

205  
2 ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**CAMPUS ARAGÓN**

**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS  
MESEROS DE SALONES DE FIESTAS.**

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A :**

**DAVID MAYER MARTÍNEZ**

**ASESOR :  
LIC. JESÚS YAÑEZ MIRÓN**

**MÉXICO**

**1999**

**TESIS CON  
ALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## *Agradecimientos.*

*A mi Familia:*

*Madre y Hermanos.*

*Por todo el apoyo moral y económico que recibí durante mi carrera; pero muy en especial a mi madre por todo su tiempo y sacrificio que dio y realizó para poder ayudarme a realizar mi carrera y ser un hombre de bien.*

*A mi Esposa:*

*Te agradezco por ese apoyo incondicional que siempre he recibido a lo largo de mi carrera, y muy en especial durante la elaboración de mi tesis, gracias por tu comprensión, muy a pesar de problemas económicos que hemos pasado.*

*A Angel Cruz:*

*Por haber sido y seguir siendo un verdadero amigo, el que siempre ha estado conmigo en las buenas y en las malas y que en todo momento me ha apoyado y a quien considero como un hermano.*

*A mi Asesor:*

*Le agradezco su valioso tiempo, que dedicó a mi asesoramiento y sobre todo su actitud para con un servidor que es por demás un detalle para recordar. Pero más aun por todo el ímpetu que sabe dar a sus alumnos para seguir siempre adelante.*

*A el Lic. Alejandro Hernández Acosta. :*

*A quien considero más que una amigo por todo aquello que hemos pasado juntos en el aspecto laboral y más aun por todo el ánimo que me ha dado desde que lo conozco y por su sabiduría.*

*A Todos los Profesores y Jurado:*

*A mis profesores.*

*Les agradezco mucho el haber colaborado en mi formación como estudiante de Derecho, para pasar a formar parte así de los estudios del Derecho. Y al jurado agradezco su valiosa ayuda al participar en mi aprobación de tesis y examen profesional, manteniendo la promesa de siempre luchar por la justicia.*

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS MESEROS DE  
SALONES DE FIESTAS

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Antecedentes de Derecho del Trabajo en el extranjero.....	1
1.1.1. El mundo antiguo.....	1
1.1.2. La antigüedad clásica y el régimen de esclavitud.....	3
1.1.3. El medievo y el feudalismo.....	7
1.1.4. El Liberalismo y la Revolución Industrial.....	8
1.1.5. Época contemporánea.....	10
1.2. Antecedentes de Derecho del Trabajo en México.....	11
1.2.1. Época azteca.....	11
1.2.2. La colonia.....	13
1.2.3. México independiente.....	14
1.3. El Congreso Constituyente de 1916-1917.....	17
1.4. El artículo 123 y las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970.....	20

## CAPÍTULO II

### RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU ESTABILIDAD

2.1. Concepto del termino relación individual de trabajo.....	26
2.2. Duración de la relación de trabajo.....	35
2.3. La Estabilidad en el empleo.....	41
2.3.1. Definiciones.....	45
2.3.2. Clases de estabilidad.....	48
2.4. Rescisión de la relación individual de trabajo.....	50
2.4.1. Rescisión sin responsabilidad para el patrón.....	53
2.4.2. Rescisión sin responsabilidad para el trabajador.....	58

## CAPÍTULO III

### LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

3.1. Concepto de condiciones de trabajo.....	63
3.2. Las condiciones de trabajo en general.....	64
3.3. Las obligaciones y derechos de los patrones.....	72
3.4. Las obligaciones y derechos de los trabajadores.....	78
3.5. Otros derechos de los trabajadores.....	81

## CAPÍTULO IV

### LA NECESIDAD DE REFORMAR EL CAPÍTULO ESPECIAL QUE HABLA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN RESTAURANTES, FONDAS, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

4.1. La ignorancia que presume tener el patrón al momento de contratar a un mesero de salones de fiestas y la falta de estabilidad que esto trae como consecuencia.....	86
4.2. Las malas condiciones de trabajo en que labora el mesero dentro de un salón de fiestas.....	93
4.3. La desigualdad que existe en cuanto a que hay mas obligaciones que cumplir que derechos que reclamar por parte del mesero de salones de fiestas.....	102
4.4. Propuesta para asegurar la estabilidad en el trabajo de los meseros de salones de fiestas.....	110
Conclusiones.....	121
Bibliografía.....	124

## INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis es un trabajo de investigación que tiene como finalidad hacer un análisis concienzudo de la estabilidad en el empleo de los meseros de salones de fiestas; comprendiendo dentro de este no sólo al mesero como tal sino además, la estrecha relación de trabajo que mantiene este con el responsable de la fuente de trabajo, así como las condiciones en que estos laboran, los derechos y obligaciones que deben acatar tanto el patrón como el mesero de un salón de fiestas y banquetes; ya que como es de observarse en la realidad social esta clase de trabajadores son considerados como eventuales, por los dueños o responsables de las fuentes de trabajo o simplemente los dejan fuera de este concepto de trabajadores manifestando que ellos solo son colaboradores o gente que les hecha la mano, negándoles en consecuencia cualquier tipo de prestación que les pudiera corresponder, siendo esto ilógico ya que si bien es cierto que el mesero de salones de fiestas solo trabaja los días sábados de cada semana y muy ocasionalmente un día entre semana, no por ese simple hecho deja de establecerse una relación individual de trabajo, y por consiguiente debería de adquirir una estabilidad en su empleo y como lo demostraremos en este trabajo de investigación esta clase de meseros deben ser considerados como trabajadores de planta.



Así mismo si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo destina y abarca el Título Sexto de esta a los trabajos especiales y que dentro de su capítulo XIV se habla del personal que labora en restaurantes , hoteles , bares o algún establecimiento análogo, a simple comprensión es de entenderse que el mesero de salones de fiestas encuadraría o seria regulado dentro de esta categoria de trabajo especial , pero analizando mas a fondo nos damos cuenta de que no es posible, ya que los trabajadores de que nos habla el citado capítulo se entiende que laboran a diario esto en atención a la naturaleza del giro comercial de las citadas empresas ; pero con el mesero de salones de fiestas resulta diferente ya que este solo labora los fines de semana, es decir los días sábados y de igual forma teniendo en cuenta el giro comercial de los salones de fiestas el resto de la semana permanecen cerrados, y es aquí de donde se desprende el tema de investigación de esta tesis; ya que es de observarse la inexistente estabilidad a la que se enfrentan los meseros de salones de fiestas en su centro de trabajo, al no tener segura su fuente de trabajo y por consiguiente un ingreso económico seguro y fijo; trayendo como consecuencia esta falta de estabilidad que el mesero no sepa si esta considerado dentro de los planes a largo plazo del patrón o que este lo va a despedir cuando se le antoje y todo lo que la estabilidad trae aparejada consigo.

Es por lo anterior que en este trabajo de tesis se propondrán posibles soluciones a la problemática a la que se enfrentan estos trabajadores como por ejemplo adicionar artículos a la actual Ley Federal del Trabajo o el redactar un contrato adecuado para esta clase de meseros, no sin antes analizar los hechos más relevantes dentro de la historia del Derecho del Trabajo, pasando por la relación individual de trabajo y sus

elementos, así como la estabilidad, las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones tanto de patrones como trabajadores, puntos que son de vital importancia para el desarrollo del tema principal de esta tesis y el cual queda ubicado en el Capítulo Cuarto de este trabajo y que dentro del cual analizaremos la problemática laboral en la que se desenvuelven esta clase de meseros de salones de fiestas, desde el momento de su contratación o mejor dicho desde el momento en que el mesero comienza a prestar sus servicios, las condiciones de trabajo a que son sujetos, la fuente de riqueza que para los responsables de las fuentes de trabajo representan, así como los casi inexistentes derechos que tienen estos trabajadores; para finalmente proponer posibles soluciones para asegurar la estabilidad en el empleo de los meseros de salones de fiestas, ya que hasta nuestros días tal pareciera que esta clase de trabajadores quedan desprotegidos por nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.1. Antecedentes de Derecho del Trabajo en el extranjero.

A través del tiempo hemos visto que la lucha por los derechos de los trabajadores, ha sido una lucha muy difícil, la cuesta que los trabajadores tuvieron que escalar para poder conseguir sus derechos laborales y por consecuencia una legislación laboral, fue un camino largo y sinuoso, en el cual debieron muchas veces sacrificar sus propios derechos, derechos que por el solo hecho de ser seres humanos les correspondían. Sobre este punto en particular existen bastantes antecedentes de lo que fue el derecho del trabajo en el extranjero, pero aquí solo nos encargaremos de los antecedentes de mayor importancia y trascendencia, agrupando de esta manera a los citados antecedentes en cinco etapas las cuales explicaran de manera concreta los antecedentes que encierra cada una de ellas, siendo estas; El mundo antiguo, La antigüedad clásica y el régimen de esclavitud, El medievo y el feudalismo, El liberalismo y la revolución industrial y La época contemporánea.

##### 1.1.1. El mundo antiguo.

El trabajo supuso, para el hombre antiguo, la posibilidad de establecer una relación de dominio sobre las cosas obtenidas con el propio esfuerzo y

destinadas normalmente al consumo. El hombre nómada ejercitaba una actividad impelido por su misma forma de vida. Esta actividad lo era por cuenta propia y estaba encaminada a la adquisición de medios necesarios para su subsistencia; por lo demás, el hombre no vivió bajo un régimen de propiedad privada, si se exceptúa el hecho de que considerase como propias, las herramientas que construyó por sí mismo, para el logro de los medios necesarios a su sustento.

Cuando el hombre vivía solo o bien con los miembros de su familia, el problema laboral no existía. A esta etapa se le conoce con el nombre de primitivismo, que bien pudo ser individualista o colectivista. Luego al unirse varias familias en los clanes o tribus a fin de protegerse contra toda especie de enemigos, es cuando aparecen las primeras formas de trabajo llevado a cabo de manera colectiva para obtener así un beneficio general. Este tipo de organizaciones sociales todavía no conocía, ni le interesaba, el régimen de propiedad privada. El trabajo es de tipo familiar, se realiza en el hogar bajo la autoridad de su jefe, ya sea de tribu, religioso o guerrero. El primer progreso dentro del trabajo para que el hombre evitara tanto el esfuerzo, fue el domesticar animales para que estos le sirvieran al hombre con el propósito de que le ayudaran en sus labores; por ende el trabajo se hace en esta época sin el afán de lucro, es decir se efectúa solo para lograr la subsistencia y no para vender.

Mucho tiempo después con el perfeccionamiento de los medios de producción aumenta, como es lógico, el rendimiento del trabajo, de modo que resulta posible que cada familia obtenga lo que precisa para su subsistencia. Ello origina, en suma, el paso hacia una economía individual, más rentable; en consecuencia aparece y se desarrolla poco a poco la

propiedad privada como régimen de disposición condicionante, en cierta medida, de las relaciones de trabajo y se va desarrollando una de las primeras formas de prestación de servicios en esta época antigua conocida como la esclavitud.

En sus comienzos el trabajo del esclavo no constituyó, ciertamente la base de la producción, pero muy pronto llegaría a adoptarse como un sistema general, esto es de manifestarse ya que como lo veremos más adelante este régimen de esclavitud tuvo su mayor ahuje en lo que fue la antigüedad clásica; es decir en Grecia y Roma, ya que aquí se trata de manera trascendental lo que el esclavo representaba.

Por otro lado un antecedente más de lo que fue el mundo antiguo lo encontramos en Babilonia con el Código de Hammurabi, mismo que contiene disposiciones específicas relacionadas con la prestación del trabajo, consideradas como las más antiguas que se conocen. y que dentro de las más importantes tenemos a la locación de servicios, el contrato de aprendizaje y la locación de obra

Como es de verse estas instituciones nos dicen que aún con el sistema del trabajo servil, éste se sometía a reglas similares a los principios fundamentales de la relación de subordinación que siempre ha existido.

### 1.1.2. La antigüedad clásica y el régimen de esclavitud.

Esta etapa comprende como antigüedad clásica a dos grandes ciudades de máxima importancia para el mundo del Derecho, mismas que van de la mano con el sistema de esclavitud que había surgido ya en los pueblos primitivos; dichas ciudades fueron Grecia y Roma, en las cuales al

parecer ya se manifestaban en mayor grado lo que más tarde vendría a ser un sistema de Derecho.

Comenzaremos por hablar de Grecia a la cual la dividiremos en dos épocas para su mejor comprensión. Dentro de una primera época el trabajo respondía a una organización de tipo doméstico. La familia griega modelo es aquella que por sí misma producía lo necesario para su subsistencia, esto se traducía al pensamiento de los habitantes ya que decían que si ellos adquirirían mediante dinero, era como vivir en una casa que no era suya, y sin libertad. Todos trabajaban en beneficio y para el hogar, el trabajo así no era una actividad despreciable.

Esta familia primitiva se desempeñaba en el trabajo a manera de un conjunto unitario de actividad; y siendo así el propósito de lucro no existía pero si aunque en menor escala existía el trueque.

Ahora bien encontramos por consiguiente dentro de Grecia una segunda etapa en la cual se aprecia en cuestiones laborales lo que se conoce como el trabajo servil, en donde la riqueza permite adquirir directamente lo que se produce con el trabajo personal de un tercero, trayendo como consecuencia que la familia primitiva se desintegre y no trabajando los componentes de esta familia acuden a las ciudades a satisfacer sus necesidades mediante servicios pagados o sostenidos, con lo que aparecen y se desarrollan los oficios y profesiones. Y así el más fuerte toma a su servicio a trabajadores, fijando el mismo las condiciones de tarea, el salario y demás cuestiones sin intervención del poder público. Así Grecia ofrece el aspecto de un capitalismo cerrado.

Aquí como en el mundo antiguo se aprecia y subsistiría por mucho tiempo el régimen de esclavitud, en la cual podemos apreciar que ésta, se

plantea en los mismos términos de la antigüedad, es decir el aprovechamiento económico del esclavo al que se le consideraba con un ser inferior creado por la naturaleza con la finalidad de servir, aceptándose así el orden natural de que el esclavo era un individuo nacido para obedecer, y otros en consecuencia para mandar.

Ahora bien, pasando por Roma, esta sigue el criterio de Grecia al considerar que el trabajo era una actividad realizada por los esclavos y por tanto indigna para el ciudadano, que aun desempeñado por trabajadores libres era siempre una actividad despreciable.

Roma especializó a sus esclavos con el objeto de hacerlos trabajar, ya que el propietario del esclavo es quien lucraba con él, pues bien después de comprarlos los alquilaba, cobrando así el salario el dueño y no el esclavo.

Tiempo después aparecen los llamados colegios los cuales eran agrupaciones de artesanos o individuos de un mismo oficio que se conglomeraban para fines religiosos o de ayuda mutua, pero no profesionales, y que los cuales una vez que terminaban su trabajo diario se reunían en sus colegios. En un comienzo, los colegios se desenvuelven libremente, no necesitando autorización oficial para constituirse y poco a poco van adquiriendo más fuerza provocando preocupación a políticos y demagogos por intervenir de una u otra manera en la vida política del Estado, surgiendo así la Ley Julia que los declara ilegales y ordena su disolución. Más adelante en el Imperio estos colegios vuelven a reorganizarse, pero ahora lo hacen bajo la supervisión de un contralor gubernamental, teniendo como requisito indispensable para funcionar, la autorización oficial.

Durante el Imperio, los colegios estaban divididos en privados y públicos, siendo los primeros los constituidos por trabajadores que se desempeñaban en oficios puramente privados, es decir se consideraba dentro de estos a las actividades que no eran fundamentales para la vida social y por otro lado estaban los públicos en los que se conglomeraban aquellos que ejercían una profesión indispensable, como por ejemplo la fabricación de armas.

Esta clase de colegios gozaban de un salario, pero también se encontraban ligados a su profesión de la cual no se podían separar, desempeñando así una carga pública, ya que al trabajar en oficios esenciales no podían abandonarlos sin perjudicar a la población. El Estado era el más celoso guardián de estos trabajadores, estas características y la falta de esclavos por falta de guerra condujo a que se desarrollara la forma del trabajo libre.

Como consecuencia del desarrollo del trabajo libre, aparecen en Roma algunas instituciones jurídicas que han pasado a la posteridad y que expresan la existencia de una vida de Derecho, las cuales ya habían sido anticipadas en el Código de Hammurabi, y así tenemos:

- a) La *locatio operarum*. En donde el individuo presta su actividad en beneficio de otro por cierto tiempo y mediante paga; lo que más tarde vendría siendo el actual contrato de trabajo.
- b) La *locatio operis*. Esta es la locación de obra por medio de la cual el empresario de una obra la encomienda a un tercero o sub-contratista, quien realiza la obra por intermedio de su personal, pero bajo su dirección y responsabilidad.



### 1.1.3. El medievo y el feudalismo.

En esta etapa la agricultura y la manufactura, fueron los tipos de actividades laborales que existieron. Como es bien sabido el feudalismo, arranca del feudo, que no es otra cosa que una parcela de tierra; este sistema aparece en consecuencia a la desintegración del Imperio Romano, ya que con esto se dio origen a la creación de nuevos pequeños Estados, cuyos titulares distribuyeron las tierras entre personas que a cambio de estas, ellos se comprometían a servir bajo el mando del señor feudal. El proceso de producción determinó una adscripción de los campesinos a los señores feudales, constituyéndose aquellos bajo la dependencia de estos.

Así mismo la producción manufacturera tuvo como base los talleres medievales, los cuales estaban estructurados en tres clases:

- a) Los maestros o dueños de los talleres.
- b) Los compañeros u oficiales, que eran los asalariados, y
- c) Los aprendices, que integrados a la familia del maestro, este estaba obligado a educarlo y enseñarle el oficio.

Dentro de estos talleres poco a poco se fueron uniendo las diversas profesiones de artes y oficios con el ánimo de defender sus intereses y así lograr un equilibrio en el mercado, para lo cual se agruparon en las llamadas corporaciones, esto es en asociaciones gremiales las cuales llegaron a adquirir enorme poder político y económico; de tal suerte que llegaron a legislar sus propios estatutos, regulando por ende así la vida de los talleres y en general de las profesiones; por lo que determinaron salarios, precios, cantidad y calidad de la producción en el mercado y su peculiar sistema de tribunales y sanciones, fuera de los poderes del Estado.

Pero estas corporaciones no duraron mucho tiempo en virtud de que los maestros de los talleres querían el monopolio de las corporaciones, lo que en definitiva tiempo después se llegó a dar, trayendo como consecuencia la cada día más pronunciada separación entre los maestros y oficiales, cayendo estos últimos en la figura de un auténtico proletariado.

La falta de capacidad de los gremios para adaptarse a las exigencias económicas y sociales que la realidad demandaba, además de las innovaciones técnicas, fueron motivos más que suficientes para ocasionar la gradual desaparición de los gremios.

#### 1.1.4. El liberalismo y la Revolución industrial.

En consecuencia de la caída del régimen de las corporaciones, aparece un nuevo régimen conocido como liberalismo, sistema económico y político que surge con la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano, declaración que crea la política de la libertad individual, misma que permite el libre ejercicio de la profesión a la que se dediquen, sea en el taller o en su propio domicilio, por cuenta propia o de terceros. Siendo así que en pleno triunfo del liberalismo individual y ligado con la etapa anterior, fue muy perseguido todo intento de corporaciones y expresión sindical, y para lograr en pleno el triunfo del liberalismo y el de sepultar para siempre el régimen de las corporaciones aparece en Francia la Ley Chapelier, la cual elimina cualquier tipo de corporación y prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto que sea.

Así mismo el maestro Luis A. Despontin manifiesta que: “ La ley Chapelier es la expresión del más crudo individualismo. Desgraciadamente para el trabajador, al crearse el sistema de la libre competencia en el trabajo

y en la industria, si bien se acrecienta la iniciativa privada, el trabajador queda en desamparo al perder los medios protectores que tenía con el sistema desaparecido, en cuanto a la limitación de la producción en obsequio al monopolio no controlado<sup>1</sup>.

Como es de observarse el Liberalismo puso en ahujé el crecimiento de la empresa privada, imponiendo al Estado la política de no intervención, ligándose así el Liberalismo en el aspecto económico a la ley de la oferta y la demanda trayendo como consecuencia y en forma paralela con los avances técnicos, la denominada Revolución Industrial, en donde el elemento primordial no era la calidad sino la cantidad, es decir significa la introducción en el mundo económico, de la producción en serie; pero así como hubo consecuencias en la disolución de las corporaciones, también la revolución industrial como producto del Liberalismo tuvo consecuencias como lo es, el desplazamiento de la mano de obra desde el campo a la ciudad, de la agricultura a la industria. Las nuevas técnicas produjeron cambios sustanciales, al darse un crecimiento acelerado de lo que fue la industria textil, del carbón y el maquinismo traduciéndose también en volúmenes insospechados de riqueza.

Al desaparecer los estatutos de las viejas corporaciones y al desaparecer la reglamentación del trabajo, las masas de trabajadores pasaron a constituir las futuras ciudades industriales, comenzando así los abusos por parte de los empresarios, dándose una verdadera explotación de la mano de obra a través de la utilización de la fuerza de trabajo de mujeres y de menores en jornadas realmente injustas y agotadoras, prestando estas

---

<sup>1</sup> Despontin Luis A. Derecho del Trabajo, Ed. Universidad Nacional Autónoma de Córdoba, España, 1957, Página 88.

en condiciones insalubres y sin la menor protección; aunado a esto el sistema de pago conocido como el “ truck “, en donde la retribución por el trabajo prestado era por medio de vales de despensa o pagarés que únicamente podían ser cambiados por mercancía o especie en las tiendas de las mismas industrias, constituyendo este sistema un medio eficaz que utilizaba el patrón para rebajar aún más las miserables remuneraciones que pagaba al obrero y la oportunidad que esto le daba de explotar a su gusto la mano de obra.

#### 1.1.5 Época contemporánea.

Como consecuencia de la etapa anterior, el desempleo, la inestabilidad y la formación de grandes talleres, sumado al apoyo en cuanto a la no intervención del Estado para el crecimiento de la empresa privada y la fuerza de represión que este aplicaba al gremio, tiempo después se dio origen al sindicalismo obrero, como defensor del movimiento proletario organizado.

Hemos de tener bien en cuenta que el sindicalismo adoptó una función esencialmente profesional, de representación y defensa de los intereses de la profesión, oficio o industria, su finalidad se centro en el intento de actuar como fuerza reguladora de las relaciones de trabajo, trayendo como consecuencia mucho tiempo después la consolidación del Derecho del trabajo.

Esta consolidación del Derecho del Trabajo puede apreciarse en documentos fundamentales como lo es la Constitución de Weimar en Alemania y el Tratado de Versalles, mismo que crea la Organización Internacional del Trabajo, parte que apela a los sentimientos de paz

universal y permanente, que solo pueden basarse en la justicia social, constituyendo así un atentado contra las condiciones de paz, las mismas relaciones de trabajo que entrañan un grado de injusticia y miseria y considerando urgente el mejoramiento de las condiciones en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijar una jornada máxima de trabajo, así como la semana laboral, contratación de la mano de obra, garantía de un salario vital, protección para el trabajador en contra de enfermedades, protección a los niños, adolescentes y mujeres, pensiones por invalidez y vejez, etc.

## 1.2. Antecedentes de Derecho del Trabajo en México.

El trabajo en México se puede pensar que más que un derecho es un lujo, es decir una constante explotación del hombre en cualquier época que se le ubique; y para ejemplo de lo antes mencionado englobaremos a los antecedentes del derecho del trabajo en México en tres etapas fundamentales que son: La época azteca, la colonia y el México independiente.

### 1.2.1. La Época azteca.

Se dice que el pueblo azteca tenía como principal actividad la de la agricultura, en cuanto a este tema el maestro J. Jesús Castorena menciona que: “ No había jefe de familia del pueblo azteca que no fuera agricultor, que no poseyera una pequeña heredad para el cultivo, de la que obtenía los medios necesarios para su subsistencia.

Sin embargo, no era la agricultura su única ocupación. Había entre los aztecas artesanos que practicaban un oficio, que ejercitaban una actividad y que por razón de uno u otra obtenían elementos de subsistencia.

Los artesanos producían para vender sus productos en el mercado de Tlatelolco, o para ejecutar las obras que les eran encomendadas.

Los artesanos de un mismo oficio formaban una asociación semejante a la corporación, vivían en un barrio, tenían un dios, el del oficio, al que celebraban, hacían fiestas en común, enseñaban a sus hijos la profesión hechos y practicas, que hace pensar a la mayoría de los historiadores que los artesanos aztecas lograron integrar un régimen corporativo ”<sup>2</sup>.

Podemos decir que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades, primero mediante un trabajo personal, es decir el cultivo de las tierras, segundo mediante una economía local abastecida por las personas que ejercían un oficio y que producían para vender sus propios artículos y tercero por un intercambio de productos llevado a cabo con pueblos distantes del valle de México; por lo que se practico fundamentalmente la libertad del trabajo, ya que este solo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y quien los recibía; además que a la par de un trabajo libre siempre iba ligada la idea de percibir una remuneración integra por el trabajo realizado.

---

<sup>2</sup> Castorena J., Jesús Manual de Derecho Obrero, sexta edición, México, 1984, página 36.

### 1.2.2. La Colonia.

En esta época el trabajo estaba sujeto a dos regímenes, esto es el trabajo de la ciudad y el de la mano de obra indígena o del campo. El trabajo de las ciudades se ejecutó bajo regla general bajo el sistema de las corporaciones. En España, como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; por lo que es explicable que al llevarse acabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaron a México las instituciones que se practicaban haya, siendo de esta manera como en México se implanto el régimen corporativo.

Por otro lado también existió en la Colonia, el régimen de la esclavitud, el cual se dio por el premeditado y deliberado sometimiento de los indios por parte de los conquistadores, ya que la mano de obra de estos era considerada la riqueza más grande de América, pero siendo tan numerosos los abusos de los conquistadores, la protesta de los reyes de España no se hizo esperar, para lograr así la protección y liberación de los indios de las ambiciones de los conquistadores. Para lo cual se crean las leyes de Indias, las cuales fueron elaboradas para tutelar a los indios entre algunos otros puntos en materia de trabajo, constituyendo así un verdadero código laboral.

Algunas de estas leyes regularon el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar el contrato de trabajo a un periodo de un año.

Otras leyes regularon el salario, prohibiendo el descuento a este, para así obtener los indígenas un salario íntegro. Así mismo otras leyes

regularon la obligación al descanso semanario en domingo, otras más prohibieron la contratación de indígenas para ser trasladados de su lugar de residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas; de la misma manera se obligó a los patrones a curar a los indios enfermos, y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos.

Por lo que respecta al trabajo del campo aquí se instituyó el pegujal, o sea la entrega de una porción de tierra al peón para ser cultivada por él en beneficio propio, con apeos, animales y útiles de labranza del patrón.

### 1.2.3. México Independiente.

En cuanto a este tema cabe hacer mención de dos grandes personajes que tuvieron que ver con el derecho del trabajo, tal es el caso de Don Miguel Hidalgo, mismo que abolió la esclavitud en pleno inicio del movimiento de independencia y por otro lado a Morelos quien al convocar a un Congreso Constituyente en 1813 y leer un documento denominado Sentimientos de la Nación, sienta las bases de la justicia social, mismo que vendría a devenir en la proclamación de la Constitución de Apatzingán, la cual tenía ciertas bases de carácter laboral, ya que reguló entre sus principios, la libertad de cultura, industria y comercio, pero dado que la mayoría de nuestro territorio estaba dominado por las fuerzas realistas y subsistiendo el antiguo derecho español hicieron inaplicable la Constitución de Apatzingán y en consecuencia no pudo conceptualizarse al trabajo como un derecho.

Tiempo después de que el ejército trigarante entrara a la ciudad de México se consumó la independencia y con las consecuencias que esto traería se tenía que dar un nuevo cauce a lo que sería el nuevo Estado



Mexicano; apareciendo tiempo después la Constitución de 1824, la cual nada tuvo de relevante en materia de justicia social ya que en nada se mejoraba las condiciones de trabajo de los peones, y así se mantuvo hasta el derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, ya que con el triunfo de la Revolución de Ayutla, Don Juan Alvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855<sup>3</sup>, mismo que da como resultado la Constitución de Apatzingan.

Esta Constitución tenía en su cuerpo una marcada tendencia individualista liberal, ya que sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, de industria o trabajo y la garantía de que nadie esta obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y sin la retribución respectiva,

En conclusión aunque de esta Constitución se desprendieron antecedentes de Derecho del Trabajo como lo son las libertades individuales del trabajo, nuevamente y dadas las condiciones de la época, estas no fueron propicias para el verdadero establecimiento de un Derecho del Trabajo.

Ahora bien dentro de lo que fue el México Independiente, nos encontramos con el gobierno de Maximiliano de Habsburgo, durante el cual fueron promulgados el Estatuto Provisional del Imperio y la Ley Federal del Trabajo del Imperio, legislaciones que en su conjunto integraron el primer intento serio de una legislación mexicana del trabajo.

---

<sup>3</sup> Santos Azuela Héctor Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Ed. Porrúa, 1990, Página 17.

Dentro de los derechos regulados en este ordenamiento pueden destacarse entre otros; la libertad al trabajo de los campesinos, la jornada de trabajo de todo el día, pero con un descanso intermedio de dos horas, el pago de salario en efectivo, el descanso semanal, la creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias, la inspección del trabajo y la imposición de sanciones a quienes infringían esas normas; pero esa protección sólo se redujo a la relación de trabajo individual, sin reconocer los derechos fundamentales laborales de los sindicatos. Pero como consecuencia del mandato efímero de Maximiliano, las disposiciones legales que instrumentó y las cuales estaban plagadas de buenas intenciones, no tuvieron vigencia.

Otro antecedente dentro de lo que fue el México Independiente fue la elaboración del Código Civil de 1870<sup>4</sup>, en el cual se dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento de servicios, el cual consideraba al trabajo del hombre, como cosa en el comercio, pero fuera de esta declaración, la cual nos hacía creer que el Código en cita estaría plagado de beneficios para la clase trabajadora, se apreciaba así una legislación totalmente a favor de la clase patronal y un ejemplo de lo manifestado es lo establecido en cuanto a que suprime la jornada de sol a sol, pero con esto y dada la necesidad del trabajador por subsistir se hizo manifiesta la necesidad del trabajador de aceptar la jornada que el patrón quisiera imponerle; así mismo se tenía el derecho de

---

<sup>4</sup> Citado por Davalos José Constitución y Nuevo derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988, página 35.

renunciar al empleo sin responsabilidad para el trabajador, pero sin que este tuviera derecho a prestación alguna.

### 1.3. El Congreso Constituyente de 1916-1917.

Como antecedente tenemos también el Congreso del Constituyente de 1916-1917, mismo que tiene como antecedente inmediato a la Revolución Mexicana, movimiento revolucionario que estalló por causas como lo es la ocupación de los mejores trabajos por extranjeros, la inseguridad jurídica en que se vivió en donde el poderoso todo lo pudo y al pobre la ley todo le negó, el uso de la fuerza para reprimir huelgas, entre muchas otras. Dicho movimiento trajo como consecuencia la renuncia de Porfirio Díaz, asumiendo tiempo después la presidencia de la República el señor Francisco I. Madero quien no implantó ninguna reforma social de trascendencia, siendo que más adelante los gobiernos que le sucedieron tampoco lograron trascendencia alguna en cuanto a la reforma social; hasta que aparece en el plano Venustiano Carranza quien desconoce al presidente Victoriano Huerta, quien era el que se encontraba en el poder en esa época, uniéndose a este el Congreso local e invitando a los demás Estados a hacer lo mismo.

En consecuencia de lo anterior el 26 de marzo de 1913<sup>5</sup>, Venustiano Carranza dictó el Plan de Guadalupe, en donde desconoce a Victoriano Huerta como presidente y por ende a los poderes Legislativo y Judicial de

---

<sup>5</sup> Davalos José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed Porrúa, México, 1988, Página 39.

la Federación, constituyéndose de esta manera en jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo, pero tiempo después; el 12 de diciembre de 1914, Carranza tuvo que adicionar su plan el cual era sumamente político, para darle un giro de carácter social, formando así parte de las adiciones siete artículos, entre los que destaca el artículo 2, que en el aspecto laboral sostenía entre otras cosas que el primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá leyes en vigor para mejorar entre otras cosas las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.

Así pues como este plan sostenía aspectos laborales y dado el ambiente que imperaba en esa época se comenzó a crear un sistema de legislaciones de carácter social, teniendo como ejemplo de la Ley Agraria de Luis Cabrera. Y como era de suponerse el espíritu reformador no se hizo esperar, trayendo consigo que los diferentes Estados de la República por medio de sus gobernadores y jefes militares comenzaran a dictar disposiciones en materia laboral, como los días de descanso, la inembargabilidad del salario, la jornada máxima de ocho horas, etc

Ahora bien para elaborar lo que sería nuestra actual Constitución Política, Venustiano Carranza convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente, mismo que se reuniría en la ciudad de Querétaro, hacia finales del año de 1916, esto lo hacía con el ánimo de reformar la Constitución, que si bien quería reformarla, su verdadera intención era el no darle a nuestro país una nueva Constitución. Iniciadas las sesiones el propio Carranza envió un proyecto de Constitución a la Asamblea, mismo que fue criticado, ya que no contemplaba las principales reformas sociales, y un ejemplo de esto es que solo se agrego a dicho texto, que el contrato de

trabajo solo tenía como obligatoriedad la de un año, donde se desprende que la firme intención de Carranza era no incluir en la Constitución las garantías sociales.

Por lo que en base a las objeciones de los representantes de Yucatán y Veracruz el proyecto del artículo cinco tuvo que ser adicionado con la disposición que regulaba que la jornada de trabajo sería máxima de ocho horas diarias, así como la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y menores y el descanso semanal. Una vez adicionado este artículo volvió a ser objeto de múltiples objeciones, tal fue el caso de Fernando Lizardi, quien manifestó que: "Esas adiciones no eran operantes en tanto no se estableciera en definitiva las facultades para legislar en materia de trabajo, mismas que le corresponderían al Congreso de la Unión. Así mismo encontramos dentro de las objeciones hechas al artículo cinco, las formuladas por el diputado Héctor Victoria, quien propuso que en este artículo se deberían sentar las bases constitucionales de la legislación del trabajo, proponiendo como bases constitucionales de la legislación obrera, la jornada de ocho horas, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes, indemnizaciones."<sup>6</sup>

Por su parte Alfonso Cravioto señaló que: "En ese momento la Revolución Mexicana tendría el orgullo de mostrar al mundo que esta era la primera en lograr que en una Constitución se consignaran los derechos

---

<sup>6</sup> Citado por Santos Azuela Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, México, Ed Porrúa, 1990. Página 21.

de los obreros."<sup>7</sup> Así mismo y como comisionado del presidente Carranza; José Natividad Macías, apoyó la decisión de formar un título especial para el trabajo, siendo así que con todas estas intervenciones se aprobó en definitiva el actual texto del artículo 123 de nuestra Constitución. Texto que entre otras cosas destaca que el Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal , para asegurar al obrero un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna , la consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las desigualdades sociales y en consecuencia considerar al trabajador como un ser humano y no como cosa; a la par de estas ideas se contemplaba también el derecho de huelga del trabajador para mejorar sus condiciones, así como que para que terminare la gran cadena de esclavitud de padres e hijos se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y que por ningún motivo en lo futuro estas deudas se podían cobrar a los parientes del trabajador; teniendo como resultado de todo lo anterior lo que es nuestra actual Carta Magna, que si bien no protege en un cien por ciento a la clase obrera, no es de dudarse que con el tiempo y los cambios políticos, sociales y económicos , se llegará a dar esta protección tan esperada.

#### 1.4. El artículo 123 y las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

Promulgada la Constitución se inició un proceso de legislación laboral en todos los Estados de la Federación, por lo que en muy breve

---

<sup>7</sup> Santos Azuela Héctor. Op. Cit. Página 22.

tiempo los Estados de la República promulgaron, a nivel local sus correspondientes leyes del trabajo

En el anteproyecto presentado por Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, tesis que fue desechada, toda vez que en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hecerlo, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados. Pocos años después el presidente Portes Gil en 1929, propone a la Cámara de Senadores la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, relativo a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que solo el Congreso contara con esa facultad, proyecto que fue aprobado, dejando así el camino libre para dictar posteriormente la Ley Federal del Trabajo.

Un primer proyecto de lo que sería el Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929<sup>8</sup>, el cual había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Ñarritu, esto por encargo de Portes Gil; proyecto que encontró oposición por parte de las agrupaciones obreras, por los errores que este proyecto presentaba en materia sindical y de huelga.

Un segundo proyecto que ya no se contempla como un Código sino como una ley, fue formulado por el licenciado Aarón Sáenz, quien fuere en ese tiempo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, la comisión redactora la integró los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz, quienes tuvieron que tomaren consideración para preparar

---

<sup>8</sup> Delgado Moya Rubén El Derecho Social del Presente, Ed. Porrúa, México, 1977, Página 320.

este proyecto, las conclusiones que surgieron de una convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria; y aceptado que fue el proyecto, el día 18 de agosto de 1931<sup>9</sup> fue promulgada la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo transitorio número 14 menciona que se declaran derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Dentro de las razones que hizo necesario el redactar una legislación federal en materia laboral podemos señalar las siguientes:

- a) El hecho de que algunas entidades permitieran extensiones en la jornada de trabajo, así mismo limitaran los descansos, otros Estados restringían la acción sindical y el derecho a la huelga.
- b) Como ya se ha visto al nacer en cada entidad su órgano jurisdiccional laboral, se producían y pronunciaban resoluciones contradictorias, dando un trato desigual a problemas que en esencia eran iguales.
- c) La diferencia que había entre las legislaciones en el sentido en que la legislación de un Estado tenía una estructura más avanzada y otras ni siquiera reglamentaban los aspectos más importantes.

Así pues, la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye la primera unificación de las leyes en materia laboral dentro de la República, así como de los criterios jurídicos de cada Estado, en donde se reconocen los derechos de la clase trabajadora.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que es la que actualmente se encuentra vigente es la misma que viene a refundir las

---

<sup>9</sup> Delgado-Moya Rubén. Op. Cit. Página 320.



reformas y adiciones hechas a la de 1931 y esta meta la lleva acabo al decidir que ya no se adicionaría la ley de 1931, toda vez que después de tantas reformas se había vuelto difícil su manejo, por lo que decide expedir una nueva legislación.

Esta nueva ley establece prestaciones diferentes a la Ley Federal del Trabajo de 1931; la idea de justicia social en que descansa la nueva ley, se inspira en la parte proteccionista del artículo 123 constitucional a favor de los trabajadores. En esta ley se habla indistintamente de contrato de trabajo y de relación laboral, pero el problema que se da en el derecho obrero-patronal, con relación a la compraventa de la fuerza de trabajo, queda entonces sin resolverse.

Para reforzar lo anterior, haremos una diferenciación entre los títulos que contemplaba la Ley Federal del Trabajo de 1931 y La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en esa época, de donde se desprende la gran diferencia y beneficios que trajo la actual legislación laboral:

#### "Ley Federal del Trabajo de 1931

Título primero:	Disposiciones generales.
Título segundo.	Del contrato de trabajo.
Título tercero:	Del contrato de aprendizaje
Título cuarto:	De los sindicatos.
Título quinto:	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título sexto:	De los riesgos profesionales.
Título séptimo:	De las prescripciones.
Título octavo:	De las autoridades del trabajo y de su competencia.

Título noveno:	Del procedimiento ante las juntas.
Título décimo:	De las responsabilidades.
Título undécimo	De las sanciones." <sup>10</sup>

"Ley Federal del Trabajo de 1970.

Título primero:	Principios generales.
Título segundo:	Relaciones individuales de trabajo.
Título tercero:	Condiciones de trabajo.
Título cuarto:	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos.
Título quinto:	Trabajo de las mujeres y de los menores.
Título sexto:	Trabajos especiales.
Título séptimo:	Relaciones colectivas de trabajo.
Título octavo:	Huelgas.
Título noveno:	Riesgos de trabajo.
Título décimo:	Prescripción.
Título decimoprimer:	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
Título decimosegundo:	Personal jurídico de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Título decimotercero:	Representantes de los trabajadores y de los patronos.
Título decimocuarto:	Derecho procesal del trabajo.
Título decimoquinto:	Procedimientos de ejecución.
Título decimosexto:	Responsabilidades y sanciones." <sup>11</sup>

<sup>10</sup> Delgado Moya Rubén. Op. Cit. Página 384.

<sup>11</sup> Ibid. Página 385

En conclusión aunque con la creación de esta nueva Ley Federal del Trabajo se pretenda hacer creer que el obrero esta totalmente protegido en sus derechos laborales, y que las garantías sociales estarán de por vida aseguradas, siempre existirá un obstáculo más que la clase obrera tendrá que estar esquivando y una cuesta más alta que escalar para llegar algún día a alcanzar esa dignificación total de sus derechos, dejando a un lado intereses de carácter políticos y económicos.

## CAPÍTULO II

### RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU ESTABILIDAD

#### 2.1. Concepto del término relación individual de trabajo.

Hablemos ahora de lo que tiempo después en el derecho del trabajo se conocería como la relación individual de trabajo, ya que como es bien sabido de todos nosotros, las relaciones de trabajo eran reguladas por el Derecho Civil a la luz de lo que se conocía como la *locatio conductio operarum* o locación de servicios, siendo este termino civilista desechado tiempo después mediante la aparición de lo que tuvo a bien denominarse como la teoría de la relación de trabajo, la cual se desprende del nacimiento del Derecho del Trabajo en la Asamblea Constituyente de 1917. Ahora bien para poder explicar lo que es la relación individual del trabajo y para estar en posibilidades de dar una definición del tema que nos ocupa, es menester analizar esta relación desde el punto de vista contractual civilista, para después poder darle una línea laboral a la cual siempre debió pertenecer, pertenencia que se daría con el antecedente importantísimo de la creación del Derecho Social.

En el tiempo en que se encontraba vigente el pensamiento civilista en cuanto a que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, esto incluyendo al hombre desde luego, surgieron varios escritores quienes se opusieron a este pensamiento ya que consideraban que

resultaba repugnante la idea de que el hombre y las bestias de carga y tiro estuvieran regidas por las mismas disposiciones, es decir considerando al hombre como cosa dentro del comercio, y al hacer esta afirmación se podía libremente contratar a estos como cosas, objetos dentro del comercio, a la luz de cómo ya lo dijimos la figura de la locación de servicios.

Por otro lado diferentes escritores como Carnelutti asumían y defendían la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, en virtud de la cual los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimaba conveniente a sus intereses; por lo que de lo anterior se desprende que aunque se le quería dar otro nombre a la locación de servicios nunca se llegó a nada siguiendo así de manera paulatina una línea civilista.

Es de observarse que mucho tiempo después entre la lucha de los civilistas que defendían la locación de servicios, surgen pensadores y juristas que defienden otro punto de vista, tal es el caso de Georges Scelle, el cual en su libro denominado "Derecho Obrero", manifiesta que: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana, y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física; así mismo el citado jurista puso de manifiesto que la liberación del trabajo no se lograría mientras se siguiera con el pensamiento civilista de encuadrar a esta relación de trabajo como si fuera un contrato."<sup>12</sup> De aquí que se rompería con el subjetivismo del

---

<sup>12</sup> De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, décimo quinta edición, Ed. Porrúa, México 1998. Página 183

contractualismo civilista, y se daría paso al objetivismo de los hechos reales, es decir desaparecería el contractualismo basado en el acuerdo de voluntades para dar paso al nacimiento de la relación individual de trabajo, en atención a la libre voluntad en donde nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, así como la prestación de su energía de trabajo.

Encontramos por otro lado el pensamiento de Erich Molitor, quien haciendo referencia al contrato menciona, que: "Este es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la relación de trabajo, es la prestación efectiva de un trabajo en donde la aplicación del Derecho del Trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, lo que imperativamente obliga a la aplicación del ordenamiento laboral. Por lo que en conclusión menciona que el contrato vive dentro del Derecho Civil, mientras que la relación de trabajo es el todo, en el nuevo derecho."<sup>13</sup>

Es en base a los pensamientos anteriores como surge la teoría de la relación de trabajo, la cual es fuente de los derechos de los trabajadores e independiente del acto o causa que le dio origen, es decir esta teoría no protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, no regulando un intercambio de prestaciones, sino asegurando la vida y salud del hombre y proporcionando al trabajador una existencia decorosa.

Ahora bien teniendo en cuenta que poco a poco se va dejando atrás el pensamiento civil-contractualista y cada vez se abre paso a la relación de trabajo; es necesario conocer como se forma esta relación y al respecto nos

---

<sup>13</sup> De la Cueva Mario. Op. Cit. Página 184.

damos cuenta de que es elemento esencial de toda relación de trabajo la concurrencia de la voluntad del trabajador, lo anterior en concordancia a lo que el artículo quinto de nuestra Constitución nos señala al mencionar que “ a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento ”, ya que si no existiera dicha voluntad se caería en el aspecto que se maneja en el antiguo régimen de esclavitud; así mismo otros doctrinarios manifiestan que también es un elemento esencial el acuerdo de voluntades previo al establecimiento de la relación de trabajo, de lo cual nosotros diferimos en cierto modo de esta opinión ya que si esto fuera realmente cierto no se habría salido para nada del pensamiento civilista y como lo veremos más adelante no es necesario el establecimiento de un acuerdo de voluntades para poder dar paso al establecimiento de la relación de trabajo y mucho menos es cierto que este acuerdo de voluntades pudiera ser el rector de la citada relación, ya que la prestación del trabajo por si sola hace que la relación de trabajo adquiera vida propia.

Una vez que hemos anotado el elemento esencial de toda relación de trabajo, es bueno que nos detengamos a tratar de buscar una definición adecuada al tema en comento.

Respecto a la relación de trabajo el maestro De la Cueva nos dice que: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos

sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias."<sup>14</sup>

De acuerdo a la definición que el maestro De la Cueva maneja, nosotros optamos por definir a la relación de trabajo de la siguiente manera: Es aquella que se da entre una persona llamada trabajador la cual presta su fuerza física o intelectual de manera subordinada y mediante el pago de un salario a otra llamada patrón, sea esta persona física o moral.

En términos de lo anterior transcribiremos la concepción que de la relación de trabajo establece la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, el cual menciona que: “ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario....

De esta definición retomamos lo que mencionábamos en renglones anteriores, en cuanto a que se decía que algunos doctrinarios manifestaban que un elemento esencial para la creación de la relación de trabajo era el acuerdo de voluntades, lo cual no es cierto, toda vez que si bien el artículo 20 menciona “ ...cualquier acto que le dé origen...”, es de entenderse que cabe la posibilidad que ese acuerdo de voluntades sea el creador de la relación de trabajo, pero este elemento no es considerado como esencial para la creación de la citada relación y mucho menos considerar que este acuerdo pueda ser el regidor de la vida de la relación de trabajo.

Así mismo con la ya establecida definición de lo que es la relación individual de trabajo, encontramos a la par del artículo 20, que nos define tal relación, al artículo 21 el cual hace mención de la presunción de

---

<sup>14</sup> De la Cueva Mario. Op. Cit. Página 187.



existencia tanto del contrato como de la relación de trabajo, al mencionar que esta se da entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe. Presunción de la cual podemos destacar que es un verdadero instrumento de defensa para el trabajador, ya que si el patrón en algún momento dado llegará a alegar la inexistencia del contrato o de la relación de trabajo, las cuales para efectos de hacer valer derechos surten los mismos efectos, el trabajador por medio de la presunción que maneja la ley y apoyándose en los medios de prueba que juzgue necesarios demostrará que la relación individual de trabajo o en su caso el contrato celebrado si se dieron a cabo, por lo que en consecuencia corresponderá al patrón comprobar la inexistencia de uno u otro.

Para Tener una idea mas clara de la presunción de la relación de trabajo, haremos mención de una jurisprudencia sobre este tema; la cual puede ser consultada en la página 76, tesis 108, tomo V, Quinta Epoca, del Apéndice de 1995, sustentada por la cuarta sala y que tiene como rubro: "CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA. La existencia del contrato de trabajo se presume entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias".

Los numerales antes citados y a la jurisprudencia mencionada se apoyan en lo que establece el artículo 26 de la actual Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que la falta de elaboración del contrato de trabajo, no priva al trabajador de los beneficios a que tiene derecho, toda vez que esta falta de formalidad se le atribuye al patrón, de donde se desprende que aunque no haya contrato, si existe la presunción de la relación de trabajo y

una vez probada esta quedaría establecida que si existe la relación individual de trabajo, la cual como ya dijimos produce los mismos efectos que aquel, llegando a la conclusión que la relación individual de trabajo, es una adecuación a las necesidades concretas de cada trabajador y no porque no exista un documento en el cual consten las condiciones de trabajo, eso no quiere decir que el patrón podrá violar los derechos del trabajador al escudarse en el tonto pretexto de que como no existe contrato, la relación nunca existió, dejando en consecuencia al trabajador en completo estado de indefensión.

Pasemos ahora a analizar los elementos que integran la relación individual de trabajo, los cuales se desprenden en manera clara del multicitado artículo 20 de la ley, teniendo en este orden de ideas en primer lugar al elemento humano en donde encontramos por un lado al denominado trabajador y por el otro al patrón; respecto de estos elementos nuestra actual legislación hace referencia ellos al manifestar que se considera como trabajador a la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado y por otro lado que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Con estas definiciones se rompe cualquier laguna que se pudiera presentar en la interpretación del citado artículo 20, ya que a simple lectura, es de comprenderse que la prestación del trabajo sólo se da entre personas físicas, es decir entre el trabajador y el patrón, este como persona física, lo cual es sumamente ilógico, ya que el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, hace mención a que el patrón puede ser una persona moral, por ejemplo: el señor Martínez que trabaja para su patrón ( persona moral ) BIMBO s.a de c.v.

Ahora bien como segundo elemento de la relación de trabajo tenemos a la prestación de un trabajo; esta prestación es de entenderse la que efectúa la persona denominada trabajador a favor de un patrono bajo el mando y dirección de este, tal prestación de trabajo puede consistir en la prestación de una fuerza física o intelectual a favor de cómo ya lo dijimos, un patrón el cual puede ser persona física o moral; teniendo que esta prestación de trabajo ha de traducirse a final de cuentas en un beneficio recíproco para el trabajador y para el patrón, en donde el primero recibe una remuneración de tipo económico en la mayoría de los casos por el servicio prestado y el patrón al igual recibe un beneficio de tipo económico, ya que al recibir esa fuerza de trabajo, la misma produce y al producir el patrono obtiene más ganancias.

Un tercer elemento es la subordinación, que no es mas que aquella que se da entre el trabajador y el patrono, elemento riguroso y uno de los más importantes, el cual es necesario para que nazca la relación individual de trabajo o el contrato de trabajo, ya que si no existiera la subordinación fácilmente podría confundirse con otro tipo de prestación de servicios. Por lo que se debe de entender como subordinación según la exposición de motivos de la ley de 1970 como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el primero, a la prestación de sus servicios y a cumplir obligaciones e instrucciones dadas por el patrono para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Así pues en este orden de ideas de la subordinación se desprenden dos aspectos importantes, siendo el primero de ellos que el patrono puede dictar lineamientos, instrucciones y ordenes para el cumplimiento de los fines de

la empresa y el segundo que el trabajador debe de cumplir con el primer aspecto al momento de prestar su servicio.

Como apoyo de lo antes manifestado haremos referencia a la siguiente jurisprudencia que nos habla respecto de este elemento de la relación individual de trabajo. Y en este orden encontramos a la jurisprudencia que puede ser consultada en la página 289 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el tomo I del mes de mayo de 1995, IV.2°.J/1, Novena Epoca; sustentada por el segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito; la cual tiene como rubro: “RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón”.

Así mismo encontramos la jurisprudencia que puede ser consultada en la página 228, volumen 151-156, quinta parte, Séptima Epoca; del Semanario Judicial de la Federación, sustentada por la cuarta sala y que tiene como rubro: “SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de

su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo”.

Es así como se establece que es primordial la existencia de una subordinación en toda relación individual de trabajo ya que si esta no existiera el trabajador actuaría dentro de la empresa en razón a su libre saber y entender, lo que traería consigo que no se pudieran cumplir los fines de la empresa y mucho menos sus intereses.

Un cuarto elemento es el salario, conceptualizando a este desde nuestro punto de vista como un derecho que nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado, derecho que nacerá con la simple iniciación de la prestación del trabajo, independientemente de que se haya o no fijado la forma y el monto de este, ya que como es bien sabido toda relación de trabajo debe ser remunerada de alguna manera y que mejor si es con el pago de un salario; pero dada la importancia de este lo analizaremos a fondo mas adelante.

## 2.2. Duración de la relación de trabajo.

Una vez establecida la relación de trabajo y los elementos que a esta la integran es menester hacer una clasificación de esta en base al tiempo que puede durar tal relación de trabajo, tomando como base para tal análisis los aspectos doctrinarios y legislativos, que estuvieron en vigencia y los que ahora regulan la materia laboral.

Antes de que entrara en vigor la actual Ley Federal del Trabajo, ya se contemplaba de cierta manera lo que son los diferentes tipos de duración de la relación de trabajo en nuestra actual legislación y a la par de estas

también existieron muchas otras como lo son el contrato de aprendizaje, el contrato a prueba y el contrato por 28 días entre muchas otras.

El contrato de aprendizaje era contemplado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 dentro de su artículo 218<sup>15</sup> el cual mencionaba que el contrato de aprendizaje era aquel en virtud del cual una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio la enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente. En este contrato eran elementos esenciales en relación al objeto de la relación de trabajo, la enseñanza y el pago de una retribución a cargo del patrón y la prestación del servicio personal por parte del aprendiz.

Así mismo el contrato de aprendizaje era en amplio sentido una pauta a lo que mas tarde sería la realización de un contrato de trabajo en toda la expresión de la palabra, pero dadas las características del citado contrato, dio lugar a muchos abusos por parte de los patronos ya que en la mayoría de los casos en lugar de emplear verdaderos trabajadores a los cuales se les tenía que cubrir en cierta forma un mínimo de derechos, el patrón empleaba en su mayoría aprendices los cuales ante la ley eran trabajadores, pero para el patrón resultaba ventajoso ya que al tener el carácter de aprendices se les pagaba sueldos reducidos o en algunos casos no se les retribuía en forma alguna argumentando que como estaban aprendiendo un oficio u arte con la enseñanza era más que suficiente. Este tipo de contrato dio como resultado que nuestra actual ley del trabajo lo suprimiera manifestando que era una relación laboral que atentaba contra el trabajador.

---

<sup>15</sup> Buen L. Néstor de Derecho del Trabajo. Tomo II, quinta ed. Ed. Porrúa, México, 1983, Página 28.

Por otro lado existía el contrato a prueba el que no podía exceder de treinta días y al llegar el término del contrato se extinguía la relación laboral; este tipo de contrato también fue suprimido ya que afectaba la estabilidad del trabajador en el empleo, toda vez que el patrono pretextaba que el trabajador era despedido porque solo había sido contratado a prueba por lo que el no tenía ninguna responsabilidad. En nuestra actual ley el contrato a prueba no existe, pero sin embargo se acepta la prueba dentro del contrato, ejemplo de esto es el artículo 47 en su fracción primera al mencionar que el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para este, si el trabajador o el sindicato lo recomendo mediante certificados falsos, o falsas referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca; y que esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador , es decir aquí el periodo de prueba es de treinta días contados a partir de la fecha en que se inicia la prestación de los servicios.

A la par de estos contratos se encontraba el que tenía como termino el de veintiocho días, el cual era una especie de contrato a prueba, toda vez que se apoyaba como el anterior contrato en el actual artículo 47 en su fracción primera, ya que si se entendía que el patrón podía rescindir la relación de trabajo durante el primer mes de trabajo la solución era contratar a trabajadores solo por un mes, eligiendo así el mes de febrero que tiene veintiocho días, contrato que siempre le dio derecho al patrón de rescindir la relación de trabajo sin tener alguna responsabilidad. A pesar de que la actual ley del trabajo ya no contempla este tipo de contrato es triste ver que hasta la fecha se siga utilizando de manera normal por parte de los

grandes empresarios este tipo de contratos y es más triste ver que el trabajador no haga nada o no intente nada en contra del patrón, ya que al vencerse su contrato por veintiocho días, este simplemente se haga a un lado por el pensamiento absurdo e ignorante de que solo por ese termino lo contrataron, y que tendrá que esperar un nuevo contrato siendo que en materia de derecho procedería no la indemnización o la liquidación sino la prorroga del contrato por tiempo indefinido.

Ahora bien pasemos a analizar la clasificación que de la duración de la relación de trabajo hace nuestra actual Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 35 menciona que: Las relaciones de trabajo podrán ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado

De lo anterior se puede apreciar que se maneja el término relación de trabajo y no el de contrato de trabajo, pero para el análisis del tema en comento trataremos tanto la relación y el contrato de trabajo de la misma manera, ya que al momento de hacer valer derechos surten los mismos efectos, pero haciendo notar que para nuestro particular punto de vista es mas relevante hablar sobre la relación individual de trabajo, toda vez que si le damos mayor importancia al contrato de trabajo, dejaríamos fuera la presunción de aquella y nos colocaríamos en el supuesto de que si no hay un papel escrito entonces el trabajador no tendría derecho a nada.

Ahora bien el elemento esencial para establecer la duración de la relación de trabajo consiste en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

En este orden de ideas encontramos en un primer termino a la relación o contrato de trabajo para obra determinada, relación que se



establece cuando así lo exige la naturaleza de la obra que se va a realizar. Como veremos mas adelante el contrato de trabajo para obra determinada se confunde en muchas ocasiones con la relación de trabajo por tiempo determinado

La relación de trabajo para obra determinada solo subsiste mientras se este llevando a cabo la obra a realizar y cuando esta concluya, la relación de trabajo forzosamente deberá de extinguirse. Para poder entender mejor esta clase de contrato citaremos un ejemplo: El señor Pedro tiene una casa la cual consta de tres recamaras, pero por el crecimiento de su familia necesita construir otras dos recamaras, por lo que contrata a dos albañiles para que realicen esa obra, de esta manera se establece una relación de trabajo para obra determinada, relación que durara mientras los albañiles construyan las dos recamaras, porque cuando estos finalicen con la obra la relación se extinguirá automáticamente.

Otro tipo de relación es aquella que se estable por tiempo determinado, la cual se estipulara al observar los tres supuestos siguientes: Cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar ( de ahí la confusión que surge en relación a la relación de trabajo para obra determinada ), cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos que la Ley Federal del Trabajo permite. Esta clase de duración depende del transcurso del tiempo, en la cual se puede apreciar de manera clara la aparición del plazo y la condición, en donde el plazo juega intima relación con el primer supuesto y la condición respecto del segundo, de lo que debe entenderse que la duración de este tipo de relación queda limitada al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo.

Ahora bien por último encontramos a la relación de trabajo por tiempo indeterminado, la cual aparece en el supuesto caso de que de que al momento de darse la relación de trabajo no se estableciera su duración, es decir para obra o tiempo determinado esta quedaría sujeta por regla general a tiempo indeterminado. Esta clase de duración forma la regla general, por lo que al establecerse esta no queda sujeta a ningún plazo o condición y más aún si el patrón fue omiso al no redactar entre el y el trabajador un contrato de trabajo, en el que se debería de estipular cual sería la duración de la relación de trabajo, existe entonces la presunción, la cual una vez probada y dada la inexistencia del contrato daría lugar a tener por cierta una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Este argumento encuentra apoyo en la tesis aislada, la cual puede ser consultada en la página 2831 del tomo CXXI, Quinta Epoca, del Semanario Judicial de la Federación sustentada por la cuarta sala, cuyo rubro es el siguiente: “CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO. En el derecho mexicano, la regla general está constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido, y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyendo excepciones que, como tales, sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, y deben estar expresamente estipulados, según se desprende de los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en que calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la celebración de un contrato cuya duración no es indefinida. De esta tesis se desprende, además, que

aunque en un contrato se señale tiempo de duración, si no se indica cual es el motivo por el que se limita dicho termino, debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si al primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos mas, en virtud de lo cual la prestación de servicios se hace por un lapso largo e interrumpido pues esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanentes, independientemente de la estipulación relativa al termino incluida en el contrato”.

Para concluir, mencionaremos que así como la mayoría de los tratadistas se inclinan y apoyan la idea de supremacía de esta clase de duración de la relación de trabajo sobre las demás, también nosotros lo hacemos, toda vez que esta relación de trabajo trae consigo una estabilidad en el empleo que se ve traducida en favor del trabajador y de los que económicamente dependen de él en una estabilidad de tipo económica, emocional y jurídica.

### 2.3. La Estabilidad en el empleo.

Desde tiempos inmemorables, y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos mismos y de sus familias dentro de lo que conocemos como régimen capitalista, problema que se ve atenuado con el nacimiento de un verdadero Derecho del Trabajo contemplado dentro de lo que fue la redacción del actual artículo 123 de la Constitución de 1917; ya que como es bien sabido antes el patrón disponía del trabajador de una manera que tal parecía que este era su esclavo, con el cual comerciaba y así mismo podía

con toda libertad despedirlo, dando como consecuencia que esto se lograra, ya que el trabajador por el anhelo de querer conservar su empleo perdía su libertad en sus relaciones laborales ya que aceptaba la imposición patronal, es decir el patrón como lo mencionamos hacía con este lo que le venía en gana; matizando esta aparente relación de trabajo a la luz del principio de autonomía de la voluntad y la libertad del trabajo, es decir el patrón se escudaba manifestando que como el trabajador tenía el libre arbitrio de decidir si aceptaba el trabajo o no este no lo presionaba, pero las condiciones bajo las cuales se contrataban reflejaban otra realidad.

Como ya lo manifestamos con la redacción original de la fracción XXII del artículo 123 constitucional se aseguró la estabilidad absoluta del trabajador en su empleo toda vez que esta fracción manifestaba que: “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”<sup>16</sup> Como se puede observar aquí solo quedaba como opción al patrón reinstalar al trabajador en su empleo, si se caía en el supuesto de la fracción

---

<sup>16</sup> Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, novena edición, Ed. Porrúa, México, 1977, Página 113.

en cita, con lo que se impedía la disolución injustificada del vínculo laboral.

El texto de esta fracción prevaleció, hasta que fue reformado en el año de 1962 el artículo 123, en su fracción XXII, la cual queda reformada y concebida de la siguiente manera: “ XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.....”<sup>17</sup> como se puede apreciar, esta fracción establece el derecho de los trabajadores de conservar su trabajo siempre y cuando estos no den motivo alguno para rescindir su relación de trabajo, por lo que el patrón ya no podrá despedirlos por su solo capricho, sino que tiene que mediar una causa justificada de despido y si se llegara a dar el caso de un despido arbitrario el trabajador tiene la elección de exigir al patrón el cumplimiento del contrato, es decir que el trabajador puede solicitar la reinstalación, trayendo esto como consecuencia el aseguramiento de la estabilidad en el empleo, ya que al no haber causa para el despido, necesariamente debe de respetarse la estabilidad del trabajador en su empleo y en último de los casos ejercer la acción de indemnización.

Si bien es cierto que con la reinstalación del trabajador se asegura la estabilidad, de este en su empleo, esta estabilidad es solo de manera relativa toda vez que se puede observar del texto de la fracción XXII del

---

<sup>17</sup> Guerrero Euquerio. Op. Cit. Página 118.

artículo 123 constitucional ya reformado, menciona que la Ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato; por lo que con esta reforma se faculto a la Ley Federal del Trabajo para establecer en que casos operaba esta excepción, lo cual se puede apreciar de manera estricta y clara en el texto del artículo 49 de la actual Ley Federal del Trabajo el cual menciona que: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Como es de observarse con los supuestos que establece el artículo anterior, se abre una brecha en la estabilidad absoluta que antes se contemplaba, ya que por medio de este artículo, el patrón queda desligado de la obligación de reinstalar al trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos que el artículo 49 enuncia.

Como se puede apreciar fuera de los casos concretos que encuadren dentro de las excepciones marcadas por el artículo en cita, el trabajador

debe de luchar porque esa estabilidad en su empleo y en la empresa se respete, ejerciendo de manera enérgica la acción de reinstalación en caso de despido injustificado.

### 2.3.1. Definiciones

Ahora bien dentro del tema de la estabilidad infinitud de doctrinarios se han dado a la tarea de proponer cada uno de ellos su muy especial punto de vista sobre el tema aquí analizado surgiendo así una variedad de definiciones propuestas por estos y que de las cuales retomaremos las mas importantes, para que en base a estas y el análisis del tema de la estabilidad, estemos en aptitud de elaborar nuestra propia definición tratando de que esta sea lo mas completa que se pueda; teniendo en primer termino lo que el maestro Nestor de Buen L., nos dice al respecto; este autor concibe a la estabilidad como: "El derecho a conservar el empleo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."<sup>18</sup>

Encontramos también la definición que maneja el maestro Mario L. Devali, quien manifiesta que: "La estabilidad en sentido propio es el

---

<sup>18</sup> Guerrero Euquerio. Op. Cit. Página 121.

derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinada."<sup>19</sup> A la par de esta definición encontramos la del maestro Ernesto R. Katz quien se adhiere a la anterior manifestando que la estabilidad es: "El derecho del trabajador a conservar el puesto toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas determinadas."<sup>20</sup>

Así mismo Carlos de Bonhome define a la estabilidad como: "Un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una, prevista por la ley, no determine la transformación de la garantía en beneficio."<sup>21</sup>

Horacio D. J. Ferro, dice que la estabilidad es: "El tratamiento jurídico especial que se le da quien se haya en determinadas condiciones, es decir quien reviste la calidad de trabajador permanente; sin embargo el trabajador puede tener esa calidad, mas no por eso deberá ser declarado estable."<sup>22</sup>

El tratadista Hugo Ítalo Morales menciona que la estabilidad es: "Un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en

---

<sup>19</sup> Ítalo Morales Hugo. La Estabilidad en el Empleo, Ed Trillas, México 1987, Página 17.

<sup>20</sup> Idem

<sup>21</sup> Idem

<sup>22</sup> Ibid. Página 18



que se produjo la prestación del servicio y se cumplan con las obligaciones adquiridas en el contrato."<sup>23</sup>

Como se puede notar la mayoría de las definiciones resultan vagas e incompletas pues en algunas se habla de una estabilidad absoluta, no tomando en cuenta la realidad cotidiana, y los problemas que consigo traería esta clase de estabilidad, pero con este razonamiento no tratamos de ponernos en contra de la estabilidad y mucho menos dejar en total desamparo al trabajador, sino por el contrario, pero así como este tiene derechos; es menester hacer notar que la clase patronal los tiene también, por lo que no puede existir la estabilidad absoluta ya que parecería incongruente tener que mantener una relación de trabajo con un trabajador de manera forzosa. De igual manera desde nuestro particular punto de vista el maestro Ítalo Morales cae en el grave error al mencionar en su definición al contrato, dejando fuera a la relación individual de trabajo al no existir aquel.

Por lo que en este orden de ideas proponemos la siguiente definición sobre la estabilidad en el empleo, tomando como base que esta tiene como finalidad general el que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. Teniendo así que "La estabilidad es un derecho que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo siempre que este no haya dado causa justificada para separarlo de este y mientras subsistan las condiciones de trabajo que se establecieron al momento del nacimiento de la relación de trabajo o al

---

<sup>23</sup> Ítalo Morales Hugo Op. Cit. Página 19

momento de firmar el contrato de trabajo, tomando como regla general la de la relación de trabajo por tiempo indeterminado”.

Por lo que podemos concluir que al existir una estabilidad en el empleo, es decir una relación individual de trabajo por tiempo indefinido, esto trae como consecuencia que esta clase de derecho se vea traducida en una seguridad jurídica y económica tanto para el trabajador como para los que de él dependen.

### 2.3.2. Clases de estabilidad

Como ya se menciono los diferentes tratadistas del derecho se inclinan por salvaguardar la estabilidad del trabajador en el empleo, pero es menester hacer notar que dentro de la estabilidad también existe una clasificación que aunque tiene muchas lagunas y algunas ya están en desuso es importante hacer mención de ellas para estar en posibilidad de dar una apreciación y critica sobre cada una de ellas y tomar como nuestra la que mas convenga y la que se adecue mas a la realidad social y a lo que nuestra actual Ley Federal del Trabajo contempla

En primer termino encontramos a la estabilidad absoluta y que a criterio del maestro Ítalo Morales es: "Aquella en donde siempre se obliga al patrón a reinstalar al trabajador, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio."<sup>24</sup> Es decir se niega al patrón la facultad de disolver la relación de trabajo por su simple capricho.

---

<sup>24</sup> Ítalo Morales hugo. Op. Cit. Página 23

Como se puede apreciar esta clase de estabilidad fue la que se maneja antes de la reforma de la fracción XXII del artículo 123, pero con la redacción de la actual fracción se deja esta en desuso.

En segundo termino encontramos a la estabilidad relativa, en donde para el autor mencionado: "La ley faculta al patrón para disolver la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización"<sup>25</sup>, es decir aquí ya no se obliga a la reinstalación forzosa ya que el patrón tiene la facultad de no reinstalar al trabajador en su empleo siempre y cuando este observe los requisitos de los artículos 49 y 50 de la actual Ley Federal del Trabajo, y que son las excepciones a la estabilidad absoluta; trayendo como consecuencia que desde nuestro punto de vista la ley maneja la estabilidad relativa.

Por último encontramos a la estabilidad impropia y sobre esta Ítalo Morales nos dice que: "Estal jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa."<sup>26</sup> Por lo que podemos ver en este último caso no podemos hablar de estabilidad ya que el patrón al pagar una indemnización puede a su simple capricho despedir a cualquier trabajador trayendo como consecuencia que se vulnere los derechos de este.

En conclusión desde nuestro punto de vista la estabilidad que debe de prevalecer sobre las demás es la relativa ya que esta otorga una estabilidad al trabajador en su empleo, siempre y cuando este no de causa justificada para su despido, pero a la vez asegura al patrón su derecho de poder dar por

---

<sup>25</sup> Idem.

<sup>26</sup> Idem.

terminada la relación de trabajo siempre y cuando observe de antemano los requisitos que establece la ley y los derechos que al trabajador le tiene que cubrir; y por otro lado no debe de prevalecer la estabilidad absoluta ya que no se puede obligar al patrón a reinstalar siempre ya que si esto fuera obligatorio se desarrollarían las actividades de la empresa dentro de un ambiente hostil en donde el patrón estaría buscando la manera de despedir al trabajador y este viviría con la inseguridad de saber que el patrón no lo quiere en su empresa y que hará todo lo posible por despedirlo. Así como que no puede ser admitida la estabilidad impropia ya que si en todos los casos el patrón puede despedir a un trabajador pagando una indemnización, esto conllevaría a que aún después de haber sido dictado un laudo condenatorio para el patrón en donde se ordena la reinstalación del trabajador en su empleo este simplemente pagaría esta indemnización liberándose así de la obligación impuesta en el citado laudo.

#### 2.4. Rescisión de la relación individual de trabajo.

Así como se ha hablado del establecimiento o creación de la relación individual de trabajo y de la estabilidad que necesariamente debería y tiene que existir para asegurar la supervivencia de la clase trabajadora, también se da el caso de que esa relación de trabajo se vea afectada en cierto momento trayendo como consecuencia que la estabilidad sufra cambios; manifestándose esta afectación cuando esa relación de trabajo se rescinde, ya sea por parte del trabajador o en mayor proporción por parte del patrón.

Es así como hablaremos de la rescisión de la relación individual de trabajo, rescisión que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo

permite que se de, también es cierto que esta rescisión sólo puede ser ejercitada habiendo de antemano una causa justificada y no por el simple capricho de alguna de las partes y en muchas de las ocasiones al solo capricho del patrón, dando como consecuencia que tanto el patrón como el trabajador no incurran en responsabilidad, pero si el caso fuera a contrario sensu, es decir que tanto uno como el otro hubieren rescindido la relación de trabajo sin haber causa justificada tendrán que asumir las responsabilidades que deriven de la observancia de la Ley Federal del Trabajo.

El vocablo rescisión viene del verbo rescindir que es la acción y efecto de deshacer, de anular, de terminar, dejar sin efecto. Pero para el derecho laboral mexicano, la rescisión de la relación de trabajo, es la terminación unilateral de la relación individual de trabajo, con base en causas expresamente previstas por la ley.

Como ya lo vimos dentro del tema de la estabilidad se hablo de la fracción XXII del actual artículo 123 constitucional y se decía que esta concibe de manera concreta la estabilidad relativa, la cual obliga al patrón a reinstalar, pero observando también una serie de excepciones a esta regla; teniendo como argumento para hacerlo lo que nos menciona tal fracción al decir que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, es decir la reinstalación en caso de despido injustificado, mediante el pago de una indemnización; mas aún sigue mencionando que el trabajador que se retire por causa justificada tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Por lo que podemos ver esta relación de trabajo puede verse afectada mediante la rescisión de la misma y más aún se ve afectada la estabilidad del trabajador, toda vez que en este orden de ideas el trabajador es la clase que no tiene, la clase pobre y el patrón la clase pudenda, que cuenta con los medios necesarios para poder contratar en cualquier momento a otro trabajador sin que la renuncia o despido del anterior cause inestabilidad alguna que trascienda de manera importante para las actividades de la empresa; pero si el patrón con el animo de despedir a toda costa a uno de sus trabajadores invoca alguna causal justificada con la cual este podría liberarse de toda responsabilidad, teniendo en cuenta que esta causa nunca existió y mucho menos que el trabajador merece ser despedido y aún así invocándola la junta falla a favor del patrón, es aquí en donde la estabilidad se ve atacada, ya que el patrón por su simple capricho invoco causales falsas obteniendo así un fallo a su favor con lo cual deja al trabajador en pleno estado de inseguridad jurídica, económica y consecuentemente sin una fuente de trabajo.

Pero también existe la otra cara de la moneda en donde el trabajador puede a su vez argumentar causales justificadas para rescindir la relación de trabajo, existiendo la posibilidad que el trabajador al igual que el patrón en algunos casos, pero muy contados invoque causales justificadas, sabiendo de antemano que estas no se dieron, y se dice que muy contadas son las veces toda vez que desde el punto lógico a todo trabajador mas que rescindir su relación de trabajo, lo que mas le interesa es conservar esta para gozar con el paso del tiempo de los beneficios que esta trae consigo si es que se apega estrictamente a derecho. Así es como tenemos la rescisión

de la relación de trabajo por causas justificadas sin responsabilidad tanto para el patrón, como para el trabajador.

#### 2.4.1. Rescisión sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 47 de la actual Ley Federal del Trabajo menciona las causas por las que se puede dar por rescindida la relación de trabajo sin que el patrón incurra en responsabilidad alguna, y así tenemos a las siguientes:

Como primera causal, nos menciona la fracción I, el caso en que el trabajador engañe al patrón, o en su caso el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca; mencionando también que esta causal dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Como se puede apreciar de la lectura de esta fracción y apegandonos a la realidad social, es muy común que todo trabajador al momento de solicitar un empleo y en consecuencia llenar un formato de solicitud de este, anexe a la misma facultades o capacidades que no reúne o de las cuales carece; pero esto no lo hace con la estricta intención de engañar al patrón, sino lo hace con la finalidad de poder conseguir ese empleo.

En cuanto a que esta causal dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador, esto debe entenderse como una relación de trabajo que acepta la cláusula a prueba, ya que pasados esos treinta días el patrón puede rescindir la relación de trabajo, pero lo cual nosotros estamos en total desacuerdo con el último párrafo de esta fracción.

La fracción II del citado artículo menciona como otra causa que el trabajador incurra dentro de sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Esta fracción es muy clara, pero desde nuestro punto de vista cabe hacer mención que la falta de probidad debe de entenderse como que el trabajador no proceda rectamente en las funciones encomendadas, es decir apartarse de las obligaciones que se le encomendaron procediendo en contra de las mismas.

La fracción III, nos menciona como causa de rescisión que el trabajador cometa en contra de alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción antes citada, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Esta causal queda muy clara y para lo cual nos permitimos citar un caso en concreto, teniendo como ejemplo que en un salón de fiestas uno de los meseros comienza a insultar y decir de groserías a otro de los meseros y consecuentemente con esto el mesero agredido se siente ofendido y contesta su agresión verbal y aquel se le va a los golpes; tenemos así que se esta alterando la disciplina que se debe de guardar en todo centro de trabajo, por lo que el patrón deberá rescindir la relación del primero de los meseros, toda vez que este comenzó esta alteración de la disciplina y el otro fue el ofendido.

La fracción IV menciona como causa que el trabajador fuera del lugar donde presta sus servicios cometa contra el patrón, sus familiares o



personal directivo o administrativo, alguno de los actos que se mencionan en la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta fracción parece de alguna manera repetitiva, pero no es así ya que los actos que se enumeran en la fracción II deben cometerse como lo dice esta fracción fuera del lugar en donde el trabajador presta sus servicios y con la circunstancia muy en especial que estos actos hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

La fracción V nos dice que si el trabajador ocasiona de manera intencional, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obra, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, estará frente a una segura rescisión de su relación de trabajo.

La fracción VI, se justifica en la negligencia del trabajador como causa única que pudiera ocasionar los daños a que se refiere la fracción antes comentada, siempre y cuando no exista el dolo del trabajador, y que los perjuicios sean graves.

La fracción VII manifiesta que será también causa de rescisión que el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. Teniendo como concepto de imprudencia la carencia de la prudencia, es decir la carencia de la precaución, la cautela, lo que no hace distinguir lo bueno de lo malo es justificado que si un trabajador no actúa con tal prudencia o por descuidar sin excusa, es decir por estar jugando.

La fracción VIII, menciona como una causa mas de rescisión que el trabajador cometa actos inmorales dentro del establecimiento o lugar de trabajo.

El término “moral” desde hace mucho tiempo y hasta nuestros días ha sido difícilmente definido por nuestros tribunales, pero si entendemos desde nuestro punto de vista a lo inmoral como todo aquello que esta en contra de cierta manera de las buenas costumbres o en contra de la conciencia o del entendimiento humano, bien podríamos poner como un buen ejemplo a un trabajador que de improviso sale desnudo dentro de las oficinas de una empresa en donde labora y comienza a exhibirse delante de todos.

La fracción IX, argumenta que a un trabajador se le podrá rescindir su relación de trabajo si este revela secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Desde nuestro punto de vista esta causa es muy importante, toda vez que el trabajador al revelar los secretos de fabricación de algún producto a otra empresa o a equis persona, trae consigo consecuencias muy graves ya que aparte del despido a que se hará acreedor también puede ser que al revelar estos secretos y al ser aprovechados por la otra persona o empresa traiga como consecuencia perdidas de carácter económico en grandes cifras.

La fracción X, nos dice que aquel trabajador que tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se le podrá rescindir su relación de trabajo. Aunque es bien conocido por todos que en la mayoría de los casos el patrón al observar estas faltas no lo despide; sino que simplemente le descuenta estos días, lo cual también esta prohibido.

Así mismo la fracción XI manifiesta que se rescindirá la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón si el trabajador desobedece a aquel o a sus representantes, sin causa justificada, siempre y cuando se trate del trabajo contratado.

La fracción XII nos dice que es causa de rescisión que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. Esta causa de rescisión es bien clara ya que si el trabajador no adopta las medidas y procedimientos de una empresa, fábrica o centro de trabajo, no solo se compromete la seguridad del trabajador, sino de sus demás compañeros y en consecuencia los intereses de la empresa.

La fracción XIII encierra como causa de rescisión la que el trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, salvo que en este ultimo caso exista prescripción médica; y siendo así antes de iniciar su servicio el trabajador debe de hacerlo del conocimiento del patrón y presentar la prescripción hecha por el médico. Como se desprende de esta fracción se dice que no se puede acudir a laborar en estado de ebriedad o drogado, pero la realidad es que en muchos casos el trabajador llega a laboral ebrio o drogado y mas aún si esa droga fuera por prescripción médica, es ilógico pensar que el trabajador va a llegar ante su patrón y le va a mostrar la receta, ya que este al ver la receta simplemente no lo va a dejar trabajar, porque puede ser que en ese estado sufra un accidente que comprometa al patrón.

En este orden tenemos la fracción XIV que menciona que se podrá rescindir la relación de trabajo, al trabajador que haya sido sentenciado a

una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Por ultimo tenemos a la fracción XV, la que menciona que la relación de trabajo se puede rescindir sin responsabilidad para el patrón, por medio de causas que sean análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Aquí encontramos un problema inmerso dentro de esta fracción ya que al mencionar que se pueden invocar causales que sean de igual gravedad a las de las fracciones antes citadas, el patrón puede invocar cualquier supuesto que para su parecer sea grave, pero no queda a decisión suya si la causa es grave y procede, sino de la junta que conozca del caso en concreto.

#### 2.4.2. Rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las encontramos plasmadas en el artículo 51 de nuestra Ley Federal del Trabajo y que a saber son las siguientes:

En primer termino encontramos a la fracción I, la que menciona que es causa de rescisión cuando el patrón o la agrupación patronal engaña al trabajador proponiéndole un trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Así mismo menciona que esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Como se puede observar mediante el argumento de esta causal se puede rescindir la relación de trabajo, es decir al momento de que al trabajador se le propone un trabajo, el patrón lo engaña diciéndole por ejemplo que el trabajo es fácil y bien remunerado, siendo que este es bastante agotador y

mal remunerado; por lo que el trabajador podrá rescindir esta relación en el termino de treinta días.

Un segundo supuesto es la fracción II del citado artículo 51 la cual menciona como causa de rescisión que el patrón, sus familiares de este, o su personal directivo o administrativo incurran en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Desde nuestro punto de vista esta fracción es clara solo que nosotros haríamos el comentario en cuanto a que los malos tratamientos deben de ser de tal manera que impliquen una ofensa a la dignidad del trabajador y de una forma constante, ya que si el patrón regaña en forma algo fuera de lo normal al trabajador en su carácter de patrón, esto no daría lugar a la rescisión de la relación.

La fracción III, menciona que cuando el patrón, sus familiares o trabajadores, incurran fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, se podrá dar por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador; si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, toda vez que si se realizan estos actos en contra del trabajador, esto conllevaría a pensar por parte del trabajador que a toda costa lo quieren perjudicar o despedir.

La fracción IV, nos dice que la relación de trabajo se podrá rescindir cuando el patrón reduzca el salario al trabajador. Y es muy obvio que se pueda rescindir la relación por esta causa, toda vez que el salario como lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, ya que este mínimo debe ser la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados

y la cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, por lo que este salario no puede ser objeto de descuentos por parte del patrón, ya que es bien sabido de todos que el salario mínimo en nuestro país es una cuestión de risa; salvo con las excepciones que marca el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien la fracción V establece que cuando el trabajador no reciba su salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados este podrá invocar esta fracción como causa de rescisión sin responsabilidad para él.

La fracción VI nos habla que si el trabajador sufre perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo, aquel podrá invocar esta causal para dar por rescindida su relación de trabajo.

La fracción VII menciona que se podrá dar por rescindida la relación de trabajo cuando exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

Como se puede apreciar esta causa de rescisión es totalmente imputable al patrón, ya que este es el encargado de mantener la empresa apegada a las normas de higiene y seguridad que protección civil le obligue a observar, esto en beneficio de la misma empresa y de los trabajadores.

La fracción VIII, argumenta que al comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, se puede solicitar la rescisión de la

relación laboral y bien es cierto, toda vez que según nuestro particular punto de vista, es de suponerse que el patrón debe de tener una capacidad en mayor grado y debe actuar como tal en su calidad de patrón con una actitud que denote compromiso para con el trabajador, seriedad, prudencia y rectitud; y no por el contrario estar bajo la dirección de una persona que en lugar de velar por la seguridad del trabajador, cometa actos que comprometan la seguridad de este.

Por ultimo tenemos la fracción IX, la que pone de manifiesto que como causas de rescisión de la relación de trabajo también pueden ser las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere. Es decir aquí sucede lo mismo que con las causales que puede invocar el patrón; el trabajador podrá invocar alguna causa que a su parecer sea grave y que pueda dar como consecuencia que la relación de trabajo se rescinda sin que este incurra en responsabilidad, pero este no es quien decide si la causa invocada es o no procedente, sino la junta que conozca del litigio.

Así por ejemplo tenemos como manifiesto de lo anterior la tesis de jurisprudencia sustentada por el Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito, misma que puede ser consultada en la página 425 del tomo VIII, del mes de noviembre de 1998, tesis III.T.J/26, Novena Epoca del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, la cual tiene como rubro el siguiente: "CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo es un contrato sinalagmático o bilateral, y el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por

eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada”.

En conclusión como ya lo analizamos tanto el trabajador como el patrón puede invocar causas de rescisión de la relación de trabajo, pero siendo estas de manera justificada, ya que de rescindir esta de manera injustificada necesariamente tendrán que ser responsables en la medida en que cada uno haya incurrido, ya sea el patrón cubriendo la indemnización correspondiente y que la junta determine cual sea o el trabajador en su responsabilidad de tipo civil.



### CAPÍTULO III

## LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

### 3.1. Concepto de condiciones de trabajo.

Para darnos una idea de lo que quiere decir el término condiciones de trabajo y lo que estas abarcan, contemplado como un derecho sui generis del trabajador, nos permitiremos citar algunas de las definiciones, teniendo en primer lugar al maestro Mario de la Cueva, quien nos dice que: "Las condiciones de trabajo son el conjunto de disposiciones que tienden a proteger al trabajador como ente económico y biológico."<sup>27</sup>

El maestro Ramírez Fonseca manifiesta que: "Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio."<sup>28</sup>

Nosotros al dar nuestra definición sobre el tema en comento diremos que "las condiciones de trabajo son aquel cúmulo de disposiciones que la ley señala y las cuales se van a observar y aplicar durante la vida de la relación de trabajo teniendo como finalidad proteger en todo momento al

---

<sup>27</sup> Ramírez Fonseca Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda ed, Ed. Pac, México, 1985., Página 23.

<sup>28</sup> Idem.

trabajador, procurando así el pleno desarrollo de este y su estabilidad en el empleo”.

Desde nuestro particular punto de vista las condiciones de trabajo se deberían dar a conocer al posible trabajador desde el momento en que este se presenta a la empresa a solicitar el trabajo y una vez que el patrón lo considera apto para el empleo, lo cual pone al trabajador en la situación de aceptar o no el empleo; ya que como se puede observar en la realidad laboral el dueño de la fuente de trabajo al momento de contratar al trabajador en la mayoría de los casos no hace del conocimiento del trabajador las condiciones de trabajo bajo las cuales va a estar laborando en la empresa, sino que es durante el desarrollo de la relación de trabajo y solo si el trabajador se lo pide, que el patrón le explica de manera confusa y aprovechando la ignorancia del trabajador bajo que condiciones labora en la empresa; y más aún no solo es cosa de ignorancia de la clase trabajadora el no conocer las condiciones de trabajo bajo las que labora, sino mas que nada es la costumbre tan arraigada que existe en cuanto a que lo primordial es conseguir un empleo, esto para asegurar la estabilidad en el empleo de el trabajador, dejando así a las condiciones de trabajo en segundo termino, es decir lo importante para el trabajador es tener la seguridad de ser contratado y así poder decir “ya conseguí un trabajo”, aunque en este se encuentra inmerso una verdadera explotación, o un salario de risa.

### 3.2. Las condiciones de trabajo en general.

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito; y así mismo el

artículo 26 menciona que la falta del escrito en donde consten las condiciones de trabajo se imputará al patrón sin que esto sea obstáculo para que se le prive al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo, por lo que se desprende que si no existiere documento en donde conste el contrato y las condiciones de trabajo, esta falta se le imputará al patrón y simplemente bastará que se acredite la prestación de servicios para que el trabajador pueda hacer valido esos derechos consignados como condiciones de trabajo y que la ley menciona que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la ley con las excepciones que la misma contempla, dejando fuera de esta manera el acto que dio origen a la prestación del servicio.

Es así como el título tercero de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, contempla las condiciones de trabajo que se deben de observar y que van a ser bajo las cuales el trabajador va a prestar su servicio; teniendo en este orden de ideas a la jornada de trabajo, a los días de descanso, vacaciones, salario y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Pero nosotros pensamos y después de darle lectura al artículo 25 de la ley que este encierra otras condiciones de trabajo como lo son el establecer la duración de la relación de trabajo, el aguinaldo, y la clase de servicio que se va a prestar; pero para efectos de estudio de este capítulo analizaremos de manera breve cada una de estas condiciones apegándonos a lo que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla, toda vez que las condiciones por nosotros propuestas ya las hemos analizado en parte en el capítulo anterior aunque no hayan sido analizadas como condiciones de trabajo, pero las comentaremos para no dejar fuera de tema algo que pudiera ser importante.

Así es como tenemos en primer lugar a la jornada de trabajo, la cual es definida por el artículo 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo al manifestar que esta es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Una vez ya establecido el concepto de la jornada de trabajo, es menester hacer notar que para esta existen por disposición de la ley máximos legales de los cuales la jornada no puede exceder; y así tenemos a la jornada diurna la cual no podrá exceder de ocho horas diarias y la cual esta comprendida entre las siete y las veinte horas, la jornada nocturna que no podrá exceder de siete horas diarias y que es la comprendida entre las veinte y las seis horas y la mixta la que no podrá exceder de siete horas y media diarias y que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará como jornada nocturna; y es así como la jornada diurna no podrá exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, la nocturna de cuarenta y dos horas y la mixta de cuarenta y cinco horas, de lo que se puede apreciar que se puede establecer una jornada diaria o una jornada semanal; lo anterior en atención a que es posible que el trabajador labore dos días seguidos, es decir cuarenta y ocho horas y los demás días descansa, aquí es obvio que no estamos en presencia de una jornada normal, pero también es cierto que no por este hecho el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago de horas extras, ya que el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo es muy claro al mencionar que el patrón y trabajador fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que exceda de los máximos legales, pero también sigue diciendo que se podrán repartir las horas a efecto de que se le conceda al trabajador el descanso del

sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente; por lo que así abre la posibilidad de establecer cualquier modalidad de la jornada de trabajo siempre y cuando no excedan de los máximos legales establecidos para la jornada semanal, estableciendo así la acumulación de jornadas.

Ahora bien se puede dar el caso en que la jornada de trabajo se prolongue a causa de un siniestro en la empresa o que se ponga en peligro la vida de un trabajador, de sus compañeros o del patrón, para lo cual los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras las cuales les serán pagadas a razón de una cantidad igual al importe de cada una de las horas de la jornada. Otro caso es que la jornada se prolongue por tiempo extraordinario sin haber una causa justificada, por lo que en este caso si la jornada de trabajo se prolonga por un tiempo que no rebase las nueve horas a la semana estas se deberán pagar con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero si este tiempo extraordinario excediera de nueve horas a la semana estas serán pagadas a razón de un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Analizemos ahora los días de descanso, a los cuales definimos desde nuestro punto de vista como aquellos días en los que el trabajador no presta sus servicios, ya sea porque estos sean semanales u obligatorios.

Es así como el artículo 69 de nuestra Ley del Trabajo, manifiesta que por cada seis días de trabajo, el trabajador deberá disfrutar por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro, esto en cuanto a los días de descanso semanales, pero también el artículo 74 de nuestra ley menciona los días de descanso obligatorios; teniendo como consecuencia que en el caso de que el trabajador se viere obligado por el patrón a trabajar en su día

de descanso o en un día de descanso obligatorio, este deberá pagar a aquel a parte del salario de ese día, un salario doble por el servicio prestado, y más aún cuando el día de descanso semanal laborado fuera en día domingo, el patrón tendrá que pagar una prima del veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios.

Como tercera condición de trabajo tenemos lo concerniente a las vacaciones y a las cuales definiríamos como el descanso mayor de días continuos y de inactividad laboral, del cual puede gozar un trabajador después de haber trabajado por más de un año, con la finalidad de evitar el quebranto de su salud.

Tomando en consideración que los días de descanso que conforman las vacaciones son con la finalidad de salvaguardar la salud del trabajador, es inaceptable que estas vacaciones puedan ser renunciables, es decir que de acuerdo con el artículo 79 de la ley laboral, estas vacaciones no podrán compensarse con una remuneración y en consecuencia tendrán que disfrutarse. Es así como el trabajador que tenga más de un año laborando tendrá derecho a un período de vacaciones no menor de seis días los cuales podrá gozar y que además le serán pagadas, vacaciones que se podrean aumentar en base a la antigüedad del trabajador. Pero el trabajador que no hubiese cumplido con la exigencia de ese año de servicios, si se le podrá compensar con dinero la parte proporcional de su período de vacaciones, de acuerdo al tiempo que haya prestado sus servicios, toda vez que el derecho a disfrutar este período de vacaciones aún no nace del año de servicios.

Por otro lado a parte de gozar de ese período de vacaciones pagadas, el patrón deberá pagar al trabajador una prima no menor del 25% sobre el

salario que le corresponda durante el periodo de vacaciones, y que es una cantidad adicional al salario, la cual debe cumplir con la finalidad de poder dar oportunidad al trabajador de divertirse.

Hablemos ahora del salario que como ya lo vimos en el capítulo II, este es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca el salario es: "La retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado."<sup>29</sup> Nosotros estamos de acuerdo con el criterio del maestro Fonseca, ya que no sólo por la realización de un trabajo puede ser retribuido el trabajador con un salario, toda vez que estaríamos dejando fuera las vacaciones, los descansos semanales, etc; que si bien no se trabajan si se esta pagando por ellos un salario, de manera que este pago de salario es como consecuencia de la prestación del servicio.

Así mismo el artículo 84 de la ley laboral menciona que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, dejando fuera del la integración del salario al reparto de utilidades; salario que servirá de base para el caso del pago de alguna indemnización.

El salario como tal debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, teniendo como salario mínimo la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada

---

<sup>29</sup> Ramírez Fonseca Francisco. Op. Cit. Página 78

de trabajo, mismo que 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.

Así el salario existe como medio necesario para que el trabajador pueda subsistir, y si a esto le agregamos que el patrón pueda a diestra y siniestra hacer descuentos al salario de aquel, es por demás obvio que esa subsistencia no se lleve a cabo. Es por esto que la actual Ley Federal del Trabajo contempla normas que tienden a proteger el salario mínimo, logrando así que este salario no sufra descuentos, reducciones, multas, etc; con las excepciones que la misma ley del trabajo nos marca.

Veamos ahora el reparto de utilidades como una más de las condiciones de trabajo, entendiendo como tal el derecho a que tiene los trabajadores de una empresa a participar de la utilidad que esta haya tenido, entendiendo como tal a la renta gravable de la empresa, utilidad que ha sido fijada en un 10% sobre la renta gravable de cada empresa por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Esta participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa se debe hacer por medio de un reparto, el cual deberá darse a los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, es decir el patrón esta obligado a repartir las utilidades dentro del plazo de cinco meses, contados a partir de la fecha en que concluya su ejercicio fiscal. Ahora bien esta utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, con las cuales una de ellas se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados, independientemente del monto de los salarios, la segunda



se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, entendiendo como el salario base el pagado por cuota diaria y no el integrado.

Demos paso a analizar una de las condiciones propuestas por nosotros y que es de cierta manera importante y esta es el aguinaldo, que no es otra cosa que una prestación que se debe otorgar al trabajador, prestación que se deriva más que de la ley, de la costumbre, ya que el pueblo celebra en su mayoría en el mes de diciembre fiestas que lo obligan a hacer gastos que con su salario no podría cubrir, por lo que la ley del trabajo hace suya esa costumbre e impone la obligación al patrón de pagar al trabajador, un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario por lo menos, mismo que se deberá de cubrir antes del veinte de diciembre de cada año y aquellos trabajadores que no hubiesen cumplido el año de servicios recibirán solo la parte proporcional de acuerdo al tiempo que hubieren trabajado.

Por ultimo tenemos a las demás condiciones de trabajo propuestas por nosotros y que desde nuestro punto de vista son las que se derivan del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo; y así tenemos a la condición que es la de especificar el servicio que deba prestarse, es decir el trabajo que va a desempeñar, ya que si no se especifica el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

### 3.3. Las obligaciones y derechos de los patrones.

Ahora hablaremos de las obligaciones y derechos que necesariamente se derivan del establecimiento o creación de una relación de trabajo y las cuales se van a establecer entre el patrón y el trabajador; términos que a través del tiempo han sido consagrados como parte exclusiva del Derecho Civil, pero si analizamos la relación laboral y todo lo que esta conlleva, necesariamente da pauta al establecimiento de derechos y obligaciones entre ambas partes de la relación laboral, es decir entre el trabajador y el patrón como elementos indispensable de la relación de trabajo. Es así como en el Derecho Civil se habla de derechos y obligaciones los cuales aseguran y garantizan una paz social; también en el Derecho del Trabajo se habla de ellos, ya que sin su existencia, sería imposible llevar a cabo la finalidad productiva de cada empresa.

Por lo que con el animo de llevar a cabo una vida productiva plena, en la cual se respeten derechos tanto como del trabajador y el patrón y a su vez se establezcan obligaciones entre ellos, la Ley Federal del Trabajo, ha dedicado los capítulos I y II del Título Cuarto, establecer estos derechos y obligaciones, en la inteligencia de que como lo menciona el maestro Francisco Ramírez Fonseca y estando de acuerdo con él, que existen derechos y obligaciones con bilateralidad y unilateralidad, es decir que en algunas obligaciones existe por parte del patrón la necesidad de cumplirlas y a su vez el trabajador también, un ejemplo de lo anterior es cuando el patrón tiene la obligación de dar vacaciones pagadas al trabajador y a su vez el trabajador tiene la obligación de haber laborado más de un año. Y en el supuesto de la unilateralidad como lo menciona el autor antes

mencionado, cuando el patrón esta obligado a conceder el tiempo necesario para el ejercicio del voto. Lo que trae como consecuencia en la mayoría de las ocasiones que estas obligaciones de los patrones se vean traducidas en derechos para el trabajador y las obligaciones del trabajador se vean traducidas en derechos para el patrón, por eso es que bajo el rubro de derechos y obligaciones de trabajadores y patrones se consignan las obligaciones de ambos, en atención a lo antes mencionado.

Es así como propondremos las obligaciones de los patrones, pero no sólo desde el punto de vista de nuestra ley laboral, sino contemplando otras legislaciones como lo son la Ley del Seguro Social y la del Infonavit, explicándolas a manera de incisos de la siguiente manera:

- 1) Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- 2) Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
- 3) Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo debiendo darlos de buena calidad y reponerlos cuando ya no sean eficientes, siempre que el trabajador no se hay comprometido a usar su propia herramienta, por lo que el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste de los mismos.
- 4) Proporcionar un local seguro para que el trabajador guarde sus instrumentos o herramienta de trabajo, siempre y cuando pertenezcan al trabajador y que deban permanecer en el lugar en donde presten sus servicios, sin que el patrón pueda retenerlos a título de indemnización, garantía u otro.

- 5) Mantener un número de asientos o sillas suficientes para los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros análogos, así como en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- 6) Abstenerse de maltratar al trabajador ya sea de palabra u obra, guardando la consideración en su calidad de trabajadores y por ende se de seres humanos.
- 7) Expedir a solicitud del trabajador una constancia, cada quince días de los días laborados y del salario percibido.
- 8) El patrón deberá expedir si el trabajador se lo solicita una constancia escrita sobre sus servicios, dentro del termino de tres días, es decir un escrito en el cual consten su fecha de ingreso, su puesto, su salario y la fecha de terminación de la relación laboral.
- 9) Conceder al trabajador el tiempo necesario para ejercer derechos cívicos como lo es el voto en elecciones populares, o para el cumplimiento de los servicios de jurado electorales o censales, siempre y cuando esas actividades deban cumplirse dentro de la jornada de trabajo.
- 10) Permitir faltar a los trabajadores a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de un sindicato o del Estado, siempre que avisen con anticipación; pudiendo descontar el tiempo perdido al trabajador o compensándolo con igual tiempo de trabajo efectivo.
- 11) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, así como las vacantes nuevas y temporales que deban cubrirse.
- 12) El establecer y sostener escuelas, siendo esta una obligación patronal de acuerdo a lo establecido por el artículo 123, el cual menciona que tendrán

esta obligación aquellos patrones que tengan un número mayor de cien trabajadores y cuya empresa se encuentre dentro de un centro de población.

13) Colaborar con las autoridades del trabajo y las de Educación con la finalidad de lograr la alfabetización de los trabajadores.

14) Cuando el patrón emplea a más de cien y menos de mil trabajadores, este tendrá que hacer los gastos necesarios para otorgar beca a uno de sus trabajadores, o al hijo de uno de estos, para su desarrollo en estudios técnicos, industriales o prácticos y cuando tenga a su servicio a más de mil trabajadores deberá sostener las becas de tres becarios.

15) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, con el fin de que permita a estos elevar su nivel de vida y productividad.

16) Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban de ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así mismo adoptando las medidas necesarias para que los contaminantes no excedan del máximo permitido por las autoridades; por lo que para tales efectos deberán modificar en su caso las instalaciones del centro de trabajo, en los términos que las autoridades lo señalen.

17) Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, así como tener los medicamentos necesarios para prestar los primeros auxilios y comunicar a la autoridad competente los riesgos de trabajo que ocurran.

18) Fijar en lugar visible las disposiciones a acatar sobre los reglamentos de trabajo y de seguridad e higiene.

- 19) Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que la autoridad sanitaria determine en los lugares en que exista enfermedades tropicales o peligro de epidemia, esto es, se deben dar medicamentos tanto para combatir la enfermedad, como para prevenirla.
- 20) Reservar un terreno no menor de cinco kilómetros cuadrados, par el establecimiento de mercados públicos, edificios de servicios municipales y centros recreativos, cuando la población fija de un centro de trabajo rural exceda de doscientos habitantes.
- 21) Proporcionar a los sindicatos, si es que lo solicitan un local para que estos instalen sus oficinas, y a falta de este cualquier lugar de los asignados para el alojamiento de los trabajadores.
- 22) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se encuentren previstas en los estatutos de los mismos.
- 23) Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre y cuando el trabajado este conforme y que esta deducción no sea mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- 24) Permitir que las autoridades del trabajo realicen inspecciones y vigilancia en los centros de trabajo con la finalidad de cerciorarse que se están cumpliendo las normas de trabajo, así como para darles informes sobre las mismas.
- 25) Fomentar las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores, proporcionando así el equipo indispensable.
- 26) Hacer las deducciones por el pago de abonos de créditos o para créditos otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los

Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios y enterar dicho descuentos al banco acreedor o a la institución mencionada.

27) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

28) Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo que establezca la ley laboral.

29) Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas, bajas, modificaciones de su salario, dentro de plazos no mayores de cinco días.

30) Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asienten el número de días trabajados y los salarios percibidos y conservarlos cinco años siguientes al de su fecha.

31) Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.

32) Enterar el 5% del salario del trabajador al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

33) El aceptar trabajadores sin importar su edad o sexo, de acuerdo a lo establecido por la ley del Trabajo.

34) No aceptar ni exigir dinero por admitir a un trabajador en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.

35) El dejar que sus trabajadores se afilien o se retiren libremente del sindicato de su preferencia o agrupación a la que pertenezcan.

36) No intervenir en el régimen interno del sindicato.

37) No hacer colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo.

38) No ejecutar actos que restrinjan los derechos que las leyes les otorgan a los trabajadores.

39) No hacer propaganda política ni religiosa dentro del establecimiento.

40) No portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

41) No presentarse en los establecimientos de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

#### 3.4. Las obligaciones y derechos de los trabajadores.

Ahora bien, ya dijimos que las obligaciones de los patrones se traducen en la mayoría de las veces en derechos para los trabajadores, analicemos, ahora las obligaciones de los trabajadores que se traducen siempre en derechos o beneficios para el patrón, teniendo así a las siguientes:

1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables, incluyendo en estas no solo las de la ley laboral, sino la de los reglamentos emanados del poder ejecutivo, así como los reglamentos interiores de los centros de trabajo.

2) Observar las medidas preventivas e higiénicas para la seguridad y protección personal de los trabajadores que acuerden las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones.

3) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o el representante de este, a cuya autoridad deberán de estar subordinados, en todo lo



concerniente al trabajo, ya que esta subordinación es el elemento de mayor importancia en toda relación de trabajo.

4) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes. Desde nuestro punto de vista para que el trabajador pueda cumplir con esta obligación es menester haber celebrado el contrato de trabajo por escrito, en el cual quedarán asentadas estas circunstancias, por que de lo contrario el trabajador solo tendrá que desempeñar un trabajo que sea acorde a su a su fuerza física, aptitudes estado o condición y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento, ya que si no fuera así el trabajador no tiene la obligación de prestar el servicio.

5) Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas de que impidan presentarse a trabajar, por que de lo contrario, el trabajador se estaría arriesgando a cumplir más de tres faltas en un período de treinta días y así poder ser despedido mediante esta causa justificada.

6) Restituir al patrón los materiales que el trabajador no haya usado y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, sin ser responsables del desgaste que el uso origine a estos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defecto de construcción.

7) Observar buenas costumbres durante el servicio. Sobre el particular nosotros pensamos que aquí debería de conducirse el trabajador de acuerdo a la conducta que debe ser seria y respetuosa y la cual se debe de observar en todo centro de trabajo.

**ESTA TESTA NO DEBE  
SALIR DE LA EMPRESA**

8) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo, lo que este auxilio necesariamente implica que el trabajador este mayor tiempo a disposición del patrón, lo que no quiere decir que el trabajador no será remunerado, sino que por el contrario ese tiempo será pagado como ya lo vimos en las condiciones de trabajo.

9) Integrar las Comisiones tales como la Comisión mixta de Higiene y Seguridad, la Comisión para el reparto de utilidades, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

10) Someterse a exámenes médicos, de acuerdo al reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento de que se trate, para que se compruebe que el trabajador no padece alguna enfermedad contagiosa o incurable o alguna incapacidad de trabajo.

11) Y en dado caso de que el trabajador sea consciente de que tiene alguna enfermedad debe de ponerlo en conocimiento inmediato de su patrón.

12) Comunicar a los patrones cualquier deficiencia que observen, con la finalidad de evitar un daño o perjuicio en los intereses o vida del patrón o de sus compañeros de trabajo, ya sea de carácter económico o material, por ejemplo en la maquinaria, la que puede que tenga un desperfecto que a parte de llevar inmersa una pérdida económica, también puede que uno de los trabajadores que accidente por esta causa.

13) Así mismo tiene la obligación de no andar divulgando los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, en los que el forme parte por razón de su trabajo, así como los asuntos administrativos que puedan causar perjuicio a la empresa.

14) No realizar actos que hagan peligrar la seguridad de él mismo, de sus compañeros o de terceras personas, así como la del establecimiento o lugar de trabajo.

15) No sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada, ya que de lo contrario se estaría encuadrando dentro de la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo esta una causa de rescisión de la relación de trabajo, toda vez que esta incurriendo en faltas de probidad y honradez.

16) Presentarse a laborar en estado sobrio.

17) No presentarse a laborar bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, y siendo así el trabajador antes de iniciar su trabajo deberá hacerlo del conocimiento del patrón y enseñarle la prescripción suscrita por un médico.

18) No portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, salvo que la naturaleza de este las exija.

19) Laborar su jornada en forma continua, sin suspender esta, salvo que el patrón ordene otra cosa.

20) No hacer colectas en los establecimientos o lugares de trabajo.

21) Utilizar los útiles y herramientas que fueron dadas por el patrón, para el uso exclusivo que tiene estas y para el trabajo desempeñado

22) No hacer propaganda de ningún tipo en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

### 3.5. Otros derechos de los trabajadores.

Hemos visto ya las obligaciones y derechos tanto de trabajadores, como de patrones, pero estos no son los únicos, pues existen otros derechos

del trabajador como lo son el derecho de preferencia, el de antigüedad, el derecho que tiene el trabajador a ser indemnizado por el patrón en caso de que este lo despidiera injustificadamente o en el supuesto que el trabajador rescinda su relación de trabajo, etc; pero dada la importancia de estos los desarrollaremos de manera particular en este apartado; siendo el primero el derecho de preferencia, mismo que consiste en preferir en igualdad de circunstancias, cuando exista una vacante o un puesto de nueva creación a los trabajadores mexicanos de quienes no lo sean, así mismo a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo otra fuente de ingreso, tengan a su cargo una familia, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, es decir aquí el patrón puede preferir a cualquier trabajador que encuadre en el supuesto anterior, ya sea este de planta o eventual, pero con la excepción de que si existe contrato colectivo y este cuenta con cláusula de admisión serán preferidos los de planta que pertenezcan a un sindicato.

Otro derecho es el correspondiente al ascenso, el cual se va a dar en la mayoría de los casos en forma de escalafón y se dice en la mayoría de los casos, ya que no en todas las empresas se cuenta con un contrato colectivo, mismo que establece en sus cláusulas el escalafón, es decir, las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor a treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas por el trabajador que habiendo sido capacitado, demuestre ser el más apto y que tenga mayor antigüedad, de los de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión; y si estos trabajadores no fueron capacitados por el patrón se le dará preferencia a quien tenga mayor antigüedad y tenga a su cargo una familia.

Otro derecho más es el de antigüedad el cual consiste en la

prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera por el simple transcurso del tiempo derechos a favor del propio trabajador, derechos que se conocen como la prima de antigüedad, la misma antigüedad que se necesita para poder tener derechos a ascensos, etc.

En este orden de ideas el artículo 162 de la ley laboral nos menciona que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad la cual será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicio y que esta cantidad la podrá recibir el trabajador que se separe voluntariamente, siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicios, así como el trabajador que se separe de su trabajo por causa justificada, cuando el trabajador sea despedido por el patrón justificada o injustificadamente y cuando el trabajador muera podrán recibir esta prima de antigüedad el viudo o viuda que hubiesen dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen incapacidad de 50% o más; ascendientes, las personas que dependían económicamente de él y en dado caso el Instituto Mexicano del Seguro Social. Y si en el supuesto caso que el trabajador no hubiere cumplido siquiera el año de servicios, solo tendrá derecho al pago de la parte proporcional de su prima de antigüedad.

Como se desprende del primer párrafo del artículo antes citado, menciona que “ Los trabajadores de planta tendrán derecho a una prima de antigüedad.....” de lo que se concluye que los trabajadores que sean eventuales no tendrán derecho a esa prima de antigüedad. Situación que encuentra base en la jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala, de la

Sétima Epoca, la cual puede ser consultada en la página 82, Volumen 187-192 Quinta parte del Semanario Judicial de la Federación y la cual tiene como rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.- Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción".

Ahora bien, con base a lo anterior y con la finalidad de que este tema quede bien claro es menester hacer la distinción entre un trabajador de planta y uno eventual; siendo el primero de estos el que con el desempeño de su servicio constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales o, lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa, por lo que en consecuencia el trabajador eventual será aquel que realice labores, las cuales no están incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa, es decir las que se realizan de manera accidental.

Por ultimo hablemos ahora de lo que desde nuestro punto de vista es el más importante de los derechos, siendo este la indemnización, misma que en cierta manera al cubrirse según el supuesto de que se trate, asegura aunque sea por poco tiempo una estabilidad económica, en lo que el trabajador soluciona su problema. Por lo que en este orden tenemos a las indemnizaciones más importante en materia laboral, siendo estas cuando el trabajador sea despedido por causa injustificada, caso en que el patrón

estará obligado a pagar a aquel de acuerdo a lo establecido por el artículo 50 de la ley laboral, si la relación fuere por tiempo determinado menor de un año una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. Si la relación fuese por tiempo indefinido, la indemnización consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados, además en ambos casos se pagará el importe de tres meses de salario, y el pago de los salarios vencido desde la fecha de la rescisión hasta que se paguen las indemnizaciones o en su caso se cumplimente el laudo correspondiente. Independientemente de todas las demás prestaciones a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo ya sea en su totalidad o en las partes proporcionales que le correspondan al trabajador; y si el trabajador diera por rescindida su relación de trabajo por causa justificada tendrá derecho sólo a la indemnización que contempla el artículo antes citado.

## CAPÍTULO IV

### LA NECESIDAD DE REFORMAR EL CAPÍTULO ESPECIAL QUE HABLA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN RESTAURANTES, FONDAS, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

4.1. La ignorancia que presume tener el patrón al momento de contratar a un mesero de salones de fiestas y la falta de estabilidad que esto trae como consecuencia.

Como ya lo vimos a través de la historia y hasta nuestros días el trabajador ha sido explotado de una manera bastante cruel, literalmente hablando por la clase patronal, toda vez que el patrón al tener en sus manos la posibilidad de contratar al trabajador que él desee, simplemente contratara a aquel que le solicite menos sueldo y al que vea con aptitud para trabajar mas y en consecuencia producir mas para la empresa; y así el trabajador por verse en la imperiosa necesidad de asegurar su estabilidad laboral y económica tanto de él como de los que económicamente dependen de este, se ve obligado a aceptar el empleo que el patrón le propone, estableciendo así una relación de trabajo en la que aparentemente existe una bilateralidad conforme a derecho, pero que en el hecho es fehacientemente notable que la voluntad decisiva y mayoritaria es la del



patrón; estableciéndose así una relación de trabajo en la que la estabilidad del trabajador es inexistente.

Esta clase de abuso por parte del patrón se da en cualquier fuente de trabajo, sea de una manera o de otra, ya que es muy raro, sino que inexistente, la empresa que cumpla cabalmente con las obligaciones que tienen para con el trabajador, mismas que como ya dijimos en la mayoría de las veces se traduce en derechos para este.

Es así como entramos al tema de análisis de fondo de este trabajo de tesis, toda vez que es particularmente en el trabajo del mesero de salones de fiestas en donde podemos apreciar la clase de abuso laboral por parte del patrón, el cual se da desde el momento en que el prospecto a ser contratado como mesero llega a solicitar el empleo a los salones conocidos como "Salones de banquetes o fiestas sociales", toda vez que desde nuestro particular punto de vista, el patrón como dueño del capital y sabedor de las obligaciones que tiene que observar no sólo para con sus trabajadores, sino en todo lo relativo al establecimiento de una empresa, forzosamente debe de estar asesorado de un profesional que conozca sobre construcción, instalaciones eléctricas, plomería, etc; así como de un contador y por supuesto de un abogado o alguna persona con capacidad o conocimientos legales suficientes para la elaboración de contratos de trabajo, contratos de prestación de servicios, nominas, pagos y en fin todo lo concerniente al ámbito legal de cualquier empresa. Pero tal pareciera que el patrón esta desligado de todo esto presumiendo una supuesta ignorancia, esto lo decimos ya que el patrón al momento de contratar a un mesero de salones de fiestas lo hace solo de palabra e indicándole cual será el salario que va a percibir por la prestación de sus servicios, estableciendo así y sin dar otra

explicación una relación de trabajo conforme a la ley del trabajo; pero desde nuestro particular punto de vista y como ya lo dijimos antes el patrón o el dueño del salón de fiestas presume ser ignorante del conocimiento de todas y cada una de las formalidades y obligaciones que debe de cumplir al momento de contratar a un mesero, esto amén de que a esta clase de meseros no los conciben como trabajadores por el hecho de prestar sus servicios solo los fines de semana, es decir en días sábados o domingos y ocasionalmente un día entre semana, por lo que a la hora de ser contratados simplemente lo hacen de manera verbal, sin llevar a cabo con estos formalidad alguna y en consecuencia al no redactarles un contrato por escrito, es obvio que las condiciones de trabajo que deberán prevalecer durante la vida de la relación individual de trabajo no se establezcan en ningún documento y así en consecuencia según a criterio del patrón no tendrá la obligación de cumplir con estas condiciones, que aunque no se asienten en un contrato, esto no quiere decir que no se tengan que cumplir por parte del patrón, toda vez que para estos casos la ley del trabajo establece las mínimas condiciones de trabajo bajo las cuales va a laborar el mesero de salones de fiestas; es así y en relación a lo anterior que como no son considerados trabajadores por parte de los patrones entonces tampoco están obligados a cubrir alguna prestación por el servicio prestado por parte del mesero de salones de fiestas, dejando así fuera cualquier derecho que pudiera traducirse en beneficio para el trabajador. Es así que al preguntarles a los patrones o dueños de estas empresas de salones de banquetes, como consideran a los meseros de salones de fiestas que prestan sus servicios en su empresa; estos contestan “que ellos son una especie de ayudantes y que la mayoría de ellos son conocidos o vecinos, por lo tanto no los consideran

trabajadores porque solo les echan la mano a servir la cena en su negocio los fines de semana y que por esta cuestión no se les da un contrato, ni mucho menos prestación alguna ya que es bastante buena la paga por un solo día y por la mano que les echan”.

Un absurdo mas en que incurre el patrón al no cumplir sus obligaciones, es el caso que se da al momento de contratar a un mesero de salones de fiestas, y que es el no establecer ni de manera escrita en un contrato de trabajo y mucho menos de manera verbal, la duración de la relación de trabajo o en su caso del contrato de trabajo en el supuesto de que este se llegará a realizar; relación o contrato de trabajo el cual como ya bien dijimos puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada y al no establecerse tal, esta clase de trabajadores queda en total desamparo ya que al no ser conocedores del derecho no pueden saber todos los beneficios que la Ley Federal del Trabajo les otorga y que en un momento dado pueden llegar a exigir.

Es así que respecto al particular la Ley Federal del Trabajo nos menciona que cuando no se exprese la duración de la relación de trabajo esta será por tiempo indeterminado, ya que es obligación del patrón establecer tal duración y en consecuencia al darse una relación por tiempo indeterminado asegura de cierta forma una estabilidad laboral, aunque no económica para el mesero de salones de fiestas, y decimos que de alguna manera hay estabilidad laboral, ya que en la actualidad es muy normal entre dueños o patronos de estas empresas que a su simple capricho y cuando ellos quieran simplemente decirle al mesero “sabes que ya no puedes seguir trabajando aquí, ya no me funcionas”, y así mismo se dice que no asegura una estabilidad económica ya que por el hecho de laborar un solo día a la

semana resulta insuficiente el salario que esta clase de trabajadores percibe si tenemos en cuenta que en la mayoría de salones de fiestas el mesero gana alrededor de cincuenta y setenta pesos por un evento. Pero si actuamos conforme a los ideales del patrón, esto nos lleva al problema de que la estabilidad laboral como tal no existe, esto porque, como ya lo manifestamos anteriormente el patrón no los considera trabajadores, sino solo ayudantes los cuales cobran por honorarios, y al tenerlos en este concepto el patrón simplemente los despide a su simple voluntad, manifestándoles en la mayoría de los casos que ya no hay trabajo, dándoles las gracias por su ayuda sin otorgarles derechos, ni prestaciones y mucho menos indemnización alguna y más aún el trabajador como ya quedo asentado, al no conocer de derecho del trabajo y mucho menos los beneficios que este le otorga, adopta el pensamiento pesimista de no exigir que sus derechos sean respetados ya que él solo trabajaba un día a la semana y que por ese día cuanto le podría dar el patrón; pensamiento en el que de alguna manera influyo el patrón, ya que si el mesero le exige derechos que a este le corresponden, el patrón simplemente se los niega haciendo uso de su calidad de patrón, inclusive amenazando al mesero haciéndole mención de que si este lo llega a demandar lo puede meter hasta en la cárcel, porque él es el que tiene dinero y no el mesero, además de que como el se ha dedicado tantos años a los salones de banquetes se las sabe de todas, por lo que este bien sabe a que tiene derecho y a que no cada uno de sus trabajadores, y al no considerarlo como trabajador de su empresa no tiene derecho a nada; y el trabajador al sentirse impotente dado el poder económico de su patrón simplemente lo acepta de una manera resignada y se retira de la que alguna vez fuera su fuente de trabajo, su fuente de

ingresos que aunque no fuera suficiente tenía según su pensamiento de estabilidad un ingreso seguro cada sábado; independientemente de los años que hubiera prestado sus servicios; trayendo como consecuencia que la estabilidad que debe de existir en toda relación de trabajo y la cual tutela la Ley Federal del Trabajo no exista o que cuando esta exista aparentemente, el patrón la viole a su simple capricho despidiendo cuando el lo desee a cualquiera de los meseros que están a su mando y dirección y siempre subordinados a este, dejando en total estado de inseguridad laboral al trabajador y en consecuencia sin estabilidad laboral y económica tanto para el mesero como para los que económicamente dependen de él.

Ahora bien al no considerar al mesero de salones de fiestas como trabajador, por las razones que ya han quedado manifestadas por parte del patrón, es hora de ponerlos a analizar si son verdad tales razonamientos, y así tenemos que el patrón dice que con el mesero no tiene relación laboral alguna. Y al respecto nosotros decimos que si la hay toda vez que si nos remontamos al análisis de la relación laboral y a los elementos de que esta integrada tal relación, nos encontramos que son cuatro los elementos de toda relación de trabajo y así tenemos en primer lugar al patrón y al trabajador, los cuales si existen en nuestro tema de tesis toda vez que el patrón es quien utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y el trabajador es quien presta un servicio personal y subordinado a otro, un segundo elemento es la prestación de un servicio el que también se da al momento en que el mesero de salones de fiestas comienza a prestar su servicio al patrón, es decir el mesero comienza a prestar sus servicios desde que llega al salón de fiestas y reporta al patrón su llegada y en consecuencia comienza a limpiar los platos, el vaso, los cubiertos, ajusta

las mesas, hace el montaje de estas y al dar inicio el evento atiende a los comensales de manera agradable, con el esmero y dedicación que este trabajo les exige y terminando el evento debe nuevamente dejar limpio el salón desarmando las mesas, barriendo el salón, etc. Un tercer elemento y el más importante es la subordinación, la cual si se da en el trabajo de mesero de salones de fiestas ya que este no se encuentra en un plano de igualdad con el patrón, por lo que este siempre esta y estará obligado a realizar el trabajo contratado bajo el mando y dirección de el patrón, es decir el mesero estará obligado durante el tiempo que se encuentre en el lugar donde presta sus servicios a obedecer a el patrón en lo que este le mande, para el buen desarrollo del trabajo, siempre bajo su dirección o de la de su representante en todo lo concerniente al trabajo. Ahora bien un cuarto y ultimo elemento que se da en esta relación de trabajo es el salario, que forzosamente se tiene que dar y se da es el pago de un salario por los servicios recibidos y el cual se paga al mesero de esta clase de empresas, ya que sería ilógico pensar en que el mesero va a trabajar alrededor de quince horas en un solo día y no se le paga nada, y más aún al considerar que en la mayoría de los casos para algunos de los meseros esta es la única fuente de un ingreso seguro para ellos.

De lo anterior se desprende que es incoherente los razonamientos del patrón al decir que no existe relación laboral alguna entre este y el mesero, toda vez que si bien es cierto que esta relación se da solo por un día a la semana, esto no exime al patrón de cumplir con todas las obligaciones que las normas de trabajo le marcan. De ahí que se afirme que el patrón presume ser ignorante al momento de contratar a un mesero de salones de fiestas, que si bien el patrón dice que no lo contrato, es realmente lo que

esta haciendo y así mismo al actuar de manera caprichosa y despedir cuando el quiera a cualquier mesero, entonces que clase de estabilidad se les esta asegurando.

#### 4.2. Las malas condiciones de trabajo en que labora el mesero dentro de un salón de fiestas.

Ya hemos dicho que las condiciones de trabajo van a ser aquellas bajo las cuales va a estar desempeñando sus servicios el trabajador mientras dure la vida de la relación individual de trabajo; pero en el caso muy particular del tema que nos ocupa nos damos cuenta que el patrón de un salón de fiestas no respeta para con sus meseros las condiciones de trabajo.

Como ya lo dijimos es muy común que a esta clase de trabajadores no se les haga un contrato por escrito y al no haber este necesariamente no se pueden expresar condiciones de trabajo bajo las cuales el mesero va a desempeñar sus servicios; pero no olvidemos que la ley del trabajo marca minimas condiciones de trabajo las cuales están establecidas en el artículo 24 y 25 de la ley en cita, pero el artículo 26 nos menciona que la falta de este escrito no priva al trabajador de los derechos que le corresponden , de lo que podemos deducir que entonces si no hay un contrato y mucho menos condiciones de trabajo por escrito, el patrón forzosamente debe de observar las marcadas por la ley laboral y los demás ordenamientos del trabajo y que se hacen obligatorias para los patrones.

Pues ahora bien comencemos por la primera de las condiciones de trabajo y que es lo relativo a la jornada de trabajo; en cuanto al particular cabe señalar que esta jornada de trabajo en cuanto al mesero de salones de

fiestas se refiere, y apegándonos a lo que por jornada de trabajo establece la Ley Federal del Trabajo, entonces estableceríamos que la jornada de un mesero de salones de fiestas sería desde que llega al salón de eventos y hasta que este se retira del centro de trabajo; pero además esta jornada se constituiría como diaria, esto es los días sábados de las quince horas hasta las tres de la mañana del domingo, o el día en que hubiera algún evento social ya sea los días domingos o entre semana.

Ahora bien en cuanto a que si excede esta jornada de los máximos legales, aquí no hay ningún problema cuando es solo un evento, puesto que este tiempo extraordinario solo se daría en los casos en que hubiese más de cuatro eventos a la semana y esto en casos muy especiales y por lo regular en los meses de mayo por graduaciones de las escuelas o en diciembre por las fiestas de fin de año; pero al ubicarnos en estos casos en concreto el patrón simplemente hace caso omiso de pagar ese tiempo extraordinario, que como ya dijimos al no establecerla en un contrato y al pasarla por alto, el patrón hace trabajar al mesero las horas extras que sean necesarias para cubrir estos eventos sin que aquel pague en lo absoluto cantidad alguna por concepto de pago de horas extraordinarias independientemente del día que se trate y más aún el mesero por no saber los derechos que puede exigir pues no pide al patrón que se las pague y este simplemente por su conveniencia no dice nada, haciendo que esta jornada de trabajo que en estas épocas puede llegar a ser jornada semanal exceda en mucho de los máximos legales y sea muy agotadora para esta clase de meseros.

Ahora bien en cuanto a los días de descanso, si tomamos el concepto tal cual es y que es el consistente en que los días de descanso tiene como



finalidad que el trabajador reponga las fuerzas de una semana de trabajo para conservar su salud; pues simplemente para esta clase de trabajadores los días de descanso no existen puesto que solamente trabajan un día y el resto de la semana la dedican a otras actividades, a menos que como dijimos anteriormente si el mesero trabaja una semana completa en épocas especiales este tendrá que trabajar de lunes a domingo, importándole poco al patrón si el mesero descansa o no siendo lo indispensable para este descansar pues dado que los eventos son en la mayoría de los casos en las noches pues simplemente debería de descansar para reponer sus fuerzas. Así mismo los días de descanso no se respetan cuando existe esta clase de excepción para los meseros de salones de fiestas y mucho menos les son pagados conforme a lo que la Ley Federal del Trabajo establece.

En cuanto a las vacaciones, la ley laboral menciona que el trabajador que haya cumplido cuando menos un año prestando sus servicios tendrá derecho a seis días de vacaciones pagadas y gozadas como mínimo, pero aunque la ley del trabajo no mencione textualmente que ese año debe ser en días efectivamente laborados, así debe considerarse para el pago y disfrute de estas, es decir que si el año contiene trescientos sesenta y cinco días, es el mismo número de días que el trabajador debió haber prestado sus servicios para poder ser acreedor a sus seis días de vacaciones cuando menos.

Por lo que respecta al mesero de salones de fiestas es obvio que al trabajar alrededor de setenta y cinco días efectivos durante un año no cumple el año efectivo de servicios, por lo que no tiene derecho a sus seis días de vacaciones gozadas y pagadas, pero si tendrá derecho a que se le pague una cantidad proporcional por vacaciones de acuerdo al número de

días efectivamente laborados, es decir que si el mesero trabajo alrededor de setenta y cinco días y por cada uno de estos días recibía sesenta pesos, el patrón deberá de pagarle por esos días laborados, una cantidad proporcional por concepto de vacaciones que vendría siendo alrededor de noventa pesos por ese número de días laborados, sumando a esta cantidad el correspondiente pago proporcional de prima de vacaciones. Pero lo antes expuesto es una ilusión toda vez que el patrón como en las demás condiciones de trabajo simplemente no las cubre, ya que el patrón de un mesero de salones de fiestas que como ya lo dijimos anteriormente es casi siempre el dueño del salón solo paga un sueldo que en la mayoría de los casos es de sesenta pesos por evento y es todo lo que el mesero recibe, y este al ver que su trabajo es solo los fines de semana simplemente no exige sus vacaciones que por ley le deben corresponder o el pago proporcional de estas.

Una condición más de trabajo es el salario, mismo que tiene que ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo. Pero al ponernos en el caso concreto de los meseros de salones de fiestas el patrón le paga a sus meseros lo que este quiere argumentando que: “ Si el salario no les gusta es muy su problema y se pueden ir a otro lado que al fin y al cabo meseros sobran y tan mensores que van a trabajar hasta por menos de lo que les estoy ofreciendo”, por lo que muchas veces el mesero por ser su única fuente de ingresos acepta el trabajo por el salario que el patrón le de, de lo que se deduce que entonces tampoco este salario es remunerador conforme al trabajo que el mesero desempeña, es mejor dicho un salario de miseria a conveniencia del propio patrón.

Ahora bien el Capítulo XIV del Título sexto de la Ley Federal del Trabajo nos habla en sus artículos 344 y 345 de los trabajos especiales y muy en particular del desempeñado por los trabajadores de hoteles, restaurantes, casas de asistencia, cafés, fondas, bares y otros establecimientos análogos, y así mismo nos sigue diciendo que el salario profesional que percibirán esta clase de trabajadores será el fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; por lo que de la lectura de los dos artículos antes citados nos da la impresión a un primer entendimiento que los meseros de salones de fiestas pertenecen a esta clase de trabajadores por el término que utiliza el artículo 344 y que es el de establecimientos análogos, pero al analizar más a fondo nos damos cuenta de que no puede ser posible, ya que resulta obvio que los restaurantes, fondas, casas de asistencia, bares, mantienen abierto al público todos los días de la semana por lo que sus trabajadores tendrán que trabajar de acuerdo a su jornada de trabajo obviamente toda la semana, amen de que gozarán de un día de descanso y muy por el contrario los salones para fiestas y banquetes aunque es un establecimiento análogo, solo mantienen abierto los fines de semana, por lo que el resto de esta, es decir de lunes a viernes permanecen cerrados o si no cerrados, los meseros no prestan sus servicios.

Ahora bien el artículo 345 menciona que el salario que perciban los trabajadores de estos establecimientos será fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y que será un salario mínimo profesional, y siendo que estos meseros de salones de fiestas no los encuadramos en esta clase de trabajo especial, pues simplemente su salario no esta completamente bien fijado por tal Comisión; servicio y salario que bien podría fijarse haciendo

una reforma al capítulo antes citado y así ubicarlos dentro de este capítulo y más aún que las autoridades del trabajo y previsión social nunca se han preocupado por analizar o supervisar el trabajo de esta clase de meseros, toda vez que en el tiempo en que estuve como mesero prestando mis servicios en salones de fiestas y que fue alrededor de seis años y que durante los cuales jamás supimos que las autoridades del trabajo supervisarán esta clase de establecimientos. Ahora bien ya mencionamos que el trabajador debe recibir un salario que debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, pero ese salario no solamente lo constituye el dinero que el patrón paga por cuota diaria al trabajador, sino que este se integrará además con gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, pero tratándose de los meseros de salones de fiestas como puede uno de ellos ponerse a pensar en un salario integrado, si con mucho trabajo percibe un salario por cuota diaria, es decir el patrón solo paga sesenta pesos y hasta ahí, olvidándose de todo lo demás, por lo que el mesero de salones de fiestas no recibe prestación alguna por parte del patrón y casi sería ridículo pensar que las normas protectoras del salario se aplican a esta clase de trabajadores ya que pueden existir estas normas protectoras pero quien va a supervisar que estas se cumplan cabalmente.

Así como mencionamos los elementos o mejor dicho las demás prestaciones que integran el salario, en el caso de los meseros existe un elemento más de integración del salario y que resulta de gran importancia y este es lo relativo a las propinas, mismas que de acuerdo al artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta que: “ Las propinas son parte del

salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347..., propinas en las que además el patrón no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas. Este argumento encuentra refuerzo en la jurisprudencia sustentada por cuarta sala, misma que puede ser consultada en la página 18, del tomo 69 del mes de septiembre de 1993, Octava Epoca, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, con número 4ª./J.33/ 93, misma que tiene como rubro el siguiente: “PROPINAS, MONTO DE LAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICIÓN DE LA LEY, Y DEBEN CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRÓN.- Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que cuando en una demanda laboral iniciada por un trabajador de aquellos a los que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, éste pretende indemnizaciones y afirma que su salario se integra con una cantidad específica por concepto de propinas, mientras que el demandado es omiso en controvertir el monto de aquéllas al contestar la demanda, o bien que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la junta que conozca del asunto debe de tener por acreditado ese hecho, conforme a lo establecido en los artículos 784, fracción XII, 873, primer párrafo, 878, fracción IV y 879, párrafo tercero, todos del ordenamiento legal en cita, y condenar al patrón, tomando como base para la cuantificación correspondiente el salario del trabajador integrado con la cantidad que por concepto de propinas señale, siempre y cuando los hechos y la cantidad que por concepto de propinas se afirmen sean verosímiles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otras cuestiones

análogas, ya que en todo caso, de conformidad con el artículo 841 de la Ley Laboral, la Junta válidamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego, fundando y motivando su decisión”.

Como ya lo dijimos la cuestión de las propinas resulta de máxima importancia ya que al integrar el salario, las indemnizaciones se paguen tendrán que ser en base al salario integrado y por lo que respecta al mesero de salones de fiestas y banquetes resulta aún de mayor importancia ya que estas propinas son en la mayoría de los casos cuatro o cinco veces más que el salario que percibe un mesero por evento trabajado, por lo que si nos apegamos a lo que la jurisprudencia y la Ley Federal del Trabajo dicen, entonces en caso de que se tenga que indemnizar al mesero por alguna cuestión este se ve beneficiado, en razón a que una vez cubierta la indemnización con un salario integrado, esta sería una cantidad más importante, por lo que con base en lo anterior es menester como ya se ha dicho vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y muy en particular de las condiciones de este.

Otra condición que jamás se establece en el trabajo de los meseros de salones de fiestas es el servicio que se va a prestar, que si bien es cierto que el mesero entra al salón a prestar sus servicios como tal, también es cierto que realiza otras funciones que no le corresponden, ya que la ley del trabajo menciona que si no se especifica el servicio que deba prestarse el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, de tal manera que al no haber un contrato por escrito, el mesero forzosamente deberá realizar el trabajo que le ordene el patrón mismo que al ser acorde con sus fuerzas y

aptitudes, estado y condición, da pauta para que el patrón lo ocupe no solo como mesero, sino como personal de intendencia, cargador, lava platos, etc.

Una ultima condición de trabajo que analizaremos es la correspondiente al reparto de utilidades, en cuanto a esta ya lo vimos en el Capítulo III y como se concluyó de la ley del trabajo, el trabajador tiene derecho a ser participe de las utilidades de la empresa, salvo las excepciones que marca el artículo 126 y que ya mencionamos en el capítulo en cita, pero es ilógico pensar que si no se cumplen cabalmente por parte del patrón condiciones que son de cierta manera sencillas de cubrir, como por ejemplo el pago de horas extras, entonces es mucho más ilógico pensar que el patrón de un mesero de salones de fiestas lo va a hacer participe en las utilidades de esta clase de empresas, por lo que no se cumple tampoco con esta condición de trabajo; y como ya lo dijimos antes, el patrón bien que puede alegar a su favor que al no haber un contrato, tales condiciones de trabajo no existen, pero es necesario que este respete las mínimas establecidas por las normas de trabajo.

Por lo que concluimos diciendo que al analizar las condiciones bajo las cuales presta sus servicios el mesero de salones de fiestas nos damos cuenta que son mínimas, sino que casi inexistentes las condiciones citadas y que mientras el patrón se aproveche de la ignorancia y necesidad del mesero esto se seguirá dando en todos los salones de fiestas, pero así como existe una omisión por parte del patrón de no cumplir o mejor dicho de no establecer en un contrato las condiciones de trabajo, ni de respetar las establecidas por la ley, también debería de existir el espíritu de las autoridades del trabajo para que de alguna forma se reformara el capítulo

XIV del Título sexto de la ley laboral y se adicionará dentro de estos trabajadores especiales a los meseros de salones de fiestas sociales y banquetes, estableciendo así una manera bien clara de regular esta clase de trabajo y estableciendo por ende condiciones de trabajo adecuadas para esta clase de trabajadores.

4.3. La desigualdad que existe en cuanto a que hay mas obligaciones que cumplir que derechos que reclamar por parte del mesero de salones de fiestas.

Cuando hablamos de los derechos y obligaciones que tiene tanto el patrón como el trabajador dijimos que las obligaciones que tiene el patrón se convierten en derechos para el trabajador y viceversa, pues bien en los salones de fiestas parece ser que el mesero tiene mucho más obligaciones que cumplir que derechos que recibir o en un determinado caso exigir, lo anterior retomando las obligaciones que tiene el patrón para con el mesero de salones de fiestas y así tenemos que el patrón en ningún momento según el, esta obligado a pagar indemnización alguna a uno de sus meseros ya que ellos no son trabajadores de la empresa solo reciben sus honorarios por el servicio prestado y si el supuesto fuera que uno de los meseros sufriera un accidente de trabajo simplemente se le despide y con eso el patrón se lava las manos, manifestando además que aquel tuvo la culpa por estar jugando, con lo que el no se hace responsable y no paga ninguna indemnización y más aún, si el mesero quisiera hospitalizarse por ese riesgo de trabajo pues simplemente no lo podría hacer ya que el patrón dada su aparente ignorancia no creyó necesario inscribir a sus trabajadores en el seguro



social ya que ellos solo trabajan ahí los fines de semana y ese derecho según ellos solo le corresponde a alguien que labore diario en su salón de fiestas, por lo que esta obligación jamás se cumple al igual que muchas otras.

Ahora bien no se hable de la obligación que se le impone al patrón de proporcionar oportunamente los instrumentos, materiales y útiles necesarios para la ejecución del trabajo, ya que en los salones de fiestas aparte de ser muy reducido el salario del mesero este tiene que comprar su uniforme, sus instrumentos de trabajo como lo son los aditamentos para servir la cena, encendedor, charola, descorchador, lampara, etc, ya que si no los muestran a los patrones antes de comenzar el servicio simplemente los regresan y no los dejan trabajar, y no es que estos instrumentos de trabajo sean caros, pero si hacemos la suma de lo que cuestan y se lo restamos a el salario que perciben pues si existe una desproporción, esto aunado a que si el mesero de salones de fiestas terminando el evento debe de entregar los cubiertos limpios y contados, así como la servilleta de tela y sus ceniceros y en el caso de que llegará a perder a romper un vaso o un encendedor o un cubierto, ya sea por accidente o porque simplemente a los comensales se le hace muy fácil llevarse la servilleta o el cenicero creyendo que son de recuerdo, al patrón eso poco le importa, por lo que este material lo tendrá que pagar el mesero y si no lo hiciera, el patrón se encargará de descontárselo de su ya reducido sueldo, es decir, lo que el patrón quiere es que se le entregue el material que al mesero se le dio al empezar el evento, es decir por ninguna circunstancia desea que su empresa pierda, pero entonces como quiere esta persona que el evento salga bien, si el mesero no puede estar atendiendo a los clientes y al mismo tiempo vigilarlos para que

no se lleven nada o no rompan por descuido los vasos o ceniceros o lo que se llegue a poner sobre la mesa.

Así mismo el patrón no guarda para con los meseros de salones de fiestas la consideración que como trabajadores deberían tener y mucho menos la de seres humanos ya que durante todo el servicio los llama con apodos, los esta insultando o no falta aquel que de “gueyes” no los baja y si los ve de espaldas los pateo, les pega en la cabeza, teniendo como consecuencia que ese respeto que debe de existir y la necesaria subordinación en relación al mando y la dirección se comience a perder. Y no pensar en la obligación de expedir al trabajador una constancia cada quince días de los días laborados y el salario pagado, que en este caso sería que el patrón terminando el evento diera un recibo de pago al mesero; pero si niquiera les redactan un contrato de trabajo al momento de establecerse la relación de trabajo, sería ridículo pensar en que se le va a entregar un recibo en el cual conste el salario que recibe y el día que trabajo, situación que aunque ridícula debería de llevarse a cabo, así como la obligación de inscribir a sus trabajadores en el seguro social o de enterar el porcentaje correspondiente al INFONAVIT o el correspondiente para el fondo de ahorro para el retiro, lo que jamas han llevado ni llevarán a cabo los dueños de estas empresas; y en fin de las demás obligaciones de que nos hablan las normas del trabajo sería inútil tratarlas ya que simplemente en el salón de fiestas lo único que cuenta es la voluntad del patrón en donde este hace y deshace a su gusto y si él quiere llegar en estado de ebriedad, situación que tiene estrictamente prohibida, lo hace ya que para eso el es el patrón y dueño de la empresa.

Ahora bien por otro lado se encuentran las obligaciones que debe de cumplir el mesero de salones de fiestas en base a lo que las normas de trabajo establecen, pero que en mayor porcentaje estas obligaciones son lo que se quiera que se cumpla en el centro de trabajo según el capricho del patrón, ya que dentro de esta clase de empresas el patrón quiere que su voluntad sea la única que domine en el centro de trabajo, sin la intervención de los meseros, y si el patrón se da cuenta que alguno de los meseros quiere empezara organizar a los demás para que les suba el sueldo o para que se les pague las horas extras trabajadas, el patrón simplemente lo despide argumentándole que a él no le gusta la gente conflictiva y alborotadora, para que de esta manera no le caliente con ideas la cabeza a los demás meseros y no se den cuenta que los esta explotando.

Así mismo el trabajador debe de estar en toda disposición para el patrón aunque este haya sido contratado como mesero, si al patrón le hace falta personal para limpieza o para el baño o un cargador y no lo tiene a la mano ocupa para esta labor a un mesero a sabiendas que al quitar a este de sus mesas los comensales que se encuentran en estas va a estar mal atendidos y que inclusive los demás meseros tendrán que trabajar bajo presión para poder servir las mesas de su compañero, exponiéndolos a que sufran algún accidente de trabajo, por lo que si el mesero no accede al capricho del patrón simplemente lo deja sin trabajo y así en todo lo correspondiente a las obligaciones del mesero de salones de fiestas, ya que todas y cada una de estas las debe de cumplir al pie de la letra que aunque no sean las que marca la ley y si las del capricho del patrón las debe cumplir si es que quiere seguir conservando su trabajo aparentemente estable y no es como dijimos anteriormente que sea un trabajo que deje

mucho dinero, sino que es solo de este trabajo en que en muchas de las ocasiones depende un trabajador y toda su familia.

Ahora bien ya dijimos que los derechos de los meseros de salones de fiestas son casi inexistentes y más aún si hablamos de los derechos de ascenso, antigüedad o de preferencia, en donde simplemente no existen, haciendo hincapié en el más importante de estos que es el de antigüedad, derecho que se produce por el solo transcurso del tiempo durante la vida laboral y el cual va a traer aparejada como prestación una prima de antigüedad la cual se va a otorgar al trabajador ya sea en el supuesto de que se retire voluntariamente de su trabajo, cuando se separe de su empleo por causa justificada, cuando sean despedidos y en caso de muerte del trabajador en donde esta se pagará a sus beneficiarios, prima de antigüedad que para tener acceso a ella es requisito indispensable como ya lo citamos en una jurisprudencia del capítulo anterior respectivo a este tema, que el trabajador sea de planta y no eventual.

Ya dijimos que esta antigüedad y prima de antigüedad son un derecho, mismo del cual están privados los meseros de salones de fiestas, ya que según criterio de los dueños o patrones de estas empresas, esta clase de meseros no pueden gozar de antigüedad puesto que son trabajadores eventuales, esto es que solo trabajan los fines de semana y que si este derecho se diera solo le correspondería a los trabajadores de planta mismos que son aquellos que laboran en el salón de fiestas de lunes a sábado; de lo que podemos deducir que el patrón o dueño de un salón de fiestas atribuye la calidad de trabajador de planta o eventual según a lo que su criterio piense que es correcto, es decir hace esta distinción en base al número de días que este trabaje a la semana. Pero nos toca a nosotros que somos

considerados como estudiosos del Derecho el investigar más allá de la idiosincrasia de la gente y es aquí en donde topamos con la Ley del Trabajo y la Jurisprudencia, misma que esta ultima nos manifiesta al respecto en las siguientes tesis aisladas la diferencia marcada que existe entre un trabajador de planta y uno eventual y así tenemos a la tesis aislada que habla sobre los trabajadores de planta la cual es sustentada por la cuarta sala y que puede ser consultada en la página 62 del Tomo CXVI, Quinta Epoca del Semanario Judicial de la Federación, misma que lleva como rubro el siguiente: “TRABAJADORES DE PLANTA.- Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales o, lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, por ejemplo, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o no, a ser utilizados sus servicios. De la tesis anteriormente transcrita, se desprende que por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa, y que faltando uno de estos elementos, necesidad y permanencia, el trabajo será eventual”.

Ahora bien del otro lado encontramos a la tesis aislada que nos habla de los trabajadores eventuales, misma que es sustentada por la Cuarta Sala, y que puede ser consultada en la Página 32 del Volumen LXXIX, Quinta Parte, Sexta Epoca del Semanario judicial de la Federación y que tiene como rubro el siguiente: “TRABAJADORES EVENTUALES.- Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa; o bien, el que realiza labores permanentes en forma accidental. El trabajo de tipo eventual sólo es aceptable por excepción, ya que el espíritu de la Ley del Trabajo es el de proteger la permanencia en el trabajo. De ahí que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se pueda establecer con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo, basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en la cual se pueda determinar si se trata de tareas no permanentes, o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea a virtud de un interinato o durante el lapso en que se procede a la designación del trabajador de planta”.

Ahora bien en base a estos razonamientos es de concluirse que un mesero de salones de fiestas y banquetes es efectivamente un trabajador de planta, ya que no presta sus servicios de manera accidental, sino que el servicio que presta el mesero de estos salones constituye una necesidad permanente de estas empresas; y en consecuencia de lo anterior es de concluirse que esta clase de trabajadores si tiene antigüedad puesto que como ya dijimos esta se da conforme transcurre el tiempo de la vida laboral y por ende tiene derecho a una prima de antigüedad, es así que vistos los

razonamientos antes expuestos es de considerarse que estos trabajadores son de planta y más aún que al tener tal carácter cumplen con la calidad indispensable de ser trabajadores de planta para poder tener derecho a una prima de antigüedad misma que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no queriendo decir con esto que el trabajador eventual no tiene derecho a esta prima, pero esta sólo se dará al trabajador en forma de pago proporcional en relación al período de servicios prestados. Pero aún así es triste ver que este derecho de antigüedad jamás se va a reconocer, ni a respetar, ya que de un lado de la balanza encontramos la ignorancia del mesero de salones de fiestas aunado a su desinterés por exigir lo que le corresponde y del otro lado encontramos al patrón, quien se aferra en no querer reconocer los derechos de esta clase de meseros, y que si en algún momento los reconoce con eso no basta, lo necesario aquí es que se respeten cumpliéndolos de manera cabal y al pie de la letra.

Así mismo, desde nuestro particular punto de vista afirmamos que el mesero de salones de fiestas es una fuente de riqueza para el patrón o dueño de salones de fiestas sociales y banquetes, ya que desde que un servidor comenzó a trabajar en esta clase de empresas prestando sus servicios como mesero de banquetes en este tipo de salones y que fue durante un período de seis años y a la par de estar estudiando la carrera e ir conociendo el Derecho del Trabajo, me fui dando cuenta que en ninguno de los quince salones de fiestas en los que trabajé se respetaba al mesero como persona y mucho menos se respetaban los derechos de éste. Decimos que el mesero de salones de fiestas es fuente de riqueza para el patrón o dueño, ya que desde el momento en que aquel comienza a laborar en el salón de fiestas, es desde ese momento en que comienza a ser explotado tanto moral, como

físicamente, así como en sus derechos, ya que conforme a derecho el trabajador debe ser inscrito en el seguro social, así como que el patrón debe de enterar al INFONAVIT, las cuotas obrero-patronales, así como las aportaciones de seguridad social y del fondo de ahorro para el retiro, capacitarlo y adiestrarlo, proporcionarle los instrumentos y útiles de trabajo, etc; supuestos que son por demás necesarios, y que el patrón no los lleva acabo en lo más mínimo y si muy por el contrario, el patrón no se cansa de buscar pretextos para poder reducir aún más el salario de esta clase de trabajadores, y queriendo darnos cuenta o no, toda esta clase de violaciones y omisiones a los derechos del mesero, hacen que el patrón no realice esos gastos, mismos que no son sólo de un mesero sino de quince o más, independientemente del demás personal que labora en estas empresas; gastos que por si solos no representan una ganancia considerable, pero si sumamos todo lo que el patrón se ahorra de cada uno de estos trabajadores y por cada uno de los conceptos que viola, concluiremos que verdaderamente el mesero de salones de fiestas es una fuente de riqueza para al patrón.

#### 4.4. Propuesta para asegurar la estabilidad en el trabajo de los meseros de salones de fiestas.

Hemos llegado a la parte final de este trabajo de tesis, en el cual trataremos de dar las posibles soluciones para asegurar la estabilidad en el empleo de los meseros de salones de fiestas o bien en el supuesto que no se pudiera asegurar su estabilidad, trataremos cuando menos dar posibles soluciones en beneficio de la relación individual de trabajo que se da entre



el patrón o dueño del salón de fiestas y el mesero de estos, para que estas soluciones beneficien tanto al patrón, pero en un mayor porcentaje al mesero, ya que es obvio repetir que esta es la clase desprotegida.

Y así tenemos como primer posible solución para asegurar la estabilidad en el empleo de esta clase de trabajadores, lo concerniente a que se pudiera reformar la Ley Federal del Trabajo, adicionando más artículos dentro del capítulo XIV, del título sexto de la citada ley, mismo que habla de los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, bares, casas de asistencia, fondas cafés y otros establecimientos análogos, ya que desde nuestro punto de vista este capítulo es insuficiente, toda vez que es imposible que en siete artículos quede bien claro que normas van a regular a esta clase de trabajadores, encontrándonos así con una infinidad de lagunas dentro de la ley. Habrá personas que digan que ya son muchos artículos en la Ley del Trabajo, que para que queremos más, pero nosotros decimos: “Que no son aún más artículos en el Código Civil”, y aún así día con día se siguen encontrando cada vez más lagunas en dicho ordenamiento, trayendo como consecuencia constantes reformas; por lo tanto sería factible adicionar una serie de artículos a el citado capítulo con la finalidad de poder encuadrar a esta clase de meseros dentro de esta clase de trabajo especial, ya que como lo dijimos anteriormente se entiende que la clase de trabajadores a que se refiere el capítulo en cita prestan sus servicios de lunes a sábado y el mesero de salones de fiestas sólo los fines de semana, encuadrándolo al mismo tiempo dentro de este capítulo ya que se debe de entender también como establecimiento análogo a los salones de fiestas sociales y banquetes, amen de que también son trabajadores que al

momento de prestar sus servicio también reciben la propina, propina que como ya dijimos íntegra al salario que esta clase de meseros perciben.

Es por esto que a continuación proponemos una serie de artículos que posiblemente podrían servir como reformas para adicionar más artículos a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a esta clase de trabajadores, trayendo como beneficio que estos meseros de salones de fiestas sepan a la realidad a la que se enfrentan, viendo regulada su prestación de servicios de manera específica dentro de la citada Ley, y de esta manera asegurando su estabilidad en el empleo y como consecuencia una estabilidad económica.

En este orden de ideas proponemos los siguientes artículos que a saber son:

Artículo 344. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimiento análogos, tales como salones de fiestas y banquetes, y discotecas.

Artículo 344 Bis . Los patrones de salones de fiestas y banquetes deberán realizar a sus trabajadores contratos por escrito, mismos que con carácter de obligatorios se establecerán por tiempo indeterminado, con la finalidad de asegurar la estabilidad en el empleo de esta clase de trabajadores, en el entendido de que los trabajadores de salones de fiestas y discotecas sólo laboran los fines de semana y uno que otro día entre semana.

Para estos efectos se tiene como trabajadores de los salones de fiestas a los meseros y meseras, edecanes, personal de limpieza, maestro de ceremonias, personal de cocina, baños, seguridad y estacionamiento.

Artículo 344 ter. El patrón tiene la obligación de proporcionar al personal de este tipo de establecimientos los útiles y materiales que se necesiten para la adecuada prestación del servicio, siendo estos; los uniformes, charolas, ceniceros, descorchadores, radios, trapos, toallas y demás material que se necesite dentro del establecimiento.

Artículo 347 Bis. Para el caso del pago de alguna indemnización, y dado que las propinas integran el salario, estas se computarán en tales indemnizaciones teniendo como verdaderas las que el trabajador afirme recibir, siempre y cuando no exista por parte del patrón prueba que demuestre lo contrario.

Artículo 344 ter. Queda prohibido al patrón de los citados establecimientos, hacer descuentos al salario de sus trabajadores o en sus propinas por concepto de perdidas materiales, que sean obvias dado el giro comercial de este tipo de establecimientos.

Artículo 350 Bis. La presente ley obliga al patrón de esta clase de establecimientos a reconocer en todo momento la calidad de trabajador a las personas que laboran en sus empresas, independientemente de los días que presten sus servicios; sometiéndose expresamente a reconocer todos y cada uno de los derechos que esta ley contempla para los trabajadores.

Artículo 350 ter. Toda vez que estos trabajadores prestan a los salones de fiestas y discotecas servicios que se consideran normales, uniformes y constantes de los citados establecimientos y que así mismo se

considera su prestación como una necesidad permanente, en tal circunstancia se le debe de otorgar el carácter de trabajadores de planta.

Como una segunda propuesta para resolver el problema de la estabilidad en el empleo de los meseros de salones de fiestas proponemos a continuación y a manera de ejemplo la redacción de un contrato de trabajo de un mesero de salones de fiestas, mismo que de cierta manera trata de cumplir con todos y cada uno de los requisitos que debe observar el patrón al momento de contratar a esta clase de meseros, asegurando así su estabilidad en el empleo e incluyendo dentro de este, todas y cada una de las prestaciones que debe percibir este trabajador, pero lo redactamos a fin de que dada la cualidad especial del servicio que presta y que es que sólo labora los fines de semana y uno que otro día entre semana, por ende decidimos que las prestaciones y derechos antes referidos sean cubiertos en sus partes proporcionales cada vez que este tipo de meseros presten sus servicios, con lo que el mesero de salones de fiestas adquiere estabilidad laboral y así mismo recibe todas las prestaciones a que tiene derecho, toda vez que es de observarse que esta clase de trabajadores no gozan casi de ninguna prestación, así como que no gozan de estabilidad en el empleo y así tenemos al siguiente:

#### Contrato por tiempo indeterminado

En la Ciudad de México, Distrito Federal a once de junio de mil novecientos noventa y nueve, los que suscribimos el presente, a saber la empresa denominada Salón de fiestas sociales y Banquetes Monarca,

representada por el señor Gabriel Medina Martínez, como patrón y dueño de la citada empresa, que en lo sucesivo se denominará “el patrón”, y por la otra, el señor David Mayer Martínez, por su propio derecho, como trabajador, que en lo sucesivo se le denominará “el trabajador”, hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, al tenor de las siguientes:

### CLAUSULAS

Primera. Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el señor Gabriel Medina Martínez, de 48 años de edad, sexo masculino, estado civil casado, nacionalidad mexicana; declara ser dueño de la empresa denomina Salón de fiestas sociales y Banquetes Monarca, misma que se dedica a prestar servicios de fiestas sociales y banquetes y cualquier otro tipo de evento social, con domicilio en calle Río Nilo número 345, Colonia Valle de Aragón, Código postal 07500, Delegación Gustavo A. Madero, Distrito Federal. El trabajador declara llamarse David Mayer Martínez, con 24 años de edad, Estado civil casado, sexo masculino, de nacionalidad mexicana y con domicilio en calle Dalia número 74, Colonia Urbana, Delegación Benito Juárez, Código postal 0123, México, Distrito Federal.

Segunda. Este contrato se celebra por un tiempo indeterminado, con la aclaración que sólo prestará sus servicios los días sábados y concluyendo su jornada los días domingos y uno que otro día entre semana, mismos que se regirán de acuerdo a las cláusulas de este contrato y que dicho trabajador prestará sus servicios como mesero, mismo que desempeñara las siguientes

actividades consistentes en: sacar de la bodega del salón todo el material para llevar a cabo el evento o fiesta de que se trate, limpiar todo el material y utensilios, montar todo el salón hasta que quede listo para que de inicio el evento de que se trate, atender al comensal desde que inicie el evento hasta que finalice este, y desmontar el salón.

Tercera. El trabajador se obliga a prestar los servicios personales que se especifican en la cláusula anterior, subordinado jurídicamente al patrón o dueño del salón de fiestas, así como del gerente de la referida empresa, con esmero y eficiencia, mismo que se prestará en el local en donde se encuentre establecido el salón de fiestas.

Queda expresamente convenido que el trabajador acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones que deban observarse en este tipo de empresas, así como las que dicte el patrón, siempre y cuando se ajusten a derecho.

Cuarta. La duración de la jornada será de doce horas, misma que comenzará a las quince horas del día sábado y terminará a las tres horas del día domingo, disponiendo de una hora para tomar sus alimentos, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo; que le será computado como tiempo efectivo laborado, en el entendido de que el día que preste sus servicios entre semana la jornada de trabajo será la misma y se apegará a lo establecido en esta cláusula.

Quinta. En el entendido de que la jornada descrita en la cláusula anterior excede del máximo legal permitido por la Ley Federal del Trabajo, en razón a que esta es una jornada nocturna, misma que debería de concluir a las veintidós horas, las restantes horas extras se pagarán en un ciento por ciento más del salario establecido para las horas de trabajo normal, así

como en el caso de que se llegará a trabajar más horas extras, sin que estén puedan exceder de nueve horas a la semana, en el entendido de que si excedieran de las nueve horas se pagarán a razón de un doscientos por cientos del salario que corresponda por cada hora de trabajo, más el pago de la jornada laborada, adecuándose en consecuencia el salario del trabajador.

Sexta. El trabajador esta obligado a checar las listas de entrada y salida del personal, al iniciar y finalizar la prestación de sus servicios, listas que se encontrarán a su disposición en el salón de fiestas.

Séptima. El trabajador acepta desde este momento en percibir las cantidades proporcionales que por concepto de prestaciones pudieren corresponderle dándose así por cubierto de estas cantidades, lo anterior dada la jornada de trabajo que este realizará y así percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario integrado de \$ 200.00 ( Doscientos pesos 00/100 M.N. ) por el evento de que se trate, salario en el cual van incluidas el pago de las cinco horas extras que laborará el trabajador, y que se le pagará al trabajador cuando concluya el evento y haya quedado limpio el salón y entregado completo y limpio el material que se le entregó al comenzar sus servicios, así como los pagos proporcionales por concepto de aguinaldo, días de descanso, vacaciones y prima vacacional, prima de antigüedad y reparto de utilidades, mismo que se pagará en moneda de curso legal y en el establecimiento en que se encuentre ubicado el salón de fiestas.

Octava. El patrón esta obligado a proporcionar al trabajador los utensilios y materiales para llevar a cabo la prestación de sus servicios, siendo estos, los uniformes, aditamentos para servir la cena, charolas,

ceniceros, encendedores, lamparas, descorchadores, y trapos para limpiar la loza.

Novena. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el médico que los practique será retribuido por el patrón.

Décima. El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

Decimaprimeras. Para efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador entró a prestar sus servicios a este salón de fiestas en el día 11 de junio de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Decimasegunda. Ambas partes declaran que, respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponden y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetan a las disposiciones de la Ley federal del trabajo y en general de la norma de trabajo.

Leído que fue por ambas partes este contrato, e impuestas de su contenido, lo firmaron en el Distrito Federal, quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas.

---

Gabriel Medina Martínez

Patrón

---

David Mayer Martínez

Trabajador



Como podemos observar con ambas propuestas se trata de asegurar la estabilidad en el empleo de los meseros de salones de fiestas encuadrando así de manera específica la prestación de servicios de estos trabajadores, así como el realizar un contrato de trabajo por escrito y por tiempo indeterminado, mismo que al igual que los artículos propuestos asegurarían la estabilidad del mesero.

Pero más aún si el patrón quisiera ahorrarse problemas con las prestaciones y derechos que les corresponden a este tipo de trabajadores y así mismo no querer prolongar la relación de trabajo más que por el tiempo suficiente y por las circunstancias del servicio que se va a prestar y que en este tema sería el supuesto adecuado; pues simplemente, como patrón realizaría un contrato de trabajo por escrito y por tiempo determinado mismo que abarcaría solamente el día que el mesero prestará sus servicios, pero al mismo tiempo cubriendo sus prestaciones en las partes proporcionales que le corresponden. Pero de lo que aquí se trata es de proponer una serie de soluciones que beneficien al mesero y no al patrón ya que este es quien cuenta con los recursos suficientes, él es el que tiene el capital, el dinero y el mesero es y seguirá siendo la clase desprotegida y pobre, al igual que toda la clase obrera; a menos que se comiencen a hacer reformas de fondo en la Ley Federal del Trabajo, como lo son las que proponemos en este último capítulo, analizando concienzudamente todas y cada una de las profesiones y oficios que existen en nuestro país, pues ya vimos que mientras esto no se lleve a cabo seguirán surgiendo más y más lagunas que harán imposible la solución de un litigio y que si este llegará a tener solución se llevará a cabo de manera defectuosa, ya que muchas veces ni la misma autoridad del trabajo sabe como resolver en cuanto a estas

lagunas y muy en específico en el caso de los meseros de salones de fiestas sociales y banquetes.

Pues es así como hemos llegado al final de este trabajo de tesis esperando que sirva de ayuda lo investigado y propuesto por nosotros, o que de cierta forma concientize al lector y que en su mayoría son trabajadores, para que se den cuenta que mientras la clase trabajadora siga oprimida por su ignorancia y su falta de interés por exigir y pelear sus derechos la problemática laboral del país seguirá siendo la misma por siempre.

## CONCLUSIONES

- 1.- El hombre en la antigüedad trabajaba para su consumo y subsistencia propia, hasta que aparece la propiedad privada y con ello la prestación de servicios.
  
- 2.- Con la Constitución de 1857 se comienza a regular a fondo la relación de trabajo y todo lo concerniente a esta.
  
- 3.- Con la redacción del artículo 123 constitucional se protege efectivamente por primera vez el Derecho del Trabajo, y se sientan las bases de lo que mucho tiempo después vendría a ser la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que constituyó la primera unificación de leyes, pero dadas las lagunas de esta se promulga una nueva ley del trabajo y que es la que actualmente nos rige.
  
- 4.- La relación individual de trabajo es aquella en donde una persona denominada trabajador presta a otra denominada patrón un servicio bajo la subordinación de este y mediante el pago de un salario.
  
- 5.- La falta del contrato de trabajo se atribuye al patrón, por lo que opera a favor del trabajador la presunción de existencia de la relación de trabajo.

6.- La estabilidad en el empleo es un derecho de todo trabajador para permanecer vinculado en su empleo por tiempo indefinido.

7.- Las condiciones de trabajo son el cumulo de disposiciones bajo las cuales el trabajador va a prestar sus servicios, en tal caso que si estas no se establecieran en un contrato deberán entonces respetarse las mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

8.- Las obligaciones de los patrones se traducen en derechos para los trabajadores y viceversa.

9.- El mesero de salones de fiestas es y seguirá siendo una de las clases de trabajadores más explotadas, mientras no se legisle adecuadamente al este respecto o mientras que los meseros no exijan el cabal cumplimiento de los derechos que les corresponden.

10.- Entre el mesero de salones de fiestas y el patrón se establece forzosamente una relación de trabajo independientemente de que trabaje solo los fines de semana.

11.- Es necesario reformar el Capítulo XIV, del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, adicionando artículos que regulen adecuadamente la prestación de servicios del mesero de salones de fiestas.

12.- El mesero de salones de fiestas debe ser considerado como trabajador de planta, toda vez que el servicio que este presta es una actividad necesaria, normal y permanente del salón de fiestas.

13.- Es menester redactar un contrato por escrito al momento de que un mesero de salones de fiestas es contratado y así mismo establecer la duración de este por tiempo indeterminado para asegurar lo más que se pueda estabilidad laboral a esta clase de trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARGÍA Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. quinta ed., Ed Ariel, España 1975.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Cardenas, México, 1978.

BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.

BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I , segunda ed , Ed. Porrúa ,México, 1977.

BUEN L., Néstor de Derecho del Trabajo Tomo II . quinta ed, Ed . Porrúa, México, 1983.

CASTORENA J. Jesús Manual de Derecho Obrero sexta de, México, 1984.

CAVAZOS FLORES Baltasar.. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. segunda ed, Ed. Trillas ,México 1994.

DAVALOS José Constitución y Nuevo derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988.

DAVALOS José. Derecho del Trabajo I. Segunda ed, Ed. Porrúa, México 1988.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I , décimo quinta ed. , Ed. Porrúa, México 1998.

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

DESPONTIN LUIS A. Derecho del Trabajo Ed. Universidad Nacional de Cordoba, España, 1957.

GOMES Orlando. Curso de Derecho del Trabajo. Volumen I, séptima ed. , Ed. Cardenas, México, 1979.

GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. novena ed., Ed. Porrúa, México, 1977.

ÍTALO MORALES Hugo. La Estabilidad en el Empleo. , Ed Trillas, México, 1987.

RAMÍREZ FONSECA Francisco. Condiciones de trabajo. segunda ed, , Ed. Pac, México, 1985.

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

SANTOS AZUELA Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, , Ed. Porrúa, 1990.

## LEGISLACIÓN

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 126a edición, Ed. Porrúa ,México, 1999.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 80a edición, MÉXICO , Ed. Porrúa, México, 1998 Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

LEY DEL SEGURO SOCIAL Tomo I y II., 59a edición, Ed. Porrúa, México, 1998.

LEY DEL INFONAVIT. 15a edición, Ed. Olguin s.a de c.v, México, 1998.

CODIGO CIVIL, Para el Distrito Federal, Ed. Sista, México, 1998.



## JURISPRUDENCIA

1.- CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Sustentada por el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito. Véase Semanario judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo VIII, Noviembre de 1998, Página 425, Tesis III.T. J/26.

2.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.- Sustentada por la Cuarta Sala. Véase Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo CXXI, Página 2832.

3.- CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- Sustentada por la Cuarta Sala. Véase Apéndice de 1995, Quinta Epoca, Tomo V, Parte SCJN, Página 76, Tesis 108.

4.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.- Sustentada por la Cuarta Sala. Véase Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 187-192 Quinta Parte, Página 82.

5.- PROPINAS, MONTO DE LAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICIÓN DE LA LEY Y DEBE CONDENARSE.- Sustentada por la Cuarta Sala. Véase Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo 69, Septiembre de 1993, Página 18, Tesis 4ª./J.33/93.

6.- REALCION LABORAL. LA SUBORDINACION ES ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.- Sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Véase Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo I, Mayo de 1995, Página 289, Tesis IV.2º J/1.

7.- SUBORDINACIÓN CONCEPTO DE.- Sustentada por la Cuarta Sala. Véase Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 151-156 Quinta Parte, Página 228.

8.- TRABAJADORES DE PLANTA.- Sustentada por la Cuarta Sala. Véase Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo CXVI, Página 62.

9.- TRABAJADORES EVENTUALES.- Sustentada por la Cuarta Sala. Véase Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Volumen LXXIX, Quinta Parte, Página 32.