, Examinar, recoger algo atentamente. ); tiene las funciones siguientes (Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo):

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que le confieran las leyes.

Esta Inspección de Trabajo debe ser realizada por un inspector ( Que inspecciona. Persona encargada de vigilar el cumplimiento de las leyes ) federal del trabajo; el cual tiene los deberes y atribuciones siguientes ( Artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo):

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solo o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que le confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, los inspectores están obligados a hacer del conocimiento de la autoridad laboral competente, mediante acta respectiva, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que se adviertan en los centros de trabajo visitados, así como denunciar ante el Ministerio Público, la falta de pago del Salario Mínimo General a los trabajadores.

Sin embargo, a pesar que los inspectores cuentan con una serie de facultades, también tienen ciertas prohibiciones que son (Artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo):

I Tener interés personal directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se encuentren en el ejercicio de sus funciones; y

b) Representar, patrocinar o constituirse como gestores de trabajadores o patronos en los conflictos de trabajo;

Al respecto, también cuentan las siguientes prohibiciones

a) Asentar informes falsos en las actas de inspección;

b) Recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, sus representantes, gestores o apoderados; y

c) Las demás prohibiciones que determinen las Leyes o Reglamentos aplicables en la materia.

Las inspecciones se realizarán a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en la circunscripción territorial del Distrito Federal y en los municipios conurbados del Estado de México. Para el ejercicio de esa función en asuntos de competencia federal en los Estados de la República, se cuenta con Delegaciones Federales del Trabajo, órganos desconcentrados que dependen administrativamente de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo. Los inspectores, para practicar visitas deberán estar provistos de órdenes escritas en las que se precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance, los inspectores programarán las visitas iniciales, periódicas y de verificación que deben practicarse en los centros de trabajo; a través de citatorios dirigidos a las empresas a inspeccionar. (Anexo 9)

Entendiendo por visita de inspección Inicial: Aquella que se practica por primera vez a un centro de trabajo, puede ser apertura, cuando se haya recibido aviso del patrón o de sus trabajadores; por haberse determinado como Jurisdicción Federal, cambio de domicilio, habiendo estado registrada o por detección del Directorio de Empresas.

Inspección Periódica: La que se efectúa con intervalos de seis meses, y comprende generalmente la revisión de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene. El plazo referido puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe, tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del respectivo trabajo.



Inspección de Verificación: Es aquella que se llevan a cabo para constatar el cumplimiento que los patrones hayan dado a las modificaciones ordenadas en materia de seguridad e higiene, mediante un emplazamiento, expedido a fin de ajustar en el lapso que en ese documento se indique, las instalaciones o equipos en los centros de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos o Normas Oficiales vigentes.

Inspección Extraordinaria: Es aquella que se lleva en cualquier tiempo, independientemente de que hayan transcurrido el lapso de seis meses, teniendo por objeto investigar la existencia de alguna violación laboral. Estas visitas podrán realizarse a petición de los interesados, haciendo mención de ello en la orden de inspección. Las visitas se harán durante las horas de labores, sin distinción de turnos. (Anexos 10 y 11)

Los patrones, así como sus representantes y los trabajadores darán todo tipo de facilidades para que se practique la inspección proporcionando la documentación e información que les sea requerida por el inspector; los hechos que los inspectores plasmen en las actas de inspección se tomarán como ciertos hasta que no se demuestre lo contrario; siempre que se hayan realizado conforme a la Ley. A las actas de inspección se les anexará el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior respectivo, que regulen las relaciones obrero-patronales, cuando aparezcan violaciones estas se relacionarán con las disposiciones contractuales establecidas.

La inspección se realizará tendiente a vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y si encuentran deficiencias que impliquen peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo o para la salud de los trabajadores, determinará las medidas necesarias de aplicación inmediata con la finalidad de evitar riesgos de trabajo.

Los inspectores están facultados para entregar copia del acta de inspección, las notificaciones y citatorios a los patrones o sus representantes, estableciendo las disposiciones violadas y sanciones correspondientes.

Las actas de inspección deben levantarse con intervención de los trabajadores, del patrón o de sus representantes de ambos y de dos testigos de asistencia, así como los integrantes de la Comisión que corresponda, se entregará una copia a las partes que hayan intervenido en la misma, haciendo constar en la propia acta tal circunstancia. Antes de concluir con el levantamiento del acta, el inspector asentará en su caso, las manifestaciones formuladas por los trabajadores, patrones o sus representantes; firmando la misma las personas que hayan tenido intervención en la diligencia sin que esta circunstancia afecte la validez del acta.

A diferencia de lo anterior, cuando el inspector no logre llevar a cabo la diligencia, informará a la autoridad competente los motivos que impidieron dicha inspección, haciendo constar en el acta la causa de la negativa del patrón o de su representante; cuando la causa sea por ausencia del patrón el inspector dejará un citatorio en el centro de trabajo para que se le espere el día y hora determinados para la práctica de la diligencia, apercibido de que si no se encuentra, se entenderá la inspección con las personas que se encuentren, o en su defecto, se le tendrá por opuesto a la inspección.

Los citatorios deben reunir los siguientes requisitos:

- Nombre preciso de la empresa o patrón a quien se dirija y domicilio;
- Lugar, fecha y hora en que se levante el citatorio;

- Nombre del Inspector;
- Objeto de la visita;
- Día y hora en que deberá estar presente el patrón;
- Apercibimiento de que la diligencia se entenderá con las personas que se encuentren, sino asiste el patrón o su representante;
- Nombre, cargo y firma de la persona que recibe el citatorio;
- Nombre y firma del inspector.

Los citatorios deberán dejarse en poder de alguna persona que se encuentre en el domicilio. No es válido el citatorio que se deje por cédula, debe dejarse por lo menos con 24 horas de anticipación del día y hora en que se vaya a efectuar la inspección. (Anexo 12)

La identificación de la inspección, contendrá el lugar donde se levante el acta, debiendo mencionar la población, municipio y estado en el que se actúa; la fecha incluyendo la hora, día, mes y año; razón social del establecimiento así como los datos generales del mismo.

Una vez practicada la inspección, deberá turnarla a sus autoridades superiores en el término de 3 días hábiles; y estas después de ser valoradas y calificadas se turnan a la autoridad competente a efecto de imponer la sanción correspondiente.

Todas las notificaciones surtirán sus efectos el día hábil siguiente a aquel en que fueron practicadas.

Por otra parte, los inspectores en algunos casos no realizan con rectitud su trabajo; ya que en los restaurantes que dan servicio las 24 horas del día suelen presentarse demasiadas anormalidades; por ejemplo contratan a menores de 16 años como garroteros, en ocasiones al elaborar los alimentos no reúnen los requisitos de higiene para el consumo de los mismos; los productos con que laboran los alimentos no son de buena calidad y mucho menos si dicho alimento es para consumo de los trabajadores; otra infracción se comete con el horario de trabajo, éste sale fuera de las jornadas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, por lo que el patrón debe "negociar" dichas anormalidades con las autoridades competentes que practican la inspección.

Sin embargo en caso de que el inspector incurra en responsabilidad se hará acreedor a las siguientes sanciones:

Las sanciones específicas a los inspectores del trabajo se encuentran consideradas en la Ley Federal del Trabajo como en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Según estos ordenamientos estas pueden consistir de acuerdo a su gravedad en amonestación, suspensión temporal y destitución; Independientemente de las que consigna la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos y las Leyes Penales, Federales y de los Estados.

Por ejemplo son motivos de amonestación: No identificarse y no entregar la orden de inspección en una diligencia; No practicar las visitas durante las horas de labores y con la debida oportunidad.

Son motivos de Suspensión entre otras: Tener interés personal, directo o indirecto en el centro de trabajo sujeto a vigilancia; Abstenerse de señalar alguna violación a las normas laborales.

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

Son motivos de Destitución: Asentar informes falsos en las actas de inspección; Recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores patrones o sus representantes, gestores o apoderados.

Así como la práctica de Investigaciones que procedan considerando los antecedentes del funcionario a fin de determinar la responsabilidad en la que se haya incurrido respetando el derecho de audiencia del Inspector; son causas de responsabilidad las siguientes:

- a) Omitir la ejecución de las normas laborales.
- b) Retardar sin justificación alguna la práctica de una inspección o detener documentación, sin dar cuenta a la diligencia a sus superiores.
- c) Dar a conocer a las autoridades los delitos cometidos en contra de los patrones o trabajadores.
- d) Cuando enterados que en una empresa, se le haya privado al trabajador de percibir las remuneraciones que corresponda por su trabajo o se le haya dejado de pagar su salario mínimo, no procedan a denunciarlo ante las autoridades competentes.
- e) Omitir asentar en el acta los incidentes suscitados durante la inspección.
- f) Cualquier otra que se determine por la Ley Federal de Trabajo.

# **CAPITULO**

## **III**

**Obligaciones de los trabajadores que laboran en los restaurantes que dan servicio las 24 horas en el Distrito Federal.**

## **1.- La obligación de atender con esmero y cortesía a los clientes.**

La prestación de un servicio genera regularmente quejas de una manera u otra, estas se centran alrededor de cuatro asuntos distintos a saber: alimentos, servicio, personal e instalaciones.

- Alimentos: Las quejas respecto de este punto se pueden relacionar con que los alimentos estén fríos, el tamaño de la porción, la calidad de los alimentos ( La responsabilidad de todo ello recae en el chef ).

Hasta donde sea posible, el mesero (a) debe atender por sí solo la queja y posteriormente comunicarlo al jefe de meseros por si se tomará otra medida para dar solución al problema.

- Servicio: Las quejas referentes al servicio pueden ser respecto a su calidad o a su rapidez. Si la queja se refiere a la tardanza en el servicio se debe a la cocina, hay que remitirla al jefe de los meseros y si es de otra índole la tardanza del servicio; el mesero debe informarlo al cliente con tacto y cortesía.

- Personal: Las quejas sobre el comportamiento o actitud del personal se hace normalmente en forma verbal al jefe de meseros. Por consiguiente, es del interés de todo el personal de meseros cultivar una forma de trato a los clientes que no provoque ofensas de ningún tipo.

En caso de algún accidente que requiera de primeros auxilios debe informarse de inmediato al jefe de meseros al gerente del restaurante, quien tomará las medidas necesarias. El mesero debe cultivar prácticas de trabajo seguras en todo momento y reducir al mínimo el riesgo de accidentes por ejemplo utilizar correctamente las puertas para entrar salir -

de la zona de servicio y no correr dentro del restaurante ni en la zona de servicio.

Toda salpicadura ( comida ) debe limpiarse rápidamente, las copas rotas se deben desechar de modo seguro, los ceniceros deben vaciarse al final de cada servicio en botes metálicos para evitar el riesgo de incendio.

Es importante señalar que cualquier accidente que le ocurra al personal debe ser informado inmediatamente al jefe de meseros o al gerente del restaurante.

- Instalaciones: El restaurante debe contar con los medios adecuados para hacer frente a cualquier eventualidad. Contar con los medios necesarios en caso de incendio ( salida de emergencia ); sanitarios higiénicos, vajilla necesaria para la prestación del servicio de alimentos, mesas y sillas cómodas así como un lugar amplio con buena distribución de espacio que permita tanto al cliente como al mesero maniobrar cómodamente.

En realidad los hoteles, bares y restaurantes que prestan servicios las 24 horas del día deben prestar sus servicios con personal profesional. La Ley Federal del Trabajo pone especial énfasis en ello obligando a los trabajadores a que atiendan con esmero y cortesía ya que a falta de esta puede constituir la rescisión justificada de la relación de trabajo.

## **2.- La presentación física e higiénica frente al cliente.**

El mesero ( a ) debe estar limpio y bien peinado ( a ); el cabello largo debe estar atado atrás y no debe peinarse o tocarse en el restaurante y mucho menos durante la prestación del servicio.



El empleado ( a ) debe contar con una buena higiene oral ya que el mal aliento ofende y trasmite gérmenes; debe evitar comer alimentos con olor muy fuerte y fumar antes y durante la prestación del servicio.

Las manos y uñas deben estar en todo momento limpias y sin manchas de nicotina, las uñas deben usarse cortas, bien cepilladas y no estar mordisqueadas, es necesario lavarse las manos después de usar el inodoro. No deben tenerse uñas barnizadas de color.

No esta de más resaltar que el aseo corporal ( Bañarse ) debe efectuarse regularmente, es decir es una obligación para todo el personal de meseros. Si es necesario, deben usarse desodorantes y polvos para los pies.

Es aconsejable que las personas que trabajan con los alimentos prueben su estado de salud con una tarjeta extendida por un médico o por el sector salud. El gerente del establecimiento debe exigir este certificado para su propia protección ya que encaso de visita de un inspector de salud deberá mostrarlo. Este certificado se debe exigir al cocinero, todas las personas de la cocina, los meseros, es decir todas las personas que laboran en los restaurantes.

En este certificado se hará constar que el empleado no está tuberculoso ni padece enfermedades venéreas, enfermedades de la piel, disentería amebiana, disentería baciliar, tifoidea, es decir, que no padece de ninguna enfermedad transmisible.

Los establecimientos deberán exigir a sus empleados cada año este certificado, si se descubre que algún empleado padece una enfermedad contagiosa debe apartársele del trabajo inmediatamente y obligarlo si desea conservar el mismo a someterse a tratamiento médico hasta que se compruebe que ésta totalmente curado.

El restaurante debe contar con un botiquín de primeros auxilios: con gasa, algodón, mercurio, éter. productos para quemaduras, que ocurren frecuentemente en la cocina. ( un dedo muy infectado del cocinero puede causar disentería a los clientes ). Debe entenderse por disentería enfermedad infecciosa o parasitaria, que provoca una diarrea dolorosa y sangrante.

Para que el trabajador pueda asearse debe contar con cuarto de baño el cual debe estar lejos de donde se preparen los alimentos o se almacenen; las puertas de los baños deben ser automáticas y el piso y las paredes deben estar pintados de colores claros (preferentemente blanco ) y ser de un material fácil de limpiar. El cuarto debe estar bien ventilado y solamente deberán usarlo los empleados. ( En la práctica estos cuartos son poco higiénicos y se encuentran sumamente descuidados por parte del patrón ).

a).- Para la obtención de los empleos los aspirantes deben reunir determinadas características.

Hay que determinar que en la actualidad para la obtención de este tipo de empleos los aspirantes deben reunir distintos aspectos tanto físicos como de personalidad.

En el aspecto físico se presenta un punto importante que es la discriminación, ya que en la actualidad para obtener el empleo se toma en consideración que el aspirante sea de una altura buena , de tez blanca, preferentemente de ojos claros y facciones finas; lo que constituye una violación a sus derechos ya que cualquier trabajador debe considerarse digno para la obtención del empleo ya que lo importante es la capacidad de trabajo con que cuenta el trabajador.

En el aspecto de la personalidad esta debe medirse de acuerdo al control de si mismo del trabajador, la confianza y su competitividad, la estructura del comportamiento con tendencia estresante se estudia cada vez más como indica --

dores de la predisposición de las personas a diferentes problemas de salud, la lucha por el éxito, la impaciencia, la prisa, la expresión explosiva y el sentimiento de vivir siempre apurado se denomina evolutivo y esos son los puntos que el trabajador debe poseer y controlar para lograr una superación profesional.

Un punto importante para la obtención del empleo ( Trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes las 24 horas del día ) es contar con la destreza suficiente para la utilización de instrumentos de trabajo como son el servir la comida sin ocasionar un accidente al cliente ( manchas o quemaduras ), esta habilidad debe ser dominada para la prestación de un buen servicio.

b) Obligación de los trabajadores respecto a la indumentaria que se utiliza para la prestación del servicio.

En la actualidad se utilizan distintas formas de uniformes, ya que la fantasía de los hoteles y restauranteros esta creando modelos continuamente.

Pero es regla general que cualquiera que sea el modelo adoptado, todo el personal del comedor debe llevar el mismo tipo de traje constituyendo un uniforme. Las indumentarias principales para la prestación del servicio las 24 horas del día son las siguientes:

- Frac: Consta de una chaqueta negra de corte típico, de cola larga, con chaleco negro del mismo paño ( nunca blanco o de fantasía ), con pantalones negros con una cinta de seda negra perfilando las costuras de los lados, camisa blanca, cuello almidonado blanco móvil, de pajarita, corbata de mariposa negra para el maitre (jefe del comedor de un restaurante u hotel ) y blanca para los camareros, zapatos y calcetines negros. (Anexo 13)

- El Chaqué: Generalmente lo usan los directores o encargados de los hoteles, el personal de recepción consiste en chaqueta negra y pantalones negros con rayas grises, camisa blanca, cuello almidonado, corbata negra larga, calcetines negros con rayas o mezcla gris y zapatos negros.

- Smoking o Traje Negro: Generalmente lo usan los jefes o capitanes de meseros para distinguirse del resto del personal. Consiste en una americana negra o de color oscuro de tipo especial, con solapas de seda, se lleva sin chaleco o con un chaleco parecido al frac y pantalones del mismo paño. Camisa blanca con cuello vuelto. mariposa negra, calcetines y zapatos negros. (Anexo 14)

- Smoking Blanco: Es muy usado en verano por los grandes hoteles y restaurantes, consta de camisa blanca, mariposa negra o de uniforme, se lleva con pantalones, calcetines y zapatos negros.

- Hombreras: En los trajes blancos y aveces también en el de color, existe la costumbre de llevar hombreras, según la categoría particular de cada una: capitán, camareros o ayudantes.

- Corbatas: Estas se usan para los diferentes tipos de trajes. (Anexo 15)

- Escudos: En los grandes restaurantes con mucho personal, es costumbre que los camareros ostenten un escudo con un número, a fin de que el cliente los pueda distinguir y reconocer con facilidad.

En el caso de las mujeres (meseras, cocineras, camareras y personal de limpieza ) deben portar un traje compuesto de blusa y falda generalmente arriba de la rodilla de colores pastel y los de limpieza de un color oscuro y con el pelo corto o recogido; sin embargo hay restaurantes que utilizan trajes típicos con colores diversos y largos que desde un punto de vista personal dificultan la prestación del servicio. (Anexo 16 y 17)

El personal del comedor debe disponer de por lo menos dos trajes de tipo clásico, para tener en reserva el que se encuentra en limpieza. En cuanto a los trajes blancos o lavables, son imprescindible tres: el que se lleva, uno de reserva en el mismo restaurante ( en caso de manchas imprevistas, accidentes de servicio etc..) y el tercero en limpieza.

3.- Obligación de los trabajadores de cubrir a otro trabajador en su jornada de trabajo en el cambio de turno.

En la práctica este tipo de trabajadores se ven obligados a cubrir a sus reemplazos en caso de que no lleguen por cualquier problema; esto en la actualidad no debe repetirse más de dos veces en una semana ya que el trabajador puede hacerse acreedor a una sanción o perder su empleo; y en el trabajador esta obligado a cubrir el turno de su compañero ya que de lo contrario puede recindirse la relación de trabajo.

Lo anterior no se encuentra reglamentado por la Ley Federal del Trabajo; sale del marco legal por lo que es indispensable y necesario que lo antes planteado sea regulado dentro de un marco legal por beneficio propio de la clase trabajadora y cumplir con la finalidad de la Ley Federal del Trabajo que es la de proteger a la clase trabajadora y evitar la sobre explotación del trabajador que no sólo repercute en su cuestión legal sino en su salud, ya que al estar sometido el trabajador a un ritmo fuerte de trabajo, pueden producirse consecuencias graves en la integridad física del empleado.

a) La no retribución del pago de horas extras en el caso de suplencia.

Los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes las 24 horas del día, en el caso de suplencia no se paga como horas extras; ya que se considera como la jornada diaria del trabajador.

Los patrones violan constantemente la Ley Federal del Trabajo respecto al horario de trabajo y a la división de las jornadas (las cuales tampoco son respetadas) en diurna, nocturna y mixta (art. 60 de la Ley Federal del Trabajo ).

Pero en la actualidad la jornada no es respetada; ya que existen otro tipo de jornadas de trabajo que no se encuentra dentro de la división que hace la Ley Federal del Trabajo; ya que ahora el trabajador debe adecuarse a las necesidades patronales, lo que es violatorio del artículo 123 Constitucional.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece la siguiente Jurisprudencia:

“ Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulación en ese sentido. Sino concurren esas circunstancias, no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios.” ( Informe 1967, 4a Sala, Página 22 ).

Lo anterior lleva a determinar que el trabajador debe tener la opción de disponer libremente de su tiempo de descanso, e inclusive de establecer compromisos a determinadas horas; y el obligarlo a suplir a otro compañero coarta su libertad; ya que incluso suele amenazársele en caso de negarse a perder su trabajo por lo que no puede hacer efectiva la posibilidad de no cubrir a su compañero.

Así la obligación patronal de respetar el horario de trabajo, implica que no incurrirá en desobediencia el trabajador que no acepte la imposición de suplencia por parte del patrón; ya que la conducta patronal debe entenderse violatoria de sus deberes y el trabajador tiene derecho a rescindir la relación laboral sin perjuicio para el mis-

mo. En la actualidad el trabajador esta obligado a suplir a su compañero; ya que debido a la situación económica del país, las fuentes de trabajo son escasas para que el mismo pueda darse el lujo de perder su empleo.

Por lo tanto el trabajador debe aumentar sus horas de prestación del servicio, sin que éstas sean remuneradas como horas extraordinarias; ya que como se apunta anteriormente esta es una decisión unilateral por parte del patrón al obligar al trabajador a cubrir más horas de trabajo; sin dejar opción a que el acepte o no sin la posibilidad de perder su empleo.

b) Exceso de horas de trabajo establecidas en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de suplencia de estos trabajadores.

"Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. "

"En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente será pagado a razón de salario triple, conforme al artículo 68; en tanto que las primeras nueve horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del artículo 67, independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto.

"Existe prohibición expresa para que los menores de 16 años presten servicio extraordinario; si se viola esta prohibición, el patrón estará obligado a pagar un doscientos porciento más del salario que le corresponda por la jornada extraordinaria, en los términos del artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo y además serán acreedores los patrones a una multa, impuesta por las autoridades correspondientes por violar esta norma que rige el trabajo de los menores de acuerdo a lo estipulado por el artículo 995 que consiste en el importe de 3 a 155 --

veces el salario mínimo calculado con la base cuota diaria en el lugar y tiempo en que se cometa la violación ". (18)

4.- La importancia de regular la situación jurídica de los trabajadores que prestan sus servicios en este tipo de restaurantes bares.

Es de suma importancia el determinar la situación jurídica de este tipo de trabajadores sobre todo en el aspecto de jornada de trabajo y discriminación en varios aspectos como son el físico, comida, vestuario entre otros.

Así tenemos, que de lo antes mencionado estos trabajadores; por ejemplo en la comida que les proporciona el patrón no es de la misma calidad y cantidad que la que se ofrece al cliente; los baños que son destinados para uso exclusivo del cliente, no pueden ser utilizados por los empleados ya que a éstos se les destina un inodoro para su uso e higiene personal, no obstante de no estar tan limpios como el destinado a los clientes; en el aspecto físico generalmente las meseras (o) deben contar con una estatura buena, ser de tez blanca y regularmente de ojos claros y que cuenten con buena personalidad para ser considerados como aspirantes para la obtención del empleo.

Lo anterior es violatorio de lo establecido por el legislador ya que este atribuye a los inspectores de trabajo las siguientes obligaciones:

- 1.- Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;
- 2.- Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

---

(18) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 75a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México D.F. 1995, Pág. 57.



3.- Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo ( artículo 350 de la Ley Federal del Trabajo ).

a) Que las empresas cumplan con los requisitos establecidos por la Ley de Sanidad.

La sanidad comienza en los restaurantes desde el momento en que los alimentos son recibidos por la entrada de servicio hasta que son servidos al cliente. Generalmente la contaminación de los alimentos ocurre después de que los alimentos entran al establecimiento.

Un inspector de gobierno, de la Secretaría de Salud se encarga de la inspección de los alimentos es decir, debe averiguar como son preparados los mismos y el almacenamiento y envase con que salen al público, temperatura a la que son transportados, su frescura y humedad.

El propietario del restaurante debe constatar que los cuartos o despensas donde los alimentos son almacenados estén libres de contaminantes así como el lugar donde son preparados y servidos; el material usado para su preparación y los empleados que trabajan en la misma.

Sin embargo, en la mayoría de los restaurantes mexicanos no se cumplen con estas normas de sanidad sobre todo en la comida proporcionada a los trabajadores que es de mala calidad no recuperando las proteínas y nutrientes desgastados por el trabajador.

Lo anterior se presenta por los siguientes factores:

- Personas que no tienen conocimiento de salubridad e higiene.

- Desconocen los procesos de congelamiento ( alimentos ).
- Desconocimiento total de los alimentos que se descomponen más rápidamente.
- Desconocimiento de la temperatura a la cual deben ser cocinados ciertos alimentos.
- Desconocimiento de que en una cocina sin higiene, el mal olor se mezcla con los alimentos y les da un sabor desagradable.

Es importante señalar que un caso serio de envenenamiento por alimentación podrá causar la muerte de una persona y como consecuencia la clausura del establecimiento.

Por lo que es indispensable una vigilancia constante para que todo se mantenga en perfectas condiciones; siendo necesario dar a cada empleado un manual de higiene con todas las instrucciones, por lo que una persona debe supervisar el trabajo de higiene ( sanidad ).

El manual debe especificar bien las instrucciones para cada empleado, incluyendo a los encargados de la limpieza, mencionando cada etapa de operación y número de veces que se debe hacer, la distribución de la limpieza diaria y limpieza periódica. Las mismas instrucciones deben hacerse para limpiar los pisos, ventanas, manejo de basura y la esterilización de latas.

El gerente del restaurante o su asistente deberá hacer una supervisión de condiciones de sanidad e higiene de la cocina y después de verificado todo se deberá anotar en una lista para la siguiente supervisión.

La Ley de Sanidad de manera general señala que este tipo de restaurantes deben

cumplir entre otros requisitos con los siguientes:

- 1.- Que el equipo de la cocina este limpio.
- 2.- Paredes, pisos y techos estén limpios.
- 3.- Que el restaurante cuente con buena iluminación y ventilación.
- 4.- Que los basureros estén tapados correctamente, se encuentren lejos de los alimentos y estén limpios.
- 5.- Que el establecimiento cuente con baños suficientes, estén iluminados, ventanas del cuarto estén limpias así como la taza del inodoro y la puerta del mismo.

Por lo tanto, se puede concluir que los restaurantes que dan servicio las 24 horas del día no cumplen con la mayoría de los requisitos señalados por la Ley de Sanidad, sobre todo en las condiciones de higiene que debe proporcionar el patrón a sus trabajadores para lograr que la labor desempeñada por los mismos sea más placentera y menos desgastante, ya que repercute en la integridad física de los trabajadores.

5.- Que se mejoren las condiciones de trabajo en cuanto a:

a) Jornada de Trabajo: Al analizar lo planteado durante el desarrollo de este trabajo de investigación y constatar las condiciones de trabajo a las que están sujetas este tipo de trabajadores, la propuesta ha establecer seria regular la jornada de trabajo en especial para estos trabajadores; ya que al salir su horario de labores al establecido por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo es necesario modificarla y hacer más subdivisiones de la misma.

Lo anterior, en virtud de la rapidez con que evoluciona la vida en nuestro país; es indispensable que el derecho evolucione conjuntamente con el modo de vida, para que el mismo pueda regular a la sociedad de una manera justa y equitativa principios fundamentales del derecho.

b) Pago de horas extras: Este punto es de la misma naturaleza que el anterior; ya que para lograr un buen nivel de vida y cumplir con la finalidad y alcance de la Constitución Federal concretamente con su artículo 123 Constitucional y la Ley Federal al establecer que el trabajo debe ser remunerado de tal manera que alcance para cubrir las necesidades primordiales de una familia y que el mismo sea digno y decoroso; es necesario que a los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes que dan servicio las 24 horas del día en caso de suplencia (por otro compañero) le sean remuneradas las horas como extraordinarias.

Lo anterior, implica que el patrón este en disposición de pagar dichas horas como extraordinarias y no exigirle su renuncia por no aceptar el trabajador a laborar las mismas; por que ahora lo que hace falta es ayudar a los trabajadores a conservar y no perder su fuente de empleo ya que de ellos dependen familias y con la carencia de dichas fuentes se le da al patrón la oportunidad de explotar al trabajador; ya que no sólo priva de la fuente de empleo sino que dispone del tiempo libre del personal sin darle la oportunidad de fortalecer sus lazos familiares, culturales y sociales.

6.- Terminar con la discriminación física respecto del trabajador para la obtención de dichos empleos.

En nuestro país existe actualmente preferencias sobre determinados rasgos físicos de las personas para ocupar una vacante este tipo de empleos; generalmente suelen escogerse a personas altas, facciones finas y de ojos claros que cuenten con buena personalidad con el objeto de dar mayor realce al establecimiento.

Esto sale de lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, ya que en ninguno de sus artículos se establece que los trabajadores deban contar con determinados rasgos para la obtención del empleo; por el contrario todos los habitantes de la República Mexicana, tienen derecho a contar con un empleo digno y decoroso que permita cubrir la necesidades básicas de sus familias.

De lo anterior, se puede concluir que los trabajadores no deben cubrir determinadas características para obtener una fuente de ingreso, ya que lo que cuenta es su capacidad para desarrollar su labor y la energía con que le imprima a la misma, ya que entre más se este de acuerdo con esta discriminación se solapa la voluntad unilateral de los patrones, lo que rebasa lo establecido por nuestras Leyes convirtiéndolo en una violación al trabajo digno y decoroso.

# ANEXO I

RECOMENDACIONES DE ENERGIA SEGUN EDAD, SEXO Y PESO DEL INDIVIDUO.

<u>EDAD</u>	<u>PESO (Kg)</u>	<u>Kcal</u>
<b>ADOLECENTES MASCULINOS</b>		
11-13 AÑOS	39.3	2 500
14-18 AÑOS	57.8	3 500
<b>ADOLECENTES FEMENINOS</b>		
11-18 AÑOS	53.3	2 300
<b>HOMBRES</b>		
18-34 AÑOS	65.0	2 750
35-54 AÑOS	65.0	2 500
55 Y MAS AÑOS	65.0	2 250
<b>MUJERES</b>		
18-34 AÑOS	55.0	2 000
34-54 AÑOS	55.0	1 850
55 Y MAS AÑOS	55.0	1 700

# ANEXO 2

## CLASIFICACION DE LAS OCUPACIONES DE ACUERDO A LA ACTIVIDAD FISICA

### **ACTIVIDAD LIGERA**

**HOMBRES:** Oficinistas, la mayoría de los profesionales (abogados, médicos, contadores, profesores, arquitectos etc. ), dependientes comerciales y desempleados.

**MUJERES:** Oficinistas, amas de casa en casa con equipos domésticos, mecánicos y eléctricos, profesionistas.

### **ACTIVIDAD MODERADA**

**HOMBRES:** Obreros de la industria ligera, estudiantes, trabajadores de construcción (excepto los que hacen labores pesadas), granjeros, soldados fuera de servicio activo, pescadores.

**MUJERES:** Obreras en la industria ligera, amas de casa sin implementos mecánicos y eléctricos, estudiantes, vendedoras.

### **ACTIVIDAD PESADA ( MUY ACTIVOS)**

**HOMBRES:** Agricultores, trabajadores no calificados, soldados en servicio, metalúrgicos.

**MUJERES:** Agricultoras, bailarinas , atletas.

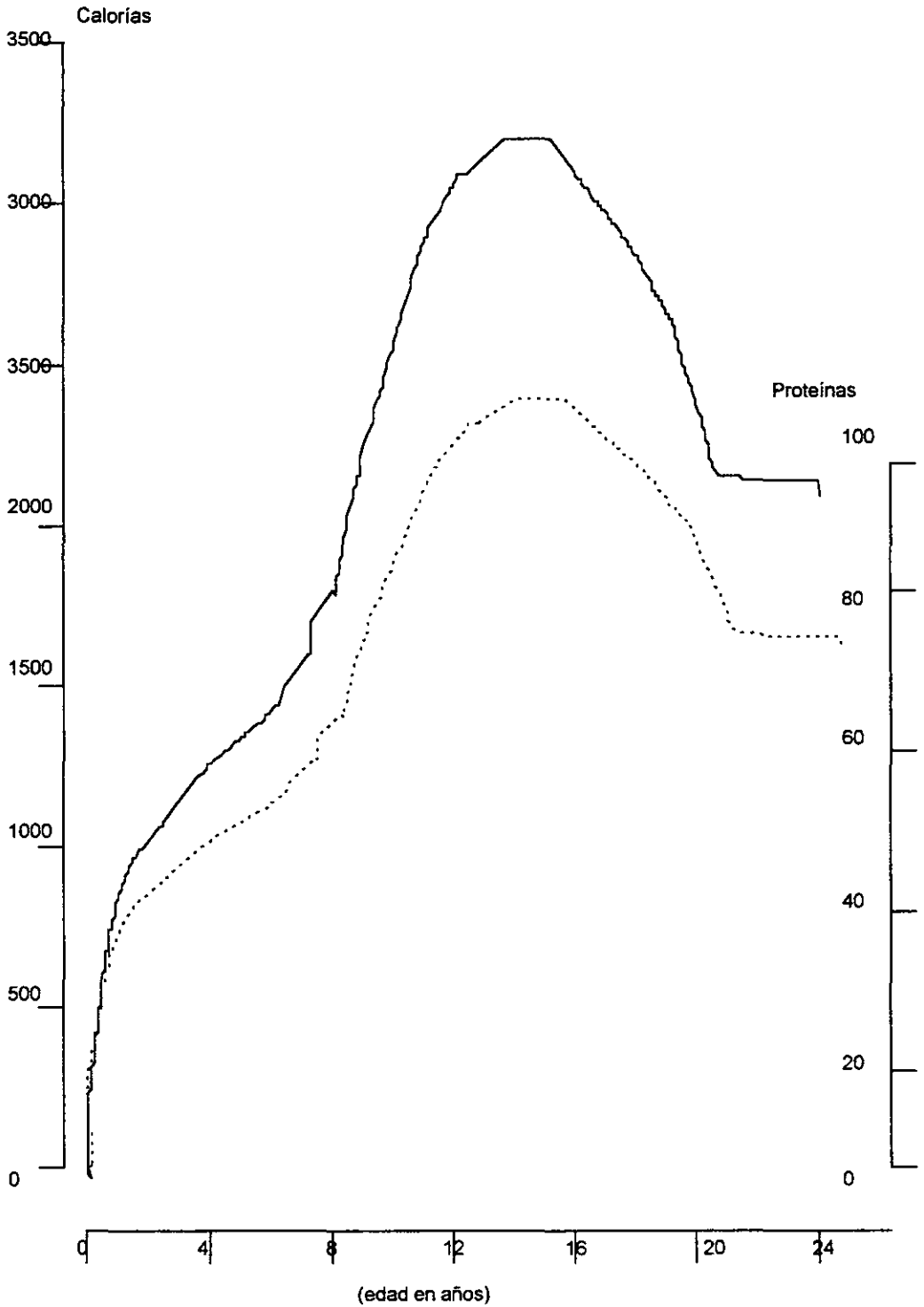
### **ACTIVIDAD MUY PESADA ( AQUI ES DONDE UBICAMOS A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS RESTAURANTES QUE DAN SERVICIO LAS 24 HORAS, YA QUE REQUIEREN DE UNA CONSTANTE ACTIVIDAD )**

**HOMBRES:** Leñadores, aserradores, herreros, forjadores, cargadores.

**MUJERES:** Trabajadoras en la construcción.

# ANEXO 3

## Necesidades cotidianas de calorías y proteínas en función de la edad.





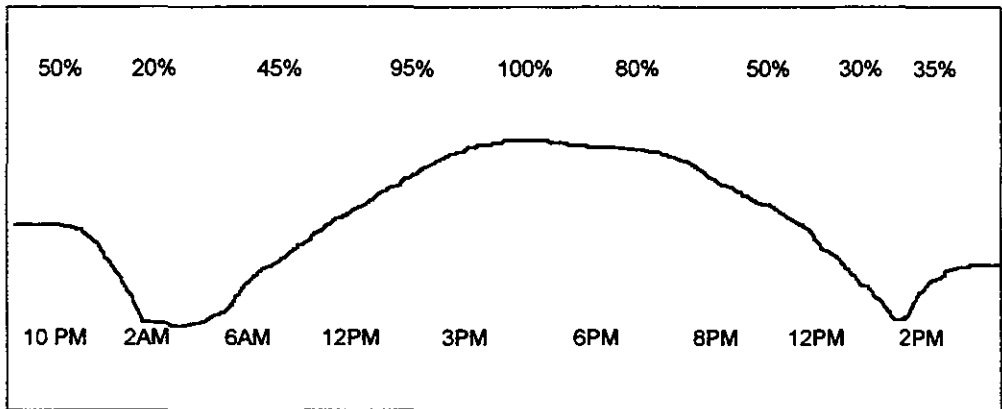
# ANEXO 4.

## REQUERIMIENTOS NUTRICIONALES DIARIOS PARA DIFERENTES GRADOS DE ACTIVIDAD.

Tipo de ocupación	Energía (kcal)	Proteínas (gr)
<b>Hombre de referencia</b>		
Actividad ligera	2700	37
Actividad moderada	3000	37
Actividad pesada	3500	37
Actividad muy pesada	4000	37
<b>Mujer de referencia</b>		
Actividad ligera	2000	39
Actividad moderada	2200	39
Actividad pesada	2600	39
Actividad muy pesada	3000	39

# ANEXO 5

## ASPECTO BIOLÓGICO EN FUNCIÓN DEL TRABAJO



PODEMOS CONCLUIR DE ESTA GRÁFICA QUE EL RITMO BIOLÓGICO QUE NUESTRO CUERPO REQUIERE PARA TENER UN RITMO DE VIDA TOTALMENTE SANO, DEBE SER ESTABLE, DE LO CONTRARIO CAEMOS EN UN ESTADO DE AGOTAMIENTO NECESITANDO DE UN DESCANSO MAYOR AL NORMAL PARA PODER RECOBRAR SUS ENERGÍAS Y SEGUIR LA RUTINA CORRESPONDIENTE.

OFICIO NÚMERO: 12236

EXPEDIENTE: 9.S.96(29)-3738

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA.

HOJA: - 1 -

**DATOS DEL PATRÓN**

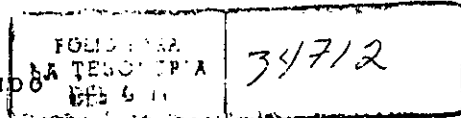
**NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL:** SANBORN HERMANOS, S.A.

**REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE:** SHE-190630 V37

**DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:** Benjamín Hill No. 47, Col. Condesa, Deleg. Cuauhtémoc, C.P. 06140, México, D.F.

**DOMICILIO SOCIAL:** El mismo.

RESULTANDO



1. Esta autoridad valoró y calificó que existían hechos que podrían estimarse violatorios de las normas de trabajo, con base en los documentos que remitió la autoridad consignante y que obran en el expediente, entre otros: Acta de Inspección Periódica de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene del 13 de junio de 1995, por el C. Miguel Julián Muñoz Martínez, Inspector Federal del Trabajo.
2. En cumplimiento de los artículos 1009 de la Ley Federal del Trabajo y 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, y con el fin de preservar la garantía de audiencia, se emplazó al patrón para que manifestara lo que a su derecho conviniese, opusiera defensas y excepciones, y ofreciera pruebas.
3. Recibido en tiempo el escrito del patrón y desahogadas las pruebas que lo ameritaron, se declaró cerrado el procedimiento y se turnó el expediente para **RESOLUCIÓN**.

**CONSIDERANDO**

- i. Que esta autoridad es competente para emitir y firmar la presente resolución, de conformidad con los artículos 123 Apartado "A", fracción XXXI, inciso b) punto 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524, 527 fracción II punto 3, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 y 40 fracciones IX y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 72, 73 y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 9 y 15 fracción XVIII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de abril de 1997; 2, 13 y 14 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 1993; Organigrama General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organigrama de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la propia Secretaría, contenidos en el Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre de 1994, y Artículo Primero del Acuerdo por el que se Delegan Facultades en Servidores Públicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en Materia de Imposición de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, de fecha 16 de julio de 1997, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de agosto de 1997, toda vez que el presente asunto se refiere a violaciones en materia de seguridad e higiene.
- ii. El patrón manifestó en tiempo lo que a su derecho convino, opuso defensas y excepciones, y ofreció pruebas, habiéndose admitido y desechado las que se indican en el auto que recayó al escrito de comparecencia.

Del análisis de las actuaciones que aparecen en el expediente, así como de las pruebas admitidas y desahogadas, se concluye:

Por lo que se refiere a su manifestación hecha valer en el sentido de que su representada sí cumple con las disposiciones de Seguridad e Higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo ya que dispone en todo tiempo



UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS  
JURÍDICOS  
DIRECCIÓN DE SANCIONES.  
SUBDIRECCIÓN DE SANCIONES "B".

OFICIO NÚMERO: 12236

EXPEDIENTE: 9.S.\*96\*(29)-3738

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA.

HOJA: - 2 -

CPTU/AMM2

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalan los instructivos expedidos, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, argumentando además que ese centro de trabajo se encuentra provisto de equipo suficiente y adecuado para la extinción de incendios en función de los riesgos de trabajo que entraña la naturaleza de su actividad, indicando también que todos los trabajadores de su representada se encuentran inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, lugar en el cual se les aplican todos los exámenes médicos periódicos y de admisión que le fueron requeridos, considerando que es improcedente que se le impute dicha omisión ya que ninguna Ley puede tener efectos retroactivos en su perjuicio; se hace de su conocimiento que tales aseveraciones carecen de relevancia jurídica, ya que es obligación patronal de acuerdo con el artículo 15 del Reglamento de Higiene del Trabajo mandar a practicar los exámenes de referencia a sus trabajadores cuando menos cada dos años, en todo caso, si dichos estudios clínicos son llevados a cabo en el IMSS, debe contar con alguna constancia que así lo acredite, cabe aclarar que el Reglamento en cuestión fue publicado en Diario Oficial de la Federación el 13 de febrero de 1946, cuya vigencia se encuentra reglamentada por el artículo Cuarto Transitorio del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que establece que serán aplicables las disposiciones que sobre la materia (Seguridad e Higiene), contengan otros ordenamientos expedidos durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 o de la Ley Federal del Trabajo de 1970, de igual manera se aplicarán en lo general estos ordenamientos en todo lo que no se oponga a las disposiciones contenidas en dicho reglamento, razón por la cual no se configura aplicación retroactiva de ninguna Ley en su perjuicio; luego entonces, esta Dirección declara que las defensas que plantea, son infundadas, pues sí infringió lo previsto en los artículos 132 fracciones I y XVII de la Ley Federal del Trabajo en relación con el 15 del Reglamento de Higiene en el Trabajo, luego entonces, procede imponerle sanción.

Cabe señalar que se empleó al patrón mediante oficio 1722 de fecha 3 de marzo de 1997, en el cual se solicitó el ofrecimiento de pruebas para acreditar su capacidad económica, y debido a que al comparecer no presentó documento alguno al respecto, señalando además que en las constancias que integran el expediente en que se actúa tampoco se encontró dato relativo, esta Dirección en uso de su Facultad Discrecional y a fin de allegarse elementos necesarios para tales efectos, procedió a la búsqueda correspondiente en el Departamento de Archivo y Correspondencia, encontrándose el expediente administrativo 9.S.\*96\*(29)-206, perteneciente a la empresa SANBORN HERMANOS, S.A., mismo que contiene Acta de Inspección de fecha 13 de junio de 1995, en la cual consta que participó a sus trabajadores en las utilidades de la empresa por el Ejercicio Fiscal de 1994 la cantidad de NS\$7717,694.00, actualmente \$7717,694.00, dato que se toma en cuenta para considerar la capacidad económica del patrón al momento de imponer la multa a que se ha hecho acreedor.

III. Que de acuerdo a lo señalado en el artículo 15, fracción IV del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, a continuación se procede a tomar en cuenta la capacidad económica del patrón, a fin de cumplir con la garantía prevista en el artículo 22 de la Constitución Política del País, que prohíbe las multas excesivas:

- a) Que en términos del Considerando 14º de la Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el concepto "renta gravable" citado en el artículo 123, fracción IX, inciso e) de la Constitución, y 120, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, equivale y corresponde a los ingresos gravables que contiene la Ley del Impuesto Sobre la Renta para los distintos contribuyentes de la misma, cuando éstos sean empresas obligadas al pago de la participación de utilidades.
- b) Que conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, las rentas gravables son las siguientes:



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS  
JURÍDICOS  
DIRECCIÓN DE SANCIONES.  
SUBDIRECCIÓN DE SANCIONES "B".

OFICIO NÚMERO: 12236

EXPEDIENTE: 9.S.96(29)-3738

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA.

HOJA: - 3 -

CPTU1

- Utilidades fiscales;
- Remanentes distribuibles, e
- Ingresos gravables de las personas físicas que presten servicios personales independientes.

- c) Que tomando en consideración que el patrón consignado es una sociedad mercantil y que por lo tanto, en términos de los artículos 1º y 4º de la Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, tiene la obligación de otorgar un reparto de utilidades equivalente al 10% de su utilidad fiscal determinada.
- d) Que de las constancias que se tienen a la vista se desprende que en el ejercicio fiscal correspondiente al año de 1994 los trabajadores del patrón consignado recibieron a título de participación de utilidades la cantidad de N\$7717,694.00, actualmente \$7717,694.00 (SIETE MILLONES SETECIENTOS DIECISIETE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS 00/100 M.N.).
- e) Que conforme a los principios de equidad y capacidad de pago, resulta procedente tomar en cuenta la cantidad señalada en el inciso que antecede, como reflejo de la capacidad económica con que cuenta el patrón consignado, ya que precisamente la referida cantidad es consecuencia de los resultados obtenidos por el patrón en el citado ejercicio fiscal. Por lo anterior, dicha cantidad será tomada en consideración al momento de fijar la sanción a que se ha hecho acreedor el infractor.

IV. Que con fundamento en los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 70, fracción II de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, las sanción que se impondrá, se fijará con base en el salario mínimo general vigente en el área geográfica "A", que corresponde al lugar en donde se encuentra ubicado el centro de trabajo, en el cual se cometió la violación que dio origen al procedimiento sancionador y que de conformidad con la resolución emitida por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 31 de marzo de 1995, es de \$18.30 (DIECIOCHO PESOS 30/100 M.N.).

V. Que en el punto II de Considerandos, se concluyó que procede sancionar al patrón por la infracción que cometió, por lo que a continuación se fija la sanción correspondiente, haciendo la adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en el caso concreto configuren la hipótesis normativa y tomando en cuenta las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas para imponer la multa; la gravedad de la infracción cometida; el perjuicio causado a los trabajadores y, en su caso, a la colectividad y la capacidad económica del infractor.

ÚNICA: Por no contar el patrón con los exámenes médicos periódicos y de admisión realizados a sus trabajadores, infringiendo con ello la hipótesis normativa de los artículos 132 fracciones IV y V de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 15 del Reglamento de Higiene del Trabajo, la falta es considerada como grave, ya que este tipo de medida tiene por finalidad promover el reconocimiento y evaluación sobre el estado de salud, tanto de quienes pretenden ingresar al centro de trabajo, como de aquellos que ya prestan sus servicios en sus instalaciones; ya que a través de dichos exámenes se pueden conocer oportunamente sus condiciones de salud, además de que su práctica periódica permite prevenir alteraciones en la salud de aquellos trabajadores que por su actividad se encuentran expuestos a ambientes laborales con riesgo de contaminación y no se considera intencional ni reincidente, toda vez que de autos no se desprenden elementos que permitan concluir a favor de las mismas; por lo que se impone una multa de \$18,300.00 (DIECIOCHO PESOS 30/100 M.N.) que representa 15 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y fecha en que se cometió la infracción.

Es importante aclarar que la multa que se ha impuesto no puede considerarse excesiva, ya que:



UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS  
JURÍDICOS  
DIRECCIÓN DE SANCIONES.  
SUBDIRECCIÓN DE SANCIONES "B".

CRPTU

OFICIO NÚMERO: 12236

EXPEDIENTE: 9.S."96"(29)-3738

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA.

HOJA: - 4 -

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

- Se encuentra dentro de los límites ordinarios, razonables y legales establecidos por la legislación laboral;
- Es proporcional a la gravedad de la conducta infractora, y
- No pone en riesgo el patrimonio del patrón, ni la estabilidad del centro de trabajo.

En consecuencia, la multa que se ha impuesto cumple cabalmente con los extremos establecidos por la jurisprudencia número 308 sustentada por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, que a la letra dice:

**"MULTAS.- REQUISITOS CONSTITUCIONALES QUE DEBEN CUMPLIR.-** Para considerar que una multa impuesta a un particular cumple con lo establecido por los artículos 16 y 22 Constitucionales, debe satisfacer ciertos requisitos; a juicio de esta Sala Superior, se debe concluir que son los siguientes: I.- Que la imposición de la multa esté debidamente fundada, es decir, que se exprese con precisión el precepto legal aplicable al caso. II.- Que la misma se encuentre debidamente motivada; señalando con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la imposición de la multa, debiendo existir adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configure la hipótesis normativa. III.- Que para evitar que la multa sea excesiva se tome en cuenta la gravedad de la infracción, esto es, el acto u omisión que haya motivado la imposición de la multa, así como la gravedad de los perjuicios ocasionados a la colectividad, la reincidencia y la capacidad económica del sujeto sancionado. IV.- Que tratándose de multas en las que la sanción puede variar entre un mínimo y un máximo, se invoquen las circunstancias y las razones por las que se considere aplicable al caso concreto el mínimo, el máximo o cierto monto intermedio entre los dos".

Por lo expuesto y fundado se

### RESUELVE

**PRIMERO.-** Se impone al patrón SANBORN HERMANOS, S.A., multa por un total de \$2,104.50 (DOS MIL CIENTO CUATRO PESOS 50/100 M.N.), conforme a lo expuesto en el Considerando V de esta RESOLUCIÓN.

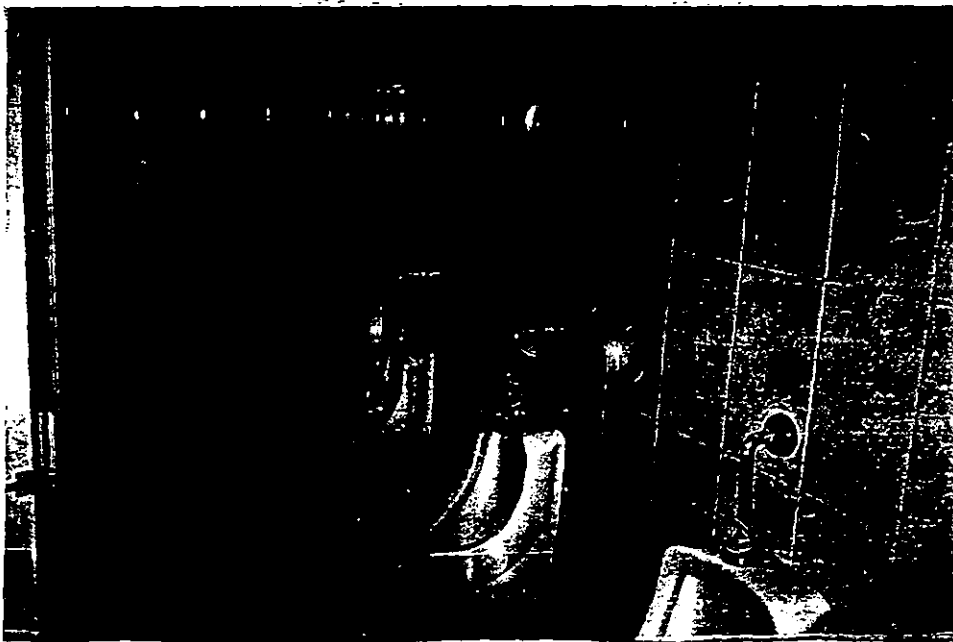
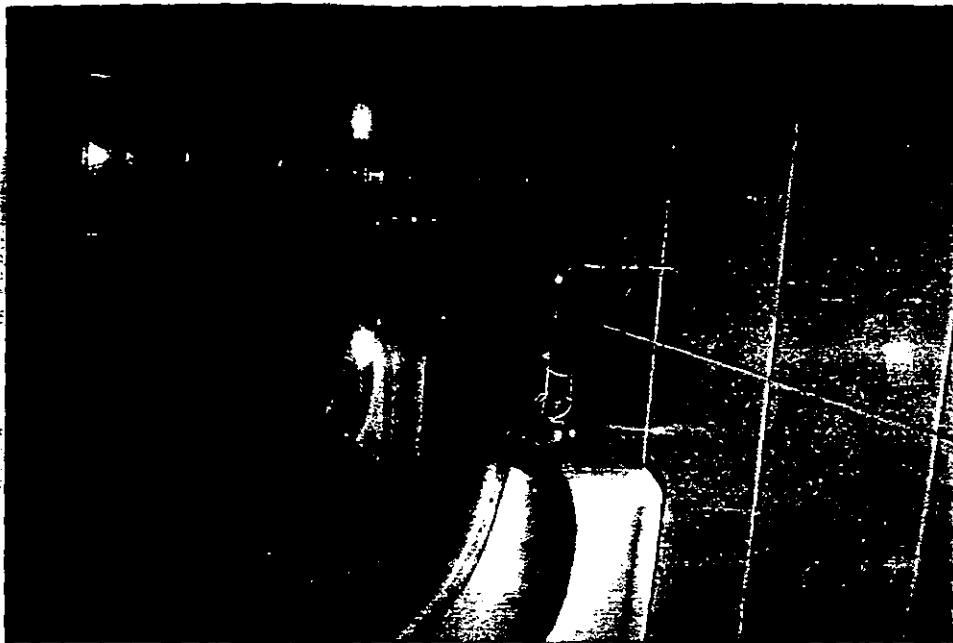
**SEGUNDO.-** En los términos de los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 17 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, se le hace notar al patrón que la sanción impuesta es independiente de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento, por lo que además, se le apercibe de que en caso de no cumplir con las normas violadas, con fundamento en el artículo 71 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se le considerará reincidente para todos los efectos legales a que haya lugar.

**TERCERO.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo y 16 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, el pago de la multa deberá realizarlo el patrón en la Tesorería del Departamento del Distrito Federal.

5 ...

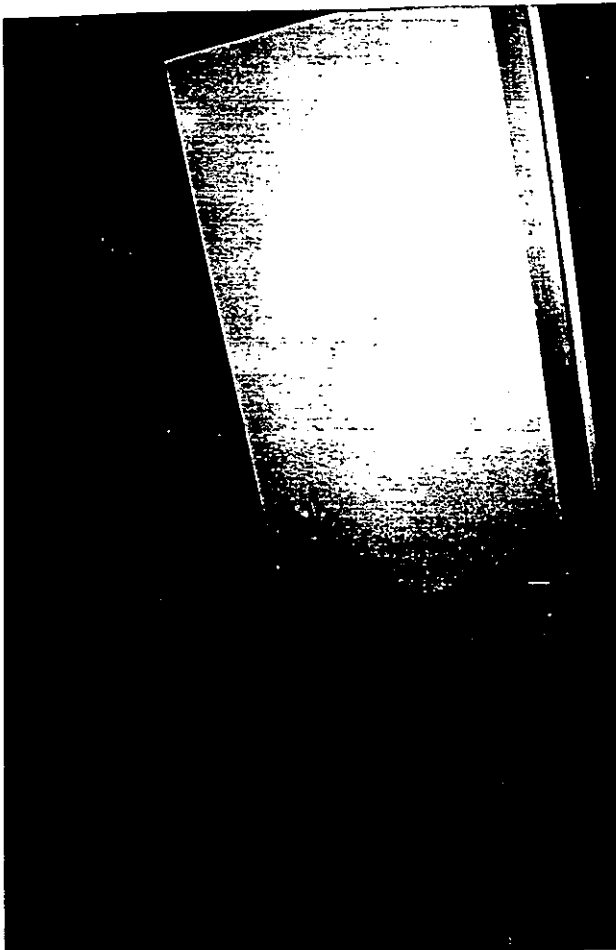
# ANEXO 7

**BAÑOS DESTINADOS PARA USO EXCLUSIVO DE LOS EMPLEADOS**



# ANEXO B

**BAÑOS DESTINADOS PARA USO EXCLUSIVO DE LOS EMPLEADOS**





# ANEXO 9

C 1



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL  
DEL TRABAJO.  
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y PROGRAMAS.  
MESA: SUBDIRECCIÓN DE PROGRAMAS Y CONTROL DE VISITAS  
NÚMERO DE OFICIO:  
EXPEDIENTE:  
ASUNTO: CITATORIO

En \_\_\_\_\_,  
siendo las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de mil novecientos noventa y \_\_\_\_\_, el  
suscrito Inspector Federal del Trabajo, constituido en el domicilio de la empresa denominada:  
\_\_\_\_\_ ubicada en: \_\_\_\_\_

y cerciorado de que ahí es el domicilio del patrón o su representante legal, por ser el último domicilio conocido, de conformidad con el alta de Hacienda actualizada que en su momento se entrega al inspector actuante, en términos de los artículos 132, fracción XXIV y 541 de la Ley Federal del Trabajo; 35 y 36 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 44, fracción II y 46 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, se requiere la presencia del patrón o su representante legal en este centro de trabajo, ubicado en el domicilio arriba señalado, a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_\_\_, a efecto de que se practique la inspección

ordenada por el Director de Inspección y Programas, mediante oficio número \_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_, debiendo tener preparada la documentación que se precisa en el listado anexo. Asimismo, se le apercibe que de no atender puntualmente la inspección, la diligencia se efectuará con quien se encuentre presente en el centro de trabajo, en la inteligencia que se levantará acta de negativa en caso de que no se otorguen todas las facilidades para practicarla. Se adjunta copia para el C. Secretario General del Sindicato de ese centro de trabajo o su representante legal.

ATENTAMENTE  
EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. \_\_\_\_\_

Recibe citatorio y anexo \_\_\_\_\_,  
quien dijo ser \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_ de 199\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas, firmando para constancia y atendido de  
que se debe entregar al patrón o representante legal de la empresa.

Firma de quien recibió el citatorio \_\_\_\_\_



**ANEXO 10**

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS  
MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ASUNTO: ACTA DE INSPECCION EXTRAORDINARIA (SUBSISTENCIA)

---En \_\_\_\_\_  
siendo las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de mil novecientos noventa y \_\_\_\_\_, con apoyo y fundamento en lo dispuesto por los artículos 540, 541, 542 y 543 de la Ley Federal del Trabajo, el que actúa C. \_\_\_\_\_  
Inspector Federal del Trabajo, se constituyó en el centro de trabajo denominado: \_\_\_\_\_  
ubicado en: \_\_\_\_\_

Con el objeto de constatar la subsistencia de huelga o en su caso la continuación de labores de la empresa de referencia; ésto con base en lo ordenado por el oficio de comisión correspondiente que al rubro se cita con número \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ girado y firmado por el C. Lic. José Alberto Casas Andrade, Director de Inspección y Programas, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo estallada la huelga por el sindicato \_\_\_\_\_.

Teniéndose como resultado lo siguiente: al constituirme en la empresa de referencia pude observar que \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

lo que hace constar el Inspector Federal del Trabajo que actúa, con credencial número \_\_\_\_\_, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con adscripción a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, debidamente sellada y suscrita por el C. Director General de Administración de Personal de la Secretaría del ramo, \_\_\_\_\_ documento que concuerda con sus rasgos físicos; dicha identificación fue expedida con fecha \_\_\_\_\_ y vigente hasta el \_\_\_\_\_. No habiendo otro punto que hacer constar en el cuerpo de la presente acta, se da por terminada la diligencia, siendo las \_\_\_\_\_ horas del día de su inicio y firmando al calce, para constancia el inspector que actúa para los efectos legales a que haya lugar. Doy fé-----

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. \_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA



# ANEXO II

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO  
DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS  
SUBDIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS.

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE

SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

ASUNTO: ACTA DE INSPECCION EXTRAORDINARIA  
(ESTALLAMIENTO)

--EN \_\_\_\_\_  
SIENDO LAS \_\_\_\_\_ HORAS, DEL DIA \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE MIL NOVECIENTOS  
NOVENTA Y \_\_\_\_\_, CON APOYO Y FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 540, 541, 542 Y  
543, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL QUE ACTUA C. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO, SE CONSTITUYO EN EL CENTRO  
DE TRABAJO DENOMINADO: \_\_\_\_\_

UBICADO EN: \_\_\_\_\_

CON EL OBJETO DE CONSTATAR EL ESTALLAMIENTO O EN SU CASO LA CONTINUACION DE LABORES DE  
LA EMPRESA DE REFERENCIA; ESTO CON BASE EN LO ORDENADO POR EL OFICIO DE COMISION  
CORRESPONDIENTE QUE AL RUBRO SE CITA CON NUMERO \_\_\_\_\_ DE FECHA \_\_\_\_\_  
GIRADO Y FIRMADO POR EL C. LIC. JOSE ALBERTO CASAS ANDRADE, DIRECTOR DE INSPECCION Y  
PROGRAMAS, DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SIENDO ESTALLADA LA HUELGA  
POR EL SINDICATO: \_\_\_\_\_

TENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS: AL CONSTITUIRME EN LA EMPRESA DE REFERENCIA PUDE  
OBSERVAR QUE \_\_\_\_\_

---LO QUE HACE CONSTAR EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA, CON CREDENCIAL NUMERO  
\_\_\_\_\_, EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CON ADSCRIPCION A LA  
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, DEBIDAMENTE SELLADA Y SUSCRITA POR  
EL C. DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL DE LA SECRETARIA DEL RAMO,  
\_\_\_\_\_, DOCUMENTO QUE  
CONCUERDA CON SUS RASGOS FISICOS, DICHA IDENTIFICACION FUE EXPEDIDA CON FECHA \_\_\_\_\_ Y  
VIGENTE HASTA EL \_\_\_\_\_. NO HABIENDO OTRO PUNTO QUE HACER CONSTAR EN EL CUERPO DE  
LA PRESENTE ACTA, SE DA POR TERMINADA LA DILIGENCIA, SIENDO LAS \_\_\_\_\_ HORAS DEL DIA DE  
SU INICIO Y FIRMANDO AL CALCE PARA CONSTANCIA EL INSPECTOR QUE ACTUA PARA LOS EFECTOS  
LEGALES A QUE HAYA LUGAR. \_\_\_\_\_ DOY FE \_\_\_\_\_

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. \_\_\_\_\_



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

**ANEXO 12**

DEPENDENCIA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION

C-2

FEDERAL DEL TRABAJO.

DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS.

SECCION:

SUBDIRECCION DE PROGRAMACION Y  
CONTROL DE VISITAS.

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: CITATORIO.

En \_\_\_\_\_  
hoy a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ de mil novecientos noventa y \_\_\_\_\_, el suscrito  
Inspector Federal del Trabajo constituido en el domicilio de la empresa denominada: \_\_\_\_\_

ubicada en: \_\_\_\_\_

certificado de que ahí es el domicilio del patrón o su representante legal, por ser su último domicilio  
conocido, de conformidad con el alta ante Hacienda, actualizada, que en su momento se entrega al inspector  
actuante, en términos de los artículos 132 fracción XXIV y 541 de la Ley Federal del Trabajo; 35 y 36 de la  
Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 44 Fracción II y 46 del Reglamento de Inspección Federal del  
Trabajo, se requiere la presencia del patrón o su representante legal en este centro de trabajo, ubicado en el  
domicilio arriba señalado a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 199\_\_\_\_, a efecto de que se  
practique la inspección \_\_\_\_\_

Ordenada por el C. Director de Inspección y Programas, mediante oficio número \_\_\_\_\_ de  
fecha \_\_\_\_\_, Asimismo, se le apercibe que de no atender puntualmente la visita, la diligencia  
se efectuará con quien se encuentre presente en el centro de trabajo, en la inteligencia de que se levantará acta  
de negativa en caso de que no se otorguen todas las facilidades para practicarla. Se adjunta copia para el C.  
Secretario General del Sindicato de ese centro de trabajo o su representante legal.

**ATENTAMENTE.**  
**EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO.**

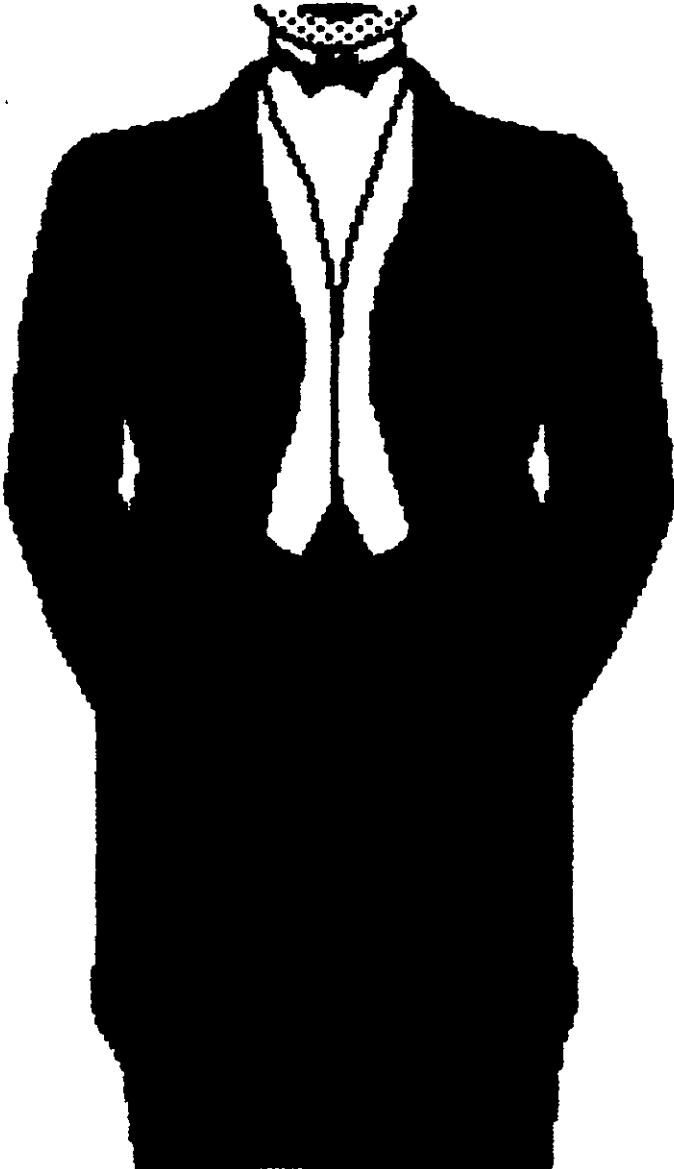
C. \_\_\_\_\_

Recibe citatorio y copia \_\_\_\_\_,  
quien dijo ser: \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_ de 199\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas, firmado para constancia y entendido de  
que se debe entregar al patrón o representante legal de la empresa.

Firma de quien recibió el citatorio \_\_\_\_\_

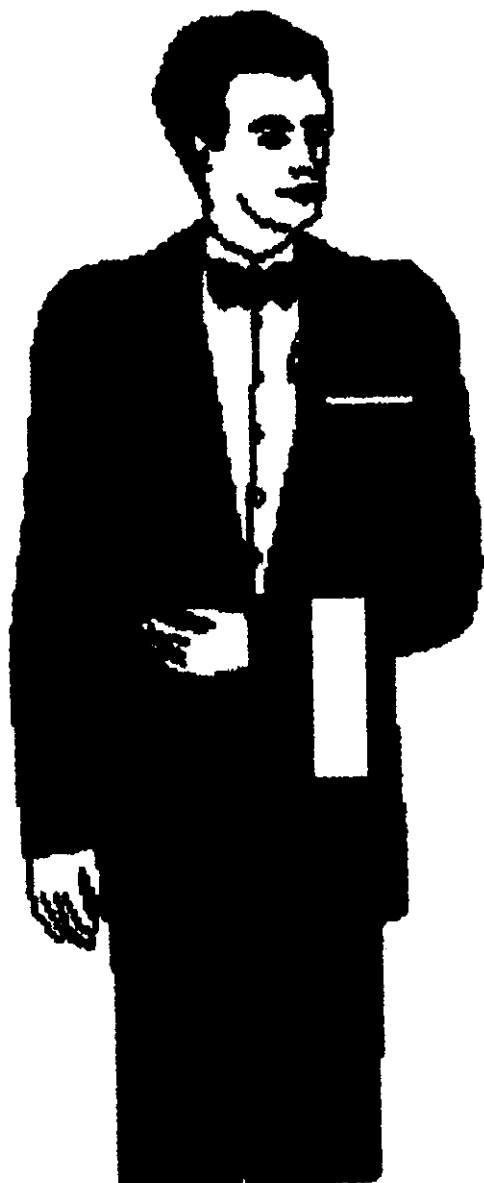
## ANEXO 13

**ALGUNOS UNIFORMES QUE UTILIZAN LOS  
TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS  
SERVICIOS EN LOS RESTAURANTES LAS 24  
HORAS DEL DIA.**



ANEXO 14

**TRAJE NEGRO**



# ANEXO 15



**MARIPOSA**



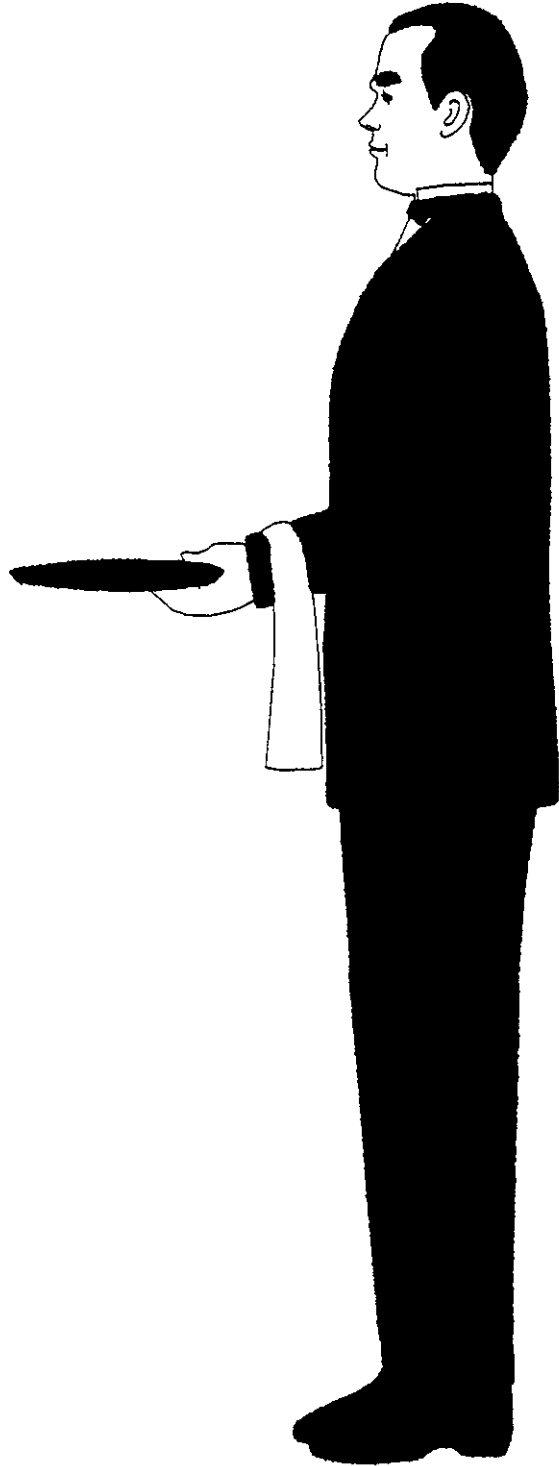
**CLASICAS**



**TRAJE DE VERANO PARA  
CAMAREROS**

**ANEXO 16**

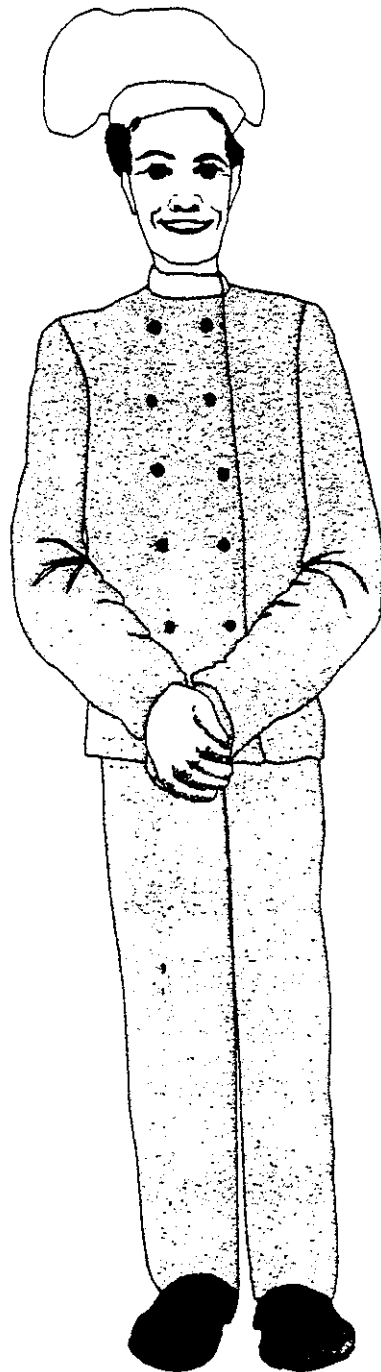
**MESERO**





**ANEXO 17**

**COCINERO**



## CONCLUSIONES

**Primera.** Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación podemos concluir, que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo; concretamente su artículo 58, establece el concepto de lo que debe entenderse por Jornada de Trabajo y su duración; también lo es, que en la actualidad no se aplica la finalidad para la que fue previsto.

**Segunda.** En virtud de las condiciones contractuales que se presentan en esta época de crisis económica y de empleos escasos los trabajadores que logran colocarse en un empleo deben contratarse en condiciones en ocasiones inhumanas y discriminatorias.

**Tercera.** Se puede observar que desde la época de la Revolución Mexicana, los trabajadores han tenido que contratarse en condiciones deplorables, como es el caso de las famosas tiendas de raya, en las cuales el trabajador y la familia laboraban largas jornadas encontrándose en todo momento al servicio del patrón, y por lo cual recibían un salario efímero; y el cual regresaba al bolsillo del patrón pues al comprar alimento, vestido y bebidas embriagantes en las tiendas que se encontraban dentro de la hacienda quedaban endeudados, pasando las mismas de generación en generación, por lo que surge la necesidad imperante de regular las condiciones de trabajo y lograr los ideales revolucionarios.

**Cuarta.** Se desprende que el trabajador que presta sus servicios en restaurantes que laboran las 24 horas de día tienen que enfrentarse a condiciones contractuales que no se encuentran dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo de 1970, como es la jornada de trabajo, horas extras, vacaciones y situaciones de discriminación y racismo ya que sino reúnen determinadas características no son contratados para la obtención del empleo.

**Quinta.** Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo a sufrido reformas, también lo es que la jornada de trabajo ha escapado de una vigilancia eficaz por parte de los Inspectores del Trabajo. Ya que ahora los trabajadores deben cubrir jornadas continuas que no se encuentran dentro de la duración legal de la jornada ni de la división establecida por los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

**Sexta.** El trabajador que presta sus servicios en restaurantes que dan servicio las 24 horas en el Distrito Federal, tienen la necesidad de abarcar horarios desmedidos con poca remuneración, siendo objeto de repercusiones no solamente económicas, sino aún más importantes como son en su salud y familia haciendo un sujeto poco sociable.

**Séptima.** Los patrones al no cumplir con los requisitos mínimos de salud e higiene en el trabajo, provocan no solamente la inseguridad física del trabajador sino económica pues en caso de que no funcione el trabajador se le priva de su fuente de empleo. De ahí la imperante necesidad de proteger a estos trabajadores pues pierden tanto económicamente como físicamente sin mayor remuneración que les permita tener una tranquilidad para ellos y sus familias, pues tienen que someterse a la voluntad unilateral del patrón para obtener un empleo que en la actualidad es casi imposible.

**Octava.** Hay que agregar que las horas extras laboradas por los trabajadores, no son remuneradas como tales, provocando como se ha venido reiterando una inseguridad jurídica, pues el trabajador debe laborarlas para conservar su empleo aprovechándose los patrones de ello y terminan por explotar al trabajador.

**Novena.** Se desprende la necesidad imperante de modificar a la jornada de trabajo, de los trabajadores que prestan sus servicios en restaurante que dan servicio las 24 horas del día en el Distrito Federal, para evitar con ello la violación al artículo 58 del Ley Federal del Trabajo al darle una interpretación en favor del patrón y no del trabajador y evitar con ello la explotación de los trabajadores. Por lo que dicha jornada debe contar con dos turnos como es la jornada diurna y nocturna para que los trabajadores puedan establecer de manera fija su horario de trabajo, generando una ayuda mutua trabajador-patrón, obteniendo con ello la finalidad siempre presente de nuestra Ley Federal del Trabajo que es el espíritu y alcance proteccionista de la clase trabajadora.

**BIBLIOGRAFIA**

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor S.A., México D.F. 1978, págs. 139, 329 a 331.

DAVALOS, JOSE, Derecho del Trabajo I, 3a. Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1990, págs. 379, 380, 403 al 414.

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 10a. Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1985, págs.

DE LA CUEVA, MARIO, El Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 5a. Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1984, págs.

DE FERRARI, FRANCISCO, Derecho del Trabajo Vol. III, 2da. Edición Actualizada, Editorial Depalma Buenos Aires 1977, págs 164 a 168.

DE BUEN, NESTOR, Derecho del Trabajo Tomo I, Onceava Edición, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1986, págs. 332 a 346.

DE BUEN, NESTOR, Derecho del Trabajo Tomo II, Onceava Edición, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1992, págs.

GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Curso de Derecho de Trabajo I, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor S.A., México 1979, págs. 411 a 437.

GUERRERO, EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1984, págs.

GRACIDAS, CARLOS L., Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, Editorial Union Linotipográfica de la República Mexicana, México 1948, págs.

REMOLINA RUQUEÑI, FELIPE, El Artículo 123 Constitucional, Ediciones de Congreso, México 1974, págs.

## LEGISLACION

Código Sanitario y sus Disposiciones Reglamentarias, Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1979.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 90a. Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1995.

Legislación sobre el Trabajo Exposición de Motivos Tomo I, 9a Edición, Editorial Andrade S.A. DE C.V., México D.F. 1994.

Ley del Seguro Social Tomo II, 9a. Edición, Editorial Andrade S.A. de C.V., México D.F. 1994.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, Ley Federal del Trabajo, 7a. Edición, Editorial Porrúa S.A., México D.F.

## FUENTES COMPLEMENTARIAS

ADOLFO , GILLY, La Revolución Interrumpida, Editorial Era, México, D.F. Págs.

ASA CRISTINA LAUREL, HERMAN BELLINGGAUSEN, BEATRIZ GARCIA PERALTA, MANUEL PERLO COHEN, JESUS RODRIGUEZ LOPEZ, Condiciones de trabajo, Editorial Andromeda, México D.F. 1986, págs. 25 a 27, 63 a 74.

CANTON MOLLIER, MIGUEL, Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977, págs. 187 a 197.

CRITES, JOHN O., Psicología Vocacional, Editorial Paidós, Buenos Aires 1974, págs. 39 a 50.

DE PINA, DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1991, pág. 34.

LEONIE COMBLENCÉ, LAMBERTINE, Administración de Restaurantes Bar, Cafetería y Restaurantes, Editorial Cecsá, México D.F. 1982, págs. 21 a 29.

RUSSOMANO, VICTOR MOZART, El empleo y el empleador, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982, págs. 479 a 498.

Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Edición a cargo de la Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

SAN MIGUEL ARRIBAS, LUIS, La Inspección del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1952, págs 204 a 212.

UNAYK BATTÁ, MICHAEL ANKER, Manejo Básico de Restaurantes, Editorial Cecsá, México D.F. 1992, págs. 251 a 253.