

1016



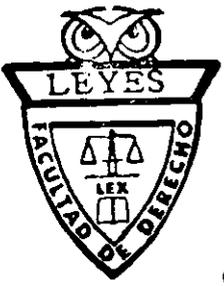
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA JORNADA INHUMANA DE LOS CAJEROS EN SANBORN'S

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
OSCAR NOE ZARATE QUIROZ



ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

CIUDAD UNIVERSITARIA.

288011

2001



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.

Con agradecimiento eterno a mis padres PABLO y ESPERANZA, a mi hermano JUAN CARLOS por su ejemplo, cariño, consejos, comprensión y apoyo, brindado a lo largo de mis estudios.

“ANA LUISA, HOLINCA Y CHRISTIAN” mis amigos incondicionales “MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO”

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por la formación brindada a través de sus grandes maestros y profesores.

Con gran agradecimiento a Becas Rosa María y Facunda CH. de Maeda I.A.P., en especial a la Doctora Delta por su apoyo en mis estudios, hoy tengo el agrado de entregar el fruto de su confianza.

Al Licenciado Enrique Larios Díaz por su ayuda, dirección y comprensión al elaborar esta tesis ¡ mil gracias!

A la Licenciada AMERICA MATA URRUTIA, por la formación brindada.

A todas aquellas personas que tuvieron confianza en mí.

# INDICE

INTRODUCCION.....	I
	<b>Página</b>
<b>CAPITULO I. "CONCEPTOS".</b>	
1. Patrón.....	1
2. Empresa.....	2
3. Intermediario.....	4
4. Trabajador.....	5
5. Contrato de Trabajo.....	7
6. Condición de Trabajo.....	10
7. Jornada de Trabajo.....	12
8. Tiempo Extraordinario.....	16
9. Categoría.....	20
10. Salario.....	21
11. Día de descanso.....	24
12. Establecimiento.....	26
13. Prima dominical.....	27
14. Vacaciones.....	28
15. Prima vacacional.....	30
<b>CAPITULO II. "ANTECEDENTES"</b>	
1. Antecedentes en Europa.....	31
2. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.....	41
3. La lucha por la jornada de trabajo en México.....	44
4. Decreto Constitucional de Apatzingán.....	45
5. El artículo 5 de la Constitución de 1857.....	46
6. El Código Civil de 1870.....	47
7. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.....	48
8. La Revolución de 1910.....	52
9. Constitución Política de 1917.....	56
10. El artículo 123 Constitucional.....	57

### **CAPITULO III. "ANALISIS JURIDICO DE LA JORNADA DE TRABAJO"**

1. El artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	66
2. El artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	72
3. El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.....	74
4. Los artículos 61 y 62 de la Ley Federal del Trabajo.....	75
5. Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo.....	76
6. Los artículos 65 y 67 de la Ley Federal del Trabajo.....	78
7. Los artículos 66,67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.....	80

### **CAPITULO IV. " EL CASO SANBORN'S"**

1. El cajero.....	86
2. Capacitación y Adiestramiento.....	88
3. Actividades que el cajero desempeña.....	91
4. Fijación de su jornada de trabajo.....	96
5. Medios de Control de las horas extras.....	98
6. Día de descanso.....	100
7. Salario.....	102
8. Responsabilidades del cajero.....	104
9. Trabajador de Confianza.....	105

### **CAPITULO V. " PROPUESTAS"**

1. Adición al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	110
2. Adición a los artículos 66,132 y 804.....	112
3. Realizar Inspecciones sorpresa a los Centros Comerciales.....	116
4. Imponer sanciones pecuniarias a los patrones infractores de la Ley Federal del Trabajo.....	117
5. Mayor Capacitación y Adiestramiento.....	119
6. Creación de Fondo de Faltantes.....	122

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>124</b>
--------------------------	------------

<b>ANEXO I. ....</b>	<b>127</b>
----------------------	------------

<b>ANEXO II.....</b>	<b>128</b>
<b>ANEXO III.....</b>	<b>129</b>
<b>ANEXO IV.....</b>	<b>130</b>
<b>ANEXO V.....</b>	<b>131</b>
<b>ANEXO VI.....</b>	<b>132</b>
<b>ANEXO VII.....</b>	<b>133</b>
<b>ANEXO VIII.....</b>	<b>134</b>
<b>ANEXO IX.....</b>	<b>135</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>136</b>

## INTRODUCCION

Como sabemos, el ser humano es un ente con personalidad y libertad de elección, capaz de crear sus propias normas, resolviéndolas a través de juicios lógicos para alcanzar su finalidad, porque aún cuando es un ser eminentemente autónomo, también es un ser esencialmente sociable, pues le es imposible concebirse fuera de la convivencia con sus semejantes, por lo que durante su vida tendrá siempre un constante contacto con los demás individuos que integran la sociedad, lo que conlleva a que se generen diversas relaciones entre ellos, mismas que tiene que enfrentar día a día. Por lo anterior, es menester que exista un Derecho, concebido formalmente como un conjunto de normas de vinculación bilateral, imperativas, obligatorias y coercitivas, dado que el Derecho es inseparable de toda convivencia humana, e indispensable para regular las diversas actividades que como parte de un grupo tiene que realizar, siendo una de las actividades más importantes que realiza: el trabajo. Entendiendo por trabajo de manera general, un esfuerzo determinado que el individuo tiene que realizar, sin embargo socialmente hablando, trabajo es el esfuerzo humano dedicado a la producción de la

riqueza. Esto trae como consecuencia, infinidad de controversias entre los factores de la producción como lo son; el trabajo (obreros) y Capital (patrones), ya que como se observa a lo largo de la historia el hombre siempre ha abusado de su semejante, a pesar de ser el único ser viviente que cuenta con razón.

Mediante la presente investigación, observaremos el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia, su evolución, transformación y la necesidad de adecuar nuestros ordenamientos legales (Ley Federal del Trabajo) al constante cambio de la sociedad. Así, encontramos que de acuerdo a la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado; en la época antigua se miró al trabajo con desdén siendo objeto del desprecio de la sociedad, incluso de los grandes filósofos, pues se le consideraba como una actividad impropia para los hombres libres. En la edad media el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

Así, actualmente en nuestro Derecho del Trabajo, la actividad desempeñada por el hombre (trabajo), ya no es considerada como una

mercancía, sino como un derecho y deber social de todo individuo. A pesar de ello, el hombre sigue siendo explotado por su semejante con poder adquisitivo, las leyes laborales están siendo inobservadas constantemente, y las autoridades del trabajo son simples expectadores de tal acontecimiento.

A lo largo de ésta tesis señalaremos como en la actualidad, existen abusos por parte de diversos centros comerciales (patrones) que imponen a sus empleados horarios de trabajo superiores a los permitidos como máximos por la ley. De igual forma, veremos como se abusa de la categoría de trabajador de confianza, contemplada por la Ley Federal del Trabajo al calificar a diversos empleados con esta categoría, siendo que no reúnen esa calidad, utilizando simplemente el calificativo para privarles de algunos derechos inherentes a ellos. Por ello nos permitimos sugerir algunas adiciones a la ley, buscando que la misma se aplique eficazmente y cumpla con su objetivo primordial, **proteger a la clase trabajadora del abuso patronal.**

## CAPITULO I

### CONCEPTOS

Antes de exponer el tema materia de esta tesis, consideramos necesario dejar claros algunos conceptos básicos, para comprender en forma sencilla los elementos subjetivos (patrón y trabajador) y objetivos (empresa, establecimiento, etc..) que intervienen en la relación de trabajo suscitada entre dos o más personas cuando existe la prestación de un servicio personal y subordinado a cambio de una remuneración por parte de quién recibe en su beneficio la prestación del servicio. Es conveniente, en primer lugar establecer ¿que es el trabajo?, entendiéndose por el mismo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada oficio o actividad a realizar, hecha la aclaración anterior, daremos algunos conceptos básicos de toda relación de trabajo.

#### 1. Patrón

La etimología de la palabra patrón deviene de **patrono** y éste, a su vez del latín **patronus**, nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, da la definición legal en su artículo 10, el cual señala al patrón como toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición con la cual concuerdan la mayoría de los maestros laboristas.

Es importante, no confundir la figura del patrón con los trabajadores que realizan actos de dirección y administración en las empresas o

establecimientos de una fuente de trabajo, como lo pueden ser; entrevistas, solicitud de documentos, aplicación de exámenes, etc., ya que estos son también empleados del patrón (gerentes, subgerentes, cajeros generales, jefes de piso, etc...) porque al hacerlo estaríamos cometiendo un error, en virtud que, el patrón es la persona física o moral que recibe directamente el beneficio de la prestación del servicio, y no la persona que actúa a nombre o representación del mismo, como lo son; director, administrador ó gerente, habida cuenta que estos también son empleados y no reciben en su beneficio personal la prestación del servicio, cumpliendo únicamente con funciones asignadas por el empleador, al efecto la propia ley ha tenido cuidado de contemplar esta situación, como se advierte del segundo párrafo del artículo 10 del ordenamiento laboral antes citado, al establecer; si, el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Se entiende que el patrón, es la persona física o moral que contrata y recibe los servicios personales y subordinados de uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración (salario), por el tiempo que ambas partes convengan.

## **2. Empresa**

Es conveniente aclarar, que el concepto de empresa utilizado en el presente trabajo esta encaminado al área laboral, ya que existen diversos conceptos de ésta, dependiendo del área jurídica en la cual se estudie.

Para que los trabajadores entren en función debe existir un centro de trabajo, siendo por lo general lo que conocemos como empresa, así para el derecho laboral, independientemente de su constitución y formación, es **una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios**, tal y como se puede observar en el numeral 16 de la Ley Federal del Trabajo. Encontramos otros conceptos como el del Maestro Jorge Barrera Graf quién conceptualiza la empresa como **el conjunto de cosas y personas organizadas por el titular con el fin de realizar una actividad onerosa generalmente lucrativa de producción o de intercambio de bienes o servicios destinados al mercado**<sup>1</sup>, así mismo, el Maestro Roberto Mantilla Molina opina que es **el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente con propósitos de lucro** <sup>2</sup>.

Del conjunto de conceptos previamente citados, podemos decir, que la empresa para el derecho del trabajo, es el lugar donde se reúnen los factores de producción (trabajo, capital y materia prima), para elaborar bienes o servicios con un fin preponderantemente lucrativo, obteniendo recursos (pago de salarios, materias primas, bienes de capital, etc...) y ganancias (utilidades) para continuar con la misma.

---

<sup>1</sup>BARRERA GRAF, Jorge. **"INSTITUCIONES DE DERECHO MERCANTIL"**, 2º reimpresión, Editorial Porrúa, México 1998. p. 82.

<sup>2</sup> MANTILLA MOLINA, Roberto L. **"DERECHO MERCANTIL"**, Editorial Porrúa, México 1996. p. 105.

### **3. Intermediario**

La intermediación es una actividad innoble, consistente en convencer a otro u otros individuos para que se presenten en una empresa o establecimiento a prestar sus servicios.

El patrón conviene en pagar una comisión o cantidad fija al intermediario para que éste contrate obreros dispuestos a trabajar en la empresa del primero. Esta figura fue regulada en la Ley Federal del Trabajo para evitar el abuso de los empleadores que pretendieran contratar intermediarios con la intención de desligarse de cualquier responsabilidad jurídica con sus subordinados.

Anteriormente, el intermediario era utilizado para allegarse de los servicios de diversas personas y en caso de surgir algún problema entre el patrón y los trabajadores, él empleador negaba toda relación de trabajo aduciendo que él no contrató a los trabajadores inconformes, por lo que estos al recurrir al intermediario se veían en completo estado de indefensión al no poderle reclamar al mismo sus derechos laborales.

El intermediario, no tenía ninguna función legal y el acuerdo que establecía con el patrón era ajeno a los trabajadores, por lo que al regular esta figura jurídica en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la ley de 1970, se dió, una mayor protección a la clase obrera, al señalar que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por las obligaciones que se deriven de la ley y de los servicios prestados.

En la actualidad el concepto de intermediario es el siguiente; “ es la persona física o moral, que contrata, a nombre y beneficio de otra, los servicios de uno o varios trabajadores”, cabe aclarar, que los servicios que el intermediario presta a los trabajadores serán en forma gratuita, y en todo caso éste cobrará los mismos al patrón.

#### **4. Trabajador**

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente, **trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado**, del anterior concepto, se desprenden tres elementos esenciales e intrínsecos a todo trabajador, y son:

- la persona física,
- la prestación del servicio; y
- la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, tiene como finalidad proteger a los prestadores de servicios subordinados, del abuso por parte del patrón al tratar de disfrazar a través de contratos por equipo las relaciones de trabajo, como anteriormente llegó a suceder.

Al señalarse como servicio personal encontramos otro elemento inherente a la figura del trabajador, que generalmente es una obligación de hacer, misma que se fija y puede llegar a modificarse por el acuerdo

de voluntades de los signantes en el contrato de trabajo (trabajador y patrón).

El tercer y último elemento que se desprende del concepto legal en estudio, es la subordinación, siendo éste un elemento de jerarquía, materializado con la facultad de mandar por parte del patrón y el deber de obedecer por parte del trabajador, para el Maestro Mario de la Cueva, la subordinación **no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores.** Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha manifestado lo siguiente; **“SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.** La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distinguen al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta sus servicios, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado el

trabajador en todo lo concerniente al trabajo”, Visible en la Séptima Epoca, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, parte SCJN, Tesis 531, Página 351.

## **5. Contrato de Trabajo**

El contrato individual de trabajo, pretende regular la conducta de los individuos que son parte de la relación laboral (patrón y trabajador), así como, las condiciones y prestaciones bajo las cuales se va a desarrollar un servicio personal y subordinado, ya que a través de la historia se ha demostrado que el hombre que cuenta con el capital abusa de sus semejantes que ofrecen su mano de obra (trabajo), siendo necesario proteger al más débil, regulando un mínimo de prestaciones a cargo del beneficiario de dicha prestación, y a favor del obligado a prestar el trabajo, para de esta forma asegurar la integridad del trabajador y su familia.

El artículo 20, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, conceptualiza al contrato de trabajo como; aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, aclarando dicho precepto que cualquiera que sea su forma o denominación se considerará contrato de trabajo a todo aquel que reúna las características contempladas en dicho artículo. Este precepto legal parece en un principio contradictorio, toda vez que en su primer párrafo define la relación de trabajo y en el segundo al contrato de trabajo, para comprender mejor esta división contenida en la ley, es necesario acudir a la exposición de motivos de nuestra Ley Laboral, la

cual justifica la misma al decir: **No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo.**<sup>3</sup>

Las características contenidas en el contrato de trabajo son las siguientes; consensual, bilateral, oneroso, conmutativo y sinalagmático, en virtud de que los servicios los presta el trabajador a cambio de una remuneración o salario que constituye el objeto de la obligación patronal.

Los elementos esenciales del citado contrato son;

- Elementos de Existencia.

- la voluntad.- Es el acuerdo al que llegan el patrón y trabajador, para prestar los servicios en los términos y condiciones pactadas a cambio de un salario.

- el objeto.- Lo constituye la obligación de prestar un servicio personal y subordinado, así como el de pagar un salario.

---

<sup>3</sup> Exposición de motivos. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 1° de abril de 1970.

- Elementos de Validez.

-la capacidad de las partes.- Aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones (mayores de 14 años, cuenta con capacidad condicionada, artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo).

- ausencia de vicios de consentimiento.- Que las partes hayan expresado libremente su voluntad, y no exista dolo, mala fe, engaño, violencia física o moral.

- licitud en el objeto. - El objeto del contrato no debe ir en contra de las normas jurídicas, moral o buenas costumbres.

- la forma que prevea en cada caso la norma jurídica.- Es consensual por lo que basta la simple manifestación del acuerdo entre las partes, para que surta sus efectos.

Podemos establecer que el contrato individual de trabajo, es el acuerdo de voluntades entre el patrón y trabajador (en teoría), con el fin de producir derechos y obligaciones, observando los requisitos contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Es importante resaltar que a partir de las reformas de mil novecientos setenta a la Ley de la materia, el legislador consagra la autonomía de la relación de trabajo, concebida como situación jurídica susceptible de generar obligaciones y derechos, a partir de la simple prestación del servicio, estableciendo la presunción de la relación de trabajo, donde exista un trabajo personal y subordinado (artículo 21).

Al reconocer de manera conjunta la relación laboral y el contrato individual de trabajo, se les asigno en la ley idénticos efectos. Este contrato debe de cumplir con los requisitos que establecen los artículos 24 y 25 del Estatuto Laboral.

## 6. Condición de Trabajo

La condición de trabajo, o mejor dicho las condiciones de trabajo son; las circunstancias bajo las cuáles se desempeña el servicio contratado a los trabajadores, estas deben observar las reglas mínimas que establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, al efecto el Maestro Mario de la Cueva, manifiesta lo siguiente, **las condiciones de trabajo son, las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los trabajadores por su trabajo.** <sup>4</sup>

Los elementos que comprenden las condiciones de trabajo son; la jornada laboral, incluyendo sus limitantes, los días de descanso, vacaciones, el salario, el aguinaldo, el reparto de utilidades, prima

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I, 6ª Edición, Editorial Porrúa, México 1996. P. 266.

vacacional, prima dominical, y en general todas y cada una de las condiciones bajo las cuáles se presta el servicio al patrón. Se comprenden en las mismas, las disposiciones destinadas a preservar su vida y salud, como ejemplo de ellos, tenemos la jornada máxima de trabajo.

- **Principios que regulan las condiciones de trabajo.**

Estos principios se encuentran consagrados principalmente en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, y son;

- la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos por la ley (art. 123 apartado "A", fracción XXVII).

- la proporcionalidad al servicio que preste (art. 123 apartado "A", fracción VII) .

- que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distinción por razón del sexo y nacionalidad (art. 123 apartado "A", fracción VII).

De esta manera podemos afirmar que las condiciones de trabajo, están encaminadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno permitiéndole subsistir en el orden material e intelectual, evitando el abuso constante por parte del patrón, y propiciando su sano desarrollo en sociedad.

## 7. Jornada de Trabajo

La reducción de la jornada de trabajo, es uno de los triunfos más importantes logrados en los movimientos obreros del mundo, teniendo como primer antecedente a Robert Owen, quien fue el primero que intentó en su tintorería New Lamark, establecer una jornada de trabajo que permitiera a los empleados desarrollarse en forma integral, ya que el régimen capitalista de acuerdo con el Maestro Néstor De Buen puede expresarse diciendo **que debe procurarse obtener el mayor volumen de trabajo posible, a cambio de la remuneración más baja**<sup>5</sup>, lema que ha sido combatido por la clase obrera intensamente, gracias al apoyo de investigaciones médicas, psicológicas, económicas y sociales. Se ha comprobado que la fatiga y cansancio, entorpecen la actividad laboral, provocando el agotamiento de los trabajadores, dando como resultado accidentes de trabajo e inclusive disminuyendo las defensas del organismo, facilitando la aparición de enfermedades, siendo acertada la limitación de la jornada laboral.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, reflejando los movimientos obreros acontecidos en el mundo y la reciente huelga de Cananea, incluyó en la primer fracción del artículo 123 la jornada máxima de trabajo en 8 horas, así como en los artículos 58 al 68 de la Ley Federal del Trabajo, fue uno de los derechos más prominentes que se conquistaron con los movimientos obreros de principio de siglo, ya que si recordamos, las jornadas de trabajo eran infrahumanas y

---

<sup>5</sup>DE BUEN, Néstor. **"DERECHO DEL TRABAJO"**. Tomo II, 11ª edición, Editorial Porrúa, México, 1996. p. 158

excesivas pues constaban de 12, 18 o hasta 20 horas diarias, se conocían como de **sol a sol**.

El concepto legal de la jornada de trabajo, lo encontramos en el artículo 58 del Código Laboral, al establecer que es **el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo**. No obstante, el trabajador y el patrón conjuntamente podrán fijar una jornada de trabajo mayor de ocho horas diarias, para permitir el descanso de sus trabajadores el sábado por la tarde, siempre y cuando ésta no exceda del máximo legal permitido por la ley. En nuestra legislación laboral existen fundamentalmente tres tipos de jornadas de trabajo, que son las siguientes:

- diurna , comprende de las 6:00 a 20:00 horas; 8 horas.
- nocturna, comprende de las 20:00 a 6:00; 7 horas.
- mixta, comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna pero en caso de laborar más de tres horas y media en un horario nocturno, se le considerará jornada nocturna y no mixta; 7 ½ horas.

Sin embargo, en la doctrina y práctica la jornada de trabajo puede clasificarse también de la siguiente forma:

- jornada reducida. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias ( art. 177).

- jornada especial.- Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor a la legal, si con ello se permite un reposo mayor al trabajador (art. 59)
- jornada ilimitada.- Esta se presenta en el caso de los trabajadores domésticos (art. 333).
- jornada extraordinaria.- Por tratarse más adelante no se comentará nada de la misma.
- jornada emergente.- Es la que prestan los trabajadores cuando surge algún siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador o compañeros.
- jornada continua.- Es la jornada en la cual no existe interrupción de la subordinación, ya que durante el tiempo completo de la misma el trabajador se encuentra a las ordenes de patrón, al respecto la **Suprema Corte de Justicia de la Nación**, se ha manifestado en el siguiente sentido; **“JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.** De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo “Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”, por lo que sí en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salga de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que

la misma debe computarse como “tiempo a disponibilidad del patrón”. Visible en la Séptima Epoca, Semanario Judicial de la Federación, Tomo 217-228 Sexta Parte, Página 599.

- **jornada discontinua.-** Esta se presenta cuando en el transcurso de la jornada de trabajo hay un intermedio y el trabajador puede ausentarse de la fuente de empleo y disponer de ese tiempo, para que una vez concluido éste regrese a prestar sus servicios.

No debe confundirse el descanso que contempla el artículo 63 de la ley, con el reposo o tiempo de comida contenido en el artículo 64, ya que el primero se refiere al descanso otorgado en la jornada continua, es decir, cuando el trabajador no puede ausentarse de la fuente de trabajo, mientras el segundo esta encaminado al descanso intermedio permitido a los trabajadores que desempeñan una jornada discontinua para ingerir sus alimentos fuera de la fuente de trabajo, aclarando que ambos descansos no son acumulables, puesto que se dan en diversos supuestos jurídicos.

Es importante señalar, que no obstante que el artículo 123 en sus fracciones I, II y III de la Constitución, contempla la jornada máxima de ocho horas, la jornada diurna, nocturna y mixta, así como el día de descanso, el artículo 59 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, contempla la posibilidad de repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o **cualquier otra modalidad**, situación que permite a los empleadores aumentar la jornada diaria aún por encima de la legal, y no pagar horas extras siempre y

cuando no se rebase el máximo legal, por lo que el hecho de estar consagrado como tiempo máximo de la jornada de trabajo el de ocho horas, no siempre es observado, al respecto la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** se ha manifestado en el siguiente sentido; **“JORNADA DIARIA. PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS, SIN QUE DE LUGAR AL PAGO DE HORAS EXTRAS.** El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se permita a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Por ello, válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de cuarenta y ocho horas diarias, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria.” Visible en la Octava Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta Semanario Judicial de la Federación, Tomo 55, Julio de 1992, Tesis III. T. j/27, página 45.

## **8. Tiempo Extraordinario**

El tema del tiempo extraordinario o jornada extraordinaria, es de gran controversia, ya que se debe delimitar exactamente, ¿cuándo operan las horas extras?, ¿cómo se deben pagar?, ¿cuáles son gravables y cuáles no?, son varias las apreciaciones que deben hacerse al respecto.

Así, nuestra Constitución Política de 1917 la regula en su artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A", fracción XI, y su ley reglamentaria, en sus artículos 66, 67 párrafo segundo y 68.

El concepto legal de jornada extraordinaria, que se desprende del artículo 66 es el siguiente: la jornada de trabajo que se prolongue por circunstancias extraordinarias, no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, pero a efecto de que nos quede más claro el concepto de tiempo extraordinario sugerimos el que señala la Maestra Patricia Lemus Raya al decir, **surgen cuando existen circunstancias extraordinarias, que son los detalles técnicos y materiales que sujetan al trabajador a estar a disposición del patrón para prestar su trabajo y no se tenían contempladas en la rutina normal de trabajo**<sup>6</sup>, con lo anterior queda expresado en forma clara lo que es el tiempo extraordinario.

De este concepto, se desprenden los siguientes elementos, para la procedencia del tiempo extraordinario, como son:

- la prolongación de la jornada convenida en el contrato de trabajo.
- que existan circunstancias extraordinarias (necesidad patronal) o sea un caso de emergencia.

---

<sup>6</sup> LEMUS RAYA, Patricia. "**DERECHO DEL TRABAJO**", Editorial Mc Grawhill, México 1997. p. 32

- que la prolongación de la jornada no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana.

Consideramos, que solamente en dos supuestos puede darse la necesidad de que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria, y estos son;

- cuando se presente un caso de emergencia, pudiendo ser un siniestro, desastre o riesgo eminente, que ponga en peligro la vida del patrón, compañeros o la existencia de la misma empresa. Esta jornada tiene un sentido de solidaridad del trabajador hacia el patrón, por lo cual se pagará sólo con una cantidad igual a la correspondiente a una jornada u hora ordinaria. En esta corresponde al Patrón acreditar la actualización de los supuestos plasmados en la ley, ya que de no ser así, deberá pagar el tiempo laborado por los trabajadores, como extraordinario.
- cuando exista una necesidad eminente por parte del patrón para obtener una producción mayor a la normalmente realizada en la empresa, en virtud de un contrato o alguna otra circunstancia. Estas horas no podrán exceder de nueve a la semana, ni de tres diarias, debiendo pagarse a razón de un 100% más del salario correspondiente a una hora de trabajo. En caso de laborarse más de nueve horas a la semana las que excede de estas se pagarán con un 200% más del salario correspondiente a una hora de trabajo.

En cuanto a las horas extraordinarias, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha manifestado lo siguiente; "**HORAS EXTRAORDINARIAS.** Al establecer la ley una jornada ordinaria de trabajo dentro de cada período de veinticuatro horas, ha tenido en consideración el desgaste físico que sufre el individuo, con motivo de la realización de las labores que desempeña, por lo que debe de concluirse que sólo por excepción y dentro de circunstancias especiales, pueden aumentarse las horas de trabajo correspondientes a esa jornada, y que cuando un mismo individuo, dentro del período de veinticuatro horas, realiza labores por un tiempo o por un número de horas que exceden a las que corresponden a su jornada ordinaria, todas las horas que exceden del número señalado para ésta última, debe conceptuarse como extraordinarias, y como tales deben pagarse, de acuerdo con lo prevenido por la Ley Federal del Trabajo, o con lo expresamente establecido en el contrato de trabajo correspondiente. Es cierto que, en términos generales, se ha estimado que las horas extraordinarias son aquellas que excediendo de las fijadas en la jornada ordinaria, constituyen una prolongación de ésta; pero si el contrato de trabajo, considera como tiempo extraordinario el que se trabaja antes o después de la jornada reglamentaria, sin que sea preciso que ese trabajo sea necesariamente continuo, en relación con dicha jornada, debe estarse a lo estipulado en dicho contrato, por establecer el mismo, condiciones más favorables al trabajador, que las consignadas en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo; de manera que si la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para resolver el caso planteado ante la misma, se atiene a los términos de la estipulación contractual de referencia, obra con arreglo a derecho." Visible Quinta Epoca, Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXII, Página 1756.

## 9. Categoría

El término categoría tiene infinidad de significados, pero en el presente trabajo solamente nos interesa el referente al derecho del trabajo, ya que el mismo tiene gran transcendencia en las relaciones laborales que existen, toda vez que al conocer la categoría de un trabajador, se deducen las funciones asignadas en la empresa o establecimiento en el cual labora, como lo establecen los Maestros De Maza e Iglesias, la categoría profesional **es la asignada por los empresarios a sus trabajadores en atención a la función que cumplen.** <sup>7</sup>

Para asignar la categoría a una persona, es necesario tomar en cuenta diversos elementos como son:

- el grado de estudios que tiene el trabajador.
- naturaleza de la función confiada.
- misión que ejerce o tarea que realiza.
- denominación del cargo, empleo u ocupación que desempeña.
- retribución que percibe y forma de pago (hora, día, semana o mes).

---

<sup>7</sup>DE MAZA, F. e IGLESIAS, M. "DICCIONARIO LABORAL (VOCABULARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO SOCIAL), Editorial Dux, Barcelona. p. 60.

La categoría asignada por el empresario o patrón al trabajador, es una de las condiciones más importantes, habida cuenta que en caso de cambiarse traería consecuencias económicas y sociales al obrero, dando inclusive lugar a una controversia ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que una vez celebrado el contrato y fijadas las condiciones de trabajo entre las partes, el patrón no puede de forma unilateral cambiar las mismas en perjuicio del otro contratante.

## **10. Salario**

En nuestro país el poder constituyente, indicó que el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia, esto es en la constitución de 1857 y 1917, se tomó un sentido individualista, pues indica, que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno convencimiento, esto se reflejó en el art. 5º, para posteriormente pasar a la Constitución de Querétaro en el artículo 123, sufriendo la adición de la palabra remunerador hecho que se vió reflejado en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo al establecer; el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 LFT).

Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores, y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

Existen diversos conceptos de salario, para dejar más claro el mismo, citaremos algunos de ellos; El Maestro Néstor De Buen, señala el

salario desde el punto de vista jurídico, se entiende como; **el objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática**, así, para Carlos Marx **el salario es el precio del trabajo**, el maestro Guillermo Cabanellas, señala, **el salario es la contraprestación del trabajo dada la naturaleza onerosa y sinalagmática del contrato** <sup>8</sup>, de los anteriores conceptos podemos concluir que el salario es la contraprestación que tiene obligación de cubrir el patrón al trabajador, por la prestación de un servicio personal y subordinado.

• **Características fundamentales del salario.**

- debe ser remunerador.- Se refiere a que el salario debe ser proporcional al tiempo laborado.

- debe ser suficiente.- En relación a la zona geográfica en la cual se encuentre el trabajador.

- determinado o determinable.- El trabajador debe conocer con certeza a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido.

- debe cubrirse periódicamente.- Con respecto a los obreros la ley señala que debe cubrirse semanalmente, y a los demás trabajadores cada quince días.

---

<sup>8</sup>DE BUEN, Néstor. Op. Cit p. 200

- debe pagarse en moneda de curso legal.- Esta característica se encuentra encaminada a evitar el pago en vales, mercancías, fichas o cualquier otro signo representativo. (artículo 123, fracción X Constitucional y 101 de la Ley Federal del Trabajo).

La integración del salario en México, esta compuesta de los siguientes elementos; el pago en efectivo cotidiano- cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y por otro lado, reconoce la fórmula general de qué el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo (art., 84 LFT)

La fijación del salario en México, se deja a la libre voluntad de los trabajadores y patrones, el monto del salario, debe ser el mínimo que se establece para cada región geográfica acorde con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, observando las diversas limitaciones que se encuentra consagradas en el artículo 83 de la ley de la materia, como ejemplo de ello tenemos; la imposibilidad de convenir niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley (artículo 85 LFT), y la obligación del pago de salarios remuneradores en base a la cantidad y calidad de los servicios (artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, b, c, y 85 LFT).

- obligación de pagar el salario en efectivo (art. 123 fracción X y 101 LFT).
- la realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios (art. 123, fracción XXVII, d, c, y 5, fracción VIII y 108 LFT).

- la prohibición de retención de salarios por concepto de multas (107 LFT), compensación (105) y descuentos (110).

No obstante lo anterior, la ley permite bajo ciertas circunstancias que se lleven a cabo diversos descuentos al salario como son:

- por concepto de cuotas sindicales (artículo 110, fracción I LFT)
- pago de rentas o abonos al INFONAVIT.
- cuotas para cooperativas y cajas de ahorro ó pensión alimenticia .
- sistema de ahorro para el retiro y cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## **11. Día de descanso**

Este derecho de los trabajadores tiene antecedentes religiosos, ya que la palabra domingo deviene del latín dominicus, que significa **día del señor**, pasando a ser obligatorio posteriormente.

En la actualidad, el descanso semanal no tiene ninguna relación con la religión, y se encuentra regulado en el artículo 123 de la Carta Magna, así como en el artículo 69 de su ley reglamentaria, el concepto de día de descanso que consideramos, más completo es el siguiente; **es**

**el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-físico, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.<sup>9</sup>**

La Ley Federal del Trabajo reglamenta dos tipos de descanso; el descanso semanal y el descanso obligatorio.

- El primero, corresponde a la fórmula legal conocida, que por cada seis días de trabajo disfrutará de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro (artículo 69 LFT), cubriendo de esta forma la laguna constitucional del artículo 123 fracción IV que omite declarar si se debe o no pagar el día de descanso.

El día de descanso semanal, puede ser cualquiera de la semana, no obstante que el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se procurará que el día de descanso sea el domingo, existen trabajos que requieren de una actividad continua, siendo necesario laborar los días domingos a cambio de descansar cualquier día de la semana, por ello en algunos centros de trabajo se labora el séptimo día.

El trabajador no se encuentra obligado a trabajar el día de su descanso semanal, ya que de quebrantarse esta disposición, el patrón

---

<sup>9</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Tomo III, Editorial Porrúa, México 1985. p 238.

estará obligado a pagar un 200% más de su salario, independientemente del día ordinario, es decir, un salario del 300% por el día laborado.

- El descanso obligatorio tiene por objeto proporcionar a los trabajadores tiempo para conmemorar determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o especial significado para la clase trabajadora. En el artículo 74 de la ley se consideran como días de descanso obligatorio los ahí citados.

A diferencia del descanso semanal, los trabajadores estarán obligados a laborar, cuando por la actividad de la empresa o establecimiento se requieran sus servicios, los trabajadores y el patrón deberán acordar el número de empleados que permanecerán en la empresa, a su vez el patrón deberá pagar un 200% más a los trabajadores que se queden laborando.

## **12. Establecimiento**

Es importante señalar, que la empresa por lo regular cuenta con lugares anexos a ella, debido al giro de su negocio, por esta razón existen los establecimientos, también conocidos como sucursales ó filiales, derivadas de la misma organización de la empresa y necesarias para su buen funcionamiento, por lo cual estos establecimientos también solicita la prestación de servicios, personales y subordinados, contemplándose por la ley esta figura.

La Ley Federal del Trabajo le dedica algunos artículos para conformar su existencia y son: el siete, nueve y dieciséis, de los cuáles consideramos más importante al último de los mencionados por lo cual mencionaremos lo referente al establecimiento.

Artículo 16, parte final que señala; se entiende por establecimiento, la una unidad técnica que como sucursal o agencia es parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

**Para el Dr. Alberto Briceño Ruíz es una extensión del Centro del Trabajo y para ello quien labora en el establecimiento debe contar con los mismos beneficios y derechos.**<sup>10</sup>

### **13. Prima dominical**

Al dar el concepto de día de descanso establecimos que el patrón y trabajador pueden convenir el descanso semanal, cualquier día de la semana, siendo ahora relevante destacar, que cuando los trabajadores y el patrón fijen el día domingo como laborable, éstos tendrán derecho a que el empleador abone un veinticinco por ciento más a su salario ordinario del día domingo, por estimarse éste día como de descanso en todas las escuelas del país, pero si el trabajador presta sus servicios,

---

<sup>10</sup>TEMUS RAYA, Patricia. Op Cit. p. 32.

pierde la oportunidad de convivir con sus hijos, pérdida moral y familiar que exige una compensación; y por lo tanto, se pagará con un salario adicional.

Así, el artículo 71 de la ley reglamentaria, concede a los trabajadores que presten sus servicios en día domingo una prima del 25% más sobre el sueldo correspondiente a un día de salario ordinario, de lo anterior podemos concluir que la prima vacacional es la **prestación adicional otorgada por el patrón al trabajador al prestar sus servicios los días domingo.**

#### **14. Vacaciones**

La palabra vacaciones deriva del latín vacatio-onis, y es de acuerdo con el tratadista José Montenegro Vaca (Citado por Alfredo J. Ruprecht en el Tomo XXVI de la Enciclopedia Jurídica Omeba), el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

La Ley Federal del Trabajo (vigente) regula las vacaciones en sus artículos 76 al 81, así mismo en la LFTSE (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) se refiere a las vacaciones en su artículo 30.

Existe una diferencia entre ambas respecto del tiempo laboral que debe de tener un trabajador para aspirar al otorgamiento de vacaciones, ya que la LFT solicita un año para gozar de ellas, mientras que la LFTSE sólo exige haber rebasado seis meses consecutivos para el primer ordenamiento el período vacacional no podrá ser inferior a seis días laborables disfrutados en forma continua y se aumentará de dos en dos hasta llegar a doce por cada año de prestación de servicios; para el segundo habrá dos períodos anuales, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto. La LFT permite después del cuarto año, que el lapso vacacional se aumente en dos días por cada cinco (años) de servicio.

Ubicados en el marco exclusivo de la LFT, diremos que quienes laboren por temporada podrán disfrutar de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. La irrenunciabilidad del derecho apareja la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración.

La expectativa vacacional se refuerza para el trabajador, a partir de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y se apuntala con la obligación patronal de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

## 15. Prima vacacional

El pago de esta prestación tiene como fin dotar al trabajador de recursos económicos extras para que el mismo disfrute de sus vacaciones, tomando en cuenta que su salario se encuentra destinado a la manutención de su familia, por ello se otorga un 25% más del salario ordinario, cuando éste disfruta de su período vacacional para facilitarle el paseo y sano esparcimiento, en compañía de su familia, al efecto, sugerimos, el siguiente concepto de prima vacacional, **es la prestación legal contenida en la ley a cargo del patrón y a beneficio de sus trabajadores, consistente en el veinticinco por ciento más del monto que por concepto de vacaciones le corresponde, a fin de facilitar su período vacacional en compañía de la familia.**

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES

#### 1. Antecedentes en Europa

El derecho del trabajo surge en el siglo XX, como resultado de la lucha de clases iniciada en Europa con la división de los hombres, el sistema económico (liberal) y el gobierno de la burguesía, es decir, los hombres por naturaleza tienen derechos inherentes, inalienables, irrenunciables e imprescriptibles, los cuáles a partir de su integración a la Sociedad (contrato social) se ven afectados e inobservados por el sistema económico de la época, al crearse diversidad de conflictos y desigualdades entre la clase obrera y capitalista de la época (burguesía). Así los grandes pensadores como Juan Jacobo Rosseau, manifiestan **la desigualdad entre los hombres surge a partir del nacimiento de la propiedad privada**<sup>11</sup>, es decir, al existir propietarios y no propietarios, se forman dos grupos que tienen intereses opuestos, dando lugar al nacimiento de la clase proletariada y burguesa.

Debido a la constante explotación de la clase trabajadora, comienzan a surgir infinidad de movimientos y pensadores que buscan explicar y dar solución a estas desigualdades, destacándose entre ellos Carlos Marx, quién a través de diversas obras intenta dar una explicación y solución a tanta injusticia social observada en esos momentos en el mundo.

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 11.

Aconteciendo en Inglaterra, Francia, Alemania y España los sucesos más importantes que dieron origen al derecho del trabajo y a una regulación humana de la jornada laboral, aboliendo de forma definitiva, cuando menos en teoría la explotación del hombre por el hombre.

- **Inglaterra**

En el siglo XIV, tras el debilitamiento del sistema feudal y la devastadora peste bubónica, se abre la posibilidad para los siervos de buscar mejores condiciones de trabajo. La posición del trabajador como negociador en los centros urbanos, afectados por la falta de mano de obra, le permitía pretender más altos jornales y mejores condiciones de trabajo para la prestación del servicio, utilizando el funcionamiento de la ley de la oferta y la demanda, aunque estas tuvieron corta duración, ya que los patrones solicitaron al parlamento el otorgamiento de medidas de protección a su favor, creándose así la primer ley laboral en Inglaterra, conocida como; La Ordenanza de los Trabajadores (Ordinance of Laborers) en el año de 1349, y en 1359, se crea la Ley de los Trabajadores (Statute of Laborers). En esencia las anteriores leyes **exigían que todo hombre o mujer sano, menor de 60 años, y carente de medios de subsistencia propios trabajara a pedido de un patrono, por un jornal diario fijado por la ley.** <sup>12</sup>

Fueron Owen y Fourier, quienes al igual que otros grandes hombres y pensadores de la época elevaron su voz, para poner de relieve la injusticia social que reinaba en los centros de trabajo, clamando por las

---

<sup>12</sup> FALCONE. Nicolás. "DERECHO LABORAL", Editorial TEA, Buenos Aires, Argentina 1970. p. 17.

libertades a las cuales tenían derecho todos los hombres y provocando el movimiento conocido como la Guerra Cartista.

La Guerra Cartista, es un movimiento surgido como consecuencia del desplazamiento que las maquinas hicieron de los hombres, debido a la gran eficiencia en la producción de las mismas, provocando que los obreros desplazados a consecuencia de la industrialización, destruyeron máquinas y quemaron fábricas. Obteniendo como respuesta, la ley de 1769 que aplicó severas sanciones a los proletariados que asaltaran máquinas y edificios fabriles.

En 1812 se emitió una nueva Ley por el parlamento que impuso la pena de muerte a los destructores. Siendo hasta el año de 1829 cuando el parlamento Inglés aceptó, la asociación de los trabajadores en Sindicatos y Uniones, misma que a lo largo de su desempeño y después de largas luchas obtuvo la reducción de la jornada de trabajo inhumana, sustituyéndola por la actualmente conocida.

#### • Francia

A principios del siglo XIX el proceso de industrialización francesa, fue desplazando al artesano y pequeño propietario originando el surgimiento del proletariado, ya que anteriormente, la población en Francia se dedicaba en su mayoría al cultivo de la tierra (campesinos).

A pesar de la emisión de diversos ordenamientos jurídicos emitidos en éste país para frenar el reclamo de mejores condiciones de trabajo,

así como la defensa de sus derechos y el desarrollo de las corporaciones integradas por parte de la clase proletariada con el objetivo de dar unidos pelea al patrón, como lo son; el Código Civil de Napoleón, que establecía en su artículo 1782, **el patrón será creído bajo palabra, si afirma el monto de los salarios, el pago de los del año vencido; y la existencia de anticipos del año siguiente** <sup>13</sup>, regulando la contratación de los trabajadores como un contrato de arrendamiento, provocando que los patrones impusieran condiciones de trabajo notoriamente inhumanas (jornadas excesivas, miserables salarios y crueles castigos, sin importar la edad o sexo ), la Ley de Chapelier de 1791, como mecanismo legal para evitar el surgimiento de las corporaciones, tal y como se desprende del tenor de sus dos primeros artículos, que establecían lo siguiente: **Artículo 1.- Siendo la eliminación de toda especie de corporaciones del mismo estado social o profesión una de las bases de la Constitución queda prohibido restablecerlas con cualquier pretexto que sea; Artículo 2.- Los ciudadanos del mismo estado social o profesión, los obreros y compañeros de oficio cualquiera no podrán, cuando se reúnan, designar presidente, secretario o sindico, llevar registros, tomar resoluciones, sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos intereses comunes** <sup>14</sup> y el Código Penal que castigaba enérgicamente los actos que se encaminaran a obtener mejores condiciones de trabajo y salarios más justos.

---

<sup>13</sup> BRICEÑO RUIZ. Alberto. "**DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**". Editorial Harla, México 1985. p. 60.

<sup>14</sup> ALONSO GARCIA. Manuel. "**CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**", 5º Edición, Editorial Ariel, Barcelona, España 1975. p.p. 67 y 68.

Alrededor de los años de 1831 a 1839 funcionaban en Francia cuatro asociaciones secretas cuya objetivo era la defensa del trabajador, y se denominaban; Los amigos del pueblo, La Sociedad de los Derechos del Hombre (ambas con tendencias demócratas burguesas), La Sociedad de las familias y La Sociedad de las Naciones de orientación socialista, apegadas a las ideas que en ese tiempo predicaban los grandes pensadores del socialismo utópico, como; Owen, Fourier, Sain Simón, Cabet, Prudhon y Luis Blanc, ideas que influyeron definitivamente en la conquista de una Legislación de Trabajo.

Fue en 1848 con la aparición del manifiesto comunista de Marx y Engels, cuando el pueblo francés adopta definitivamente la idea de ellos, la clase trabajadora, por medio de la acción revolucionaria podría obtener un cambio en el régimen social, logrando el establecimiento de la República, orientando su lucha hacia la obtención de una legislación de trabajo. Exigieron el reconocimiento de los siguientes derechos: de trabajar, de organización y aún más, la creación de un Ministerio de Trabajo.

Puesto que para poder subsistir es necesario trabajar, consideraron, que el Estado tenía la obligación de proporcionar a sus obreros empleo, obteniéndose del gobierno la expedición de una Ley que creó Los Talleres Nacionales, a donde aquel obrero que carecía de ocupación, tenía derecho de asistir para prestar sus servicios y percibir a cambio la debida remuneración. También se logró el reconocimiento y ratificación del derecho de asociación, creándose La Comisión de Luxemburgo que se encargaba de estudiar la reglamentación del trabajo,

expedía las formas adecuadas para lograr su realización, así mismo, se encargaba de cuidar el cumplimiento de protección y asistencia pública que el Estado debía proporcionar a los trabajadores.

Más adelante, durante el Gobierno de Napoleón III, sigue prevaleciendo una inestabilidad política, lo que provoca el nacimiento del Partido Popular, para de alguna manera atender las exigencias de la clase trabajadora, siendo hasta el año de 1884, cuando el parlamento aprueba una ley que reconoce el derecho de asociación, prosperando de esta forma la creación y nacimiento de diversos sindicatos; dando lugar al fortalecimiento de la clase obrera, provocando con esto, una reglamentación de la jornada de trabajo.

#### • Alemania

El movimiento revolucionario en Alemania, tuvo un retroceso en comparación de otros países europeos, ya que este país formaba el corazón del socialismo en el que Lassalle junto con Marx, a pesar de sus discrepancias, eran sus principales representantes, de su pensamiento y actividad.

Nacieron dos importantes agrupaciones denominadas; Internacional y Social Demócrata ó Partido Obrero Social Demócrata, las que solicitaron el reconocimiento del derecho de asociación y la reglamentación del trabajo, relativos a salarios y jornadas de trabajo.

Se inicia la primera forma de intervencionismo de Estado, en la llamada Era de la Política Social considerada hoy en día como la primera forma de intervencionismo de Estado. Constituye sin duda, el primer cambio de actitud del Estado frente a los problemas económico-sociales. Esta política llevada a la práctica por el Canciller de Hierro Bismarck, opuso al capitalismo liberal, el intervencionismo de Estado en una doble dimensión; protección a la industria nacional frente a la concurrencia de productos extranjeros e intervención en los problemas laborales internos. A partir de éste momento, es cuando el derecho del trabajo se perfiló como justicia distributiva y adquirió una naturaleza pública incuestionable.

En mayo de 1875, actuando conjuntamente comunistas y lassalleanos, crean el programa que se llamo GOTHA, de cuyo contenido se desprendía, lo siguiente; I. **El trabajo es fuente de toda riqueza y cultura y como, en general, el trabajo útil no es indispensable más que para la sociedad, su producto íntegro corresponde a la sociedad, o sea, a todos sus miembros, debiendo éstos participar en el trabajo con arreglo a un derecho igual y recibiendo cada uno según sus necesidades racionales. En la sociedad actual los medios de trabajo son monopolios de la clase capitalista; el Estado de dependencia resultante para la clase obrera es la causa de la miseria y esclavitud en todas sus formas . La liberación del trabajo exige la transformación de los instrumentos de trabajo en patrimonio común de la sociedad y la reglamentación para la comunidad del trabajo colectivo con afectación de una parte del producto a las necesidades generales y al reparto equitativo del resto. II. 4º Supresión de las leyes de excepción, principalmente las leyes de**

**prensa, reuniones y coalición ... III. 5° Prohibición del trabajo de los niños, así como el de las mujeres, perjudicial para su salud y moralidad. 6°. Ley protectora de la vida y salud de los trabajadores.- Control sanitario de los alojamientos obreros”.** <sup>15</sup>

La clase obrera alemana, consciente que el progreso industrial no era posible sin esa gran masa de población que ellos constituían, persistieron en sus demandas de mejoría al gobierno, obligando a Bismarck a imponer en el año de 1878 la llamada Ley Antisocialista, que prohibía las asociaciones que por medio de propagandas socialistas, promulgarán el derrocamiento del orden político y social existente, igual para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifestarán, a pesar de ello, la unión de los obreros no se vino abajo soportando una cacería por parte del gobierno de sus principales dirigentes, siguieron discretamente reuniéndose en diversos lugares, actitud que a largo plazo dió sus frutos.

Es durante la segunda década del siglo pasado, cuando Alemania alcanzo su más alto grado de avance en materia laboral, quedando plasmado en su Constitución de Weimar, promulgada el 2 de agosto de 1919. Siendo una novedad en Europa, al reglamentar el derecho de propiedad y de trabajo, estableciendo que la primera no es un derecho privado, sino una función social, y en cuanto al trabajo, este fue reglamentado minuciosamente, al establecerse el salario, la jornada de trabajo y la organización colectiva de los trabajadores, al respecto el Maestro Manuel Alonso García manifiesta lo siguiente; **en ella se**

---

<sup>15</sup> BRICEÑO RUIZ. Alberto. Op. Cit. p.p. 72 y 73.

contiene el reconocimiento expreso del derecho de asociación, la protección de la maternidad, la afirmación de la necesidad del aseguramiento contra los riesgos de trabajo y un conjunto de principios expresados en preceptos concretos- que podemos resumir así: protección del trabajo y creación de un Derecho unitario del mismo; reglamentación internacional del trabajo en una formulación que excedía, evidentemente, las propias posibilidades y competencias de una declaración de ámbito estatal; reconocimiento de la libertad de trabajo, de la obligación de trabajar y del derecho al trabajo; y afirmación de la libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción, la cual queda garantizada para todas las profesiones, estableciéndose la nulidad de todo convenio o medida que tienda a impedirla o limitarla. <sup>16</sup> Se crearon además consejos de empresa a fin de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo y organizar debidamente la relación obrero patronal.

#### • España

En España como en otros países europeos, los obreros lucharon por obtener mejores condiciones de trabajo, y por la creación de una legislación que contemplará en su contenido éstas, así como, las sanciones que se aplicarían a los infractores de ellas. Durante el Gobierno de Felipe II, obtuvieron algunas mejoras, entre ellas las más importante es sin duda la fijación de una jornada de trabajo en las

---

<sup>16</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Op. Cit. p.p. 159-160.

industrias, ya que en aquellas épocas la jornada de trabajo se entendía de sol a sol, en virtud de que el trabajador era contratado para laborar las horas que el patrón le impusiese, permitiéndole apenas el tiempo mínimo para alimentarse y descansar.

Al impedírsele al trabajador formar parte de asociaciones sindicales, carecía por completo de recursos para enfrentarse a la acción opresora y explotadora del patrón, no obstante, que las ideas relativas al derecho social se encontraban, ya muy en boga en toda Europa.

La primer regulación que con carácter general se estableció en éste país, para dar solución a éste problema, fue el Real Decreto del 3 de abril de 1919, el cual fija ya el límite de duración de la jornada de trabajo en ocho horas. Posteriormente, el 1º de julio de 1931, se aprueba el decreto regulador de la Jornada Máxima Legal, el cual fue convertido en Ley el 9 de septiembre de éste mismo año.

Así mismo, el Fuero de Trabajo en el año de 1938, en una de sus declaraciones realiza, la siguiente afirmación; **El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo, a cuyo fin limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario.**<sup>17</sup>

El Maestro Alonso García, advierte que la jornada de trabajo, en el derecho español, no se puede considerar reducida a lo estipulado en la

---

<sup>17</sup> Ibidem. p. 495.

Ley, ya que más que jornada diaria se tendría que hablar de jornada semanal, fijada esta en cuarenta y ocho horas, debido a que la propia Ley de la Jornada Máxima Legal permite que las partes (trabajador y patrón) acuerden la duración de la jornada de trabajo siempre y cuando, no exceda de nueve horas diarias, tal y como se desprende del siguiente texto de la ley; **en los casos en que la indole de la labor no permita una distribución diaria uniforme, o por conveniencia, de patronos y obreros.** <sup>18</sup>

## 2. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre

Es importante detenerse a destacar la trascendencia que tuvo para el surgimiento del Derecho del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre a través de diversos documentos en el mundo, el impacto social que provocaron, para finalmente culminar con el reconocimiento y regulación de éstos por parte del Estado, en consecuencia, podemos señalarlos como uno de los logros más importantes que el movimiento obrero conquistó en el mundo, obteniendo con ello mejores condiciones de trabajo.

Las declaraciones de derechos concebidas como declaraciones hicieron su aparición como una exaltación de los derechos individuales frente a la omnipotencia del Gobierno del Estado. Modernamente surgieron por primera vez, en América del Norte, en las Constituciones que se dieron en algunas colonias al emanciparse de Inglaterra. La

---

<sup>18</sup> Idem.

primera fue la que adoptó la Convención de Virginia el 12 de junio de 1776.

Tiene trascendental importancia la declaración de independencia del 4 de julio de 1776, proclamada en Filadelfia a consecuencia de la guerra, y naturalmente, implicó la separación de la Gran Bretaña y la asunción de los atributos de la soberanía.

Los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Esta denominación tiene carácter histórico, y corresponde a la época previa a la Revolución Francesa de 1789 llena de aspectos individualistas, contractualistas, en las que se ponía de relieve el carácter pactista de la sociedad y, por lo tanto, el sobrenombre de ciudadano a la persona humana.

Lafayette, héroe de la independencia norteamericana, fue uno de los que con más ardor sostuvo en y ante la Asamblea Constituyente, instaurada por los revolucionarios franceses de 1789, la necesidad de promulgar una declaración semejante; en consecuencia se votó una declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, y sirvió posteriormente como preámbulo a la Constitución Francesa de 1791, una de las que ha pervivido en la memoria de los hombres.

Tiene singular importancia la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, el Maestro Mario de la Cueva comenta al respecto, la **Declaración de los Derechos del Hombre: para el derecho del trabajo posee una importancia grande, por que en ella se dió a sus**

**principios fundamentales el mismo rango y base filosófica y jurídica que corresponde a los principales derechos del hombre**".<sup>19</sup>. Los artículos que tienen relación directa con el derecho del trabajo, son los siguientes:

**"Artículo 4. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.**

**Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; 4. Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.**

**Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".**<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 32.

<sup>20</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.

### 3. La lucha por la jornada de trabajo en México

El trabajo siempre ha existido y si bien es cierto que en el México prehispánico el trabajo no fue reglamentado, también es verdad que el trabajo estuvo regido por la costumbre.

Con anterioridad, se puede decir que el primer intento de reglamentación del trabajo en nuestra patria lo constituyeron las Leyes de Indias, ordenamiento cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era sumamente difícil, la despiadada explotación de que eran objeto los nativos por parte de los desalmados encomenderos. Este ordenamiento contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y pago en efectivo del salario.

Algunos autores consideran que las Leyes de Indias más que contener disposiciones de índole laboral, contenían medidas humanitarias, actos de piedad, etc.

Otro de los antecedentes legislativos que contiene una regulación de la jornada de trabajo, es la obra de José María Morelos y Pavón denominada Los Sentimientos de la Nación, la cual establece en su párrafo doce, lo siguiente:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se

aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

Producto del avanzado y profundo pensamiento de Don José María Morelos y Pavón, los sentimientos de la Nación, al no tener aplicación, no rebasaron los límites de la sana intención ya que siguieron aplicándose los ordenamientos españoles.

#### **4. Decreto Constitucional de Apatzingán**

Antes de este Decreto Constitucional de Apatzingán, existió otro documento que me gustaría citar debido a su gran importancia, para la legislación del trabajo, como lo es el Bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, el cual en su artículo 1º, señalaba, lo siguiente; **ordenaba a los dueños de los esclavos que les diesen libertad, en el término de diez días, so pena de muerte** <sup>21</sup>, aboliendo la esclavitud.

Con ciertas bases de carácter laboral el Decreto Constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, expedido por el Congreso de Anáhuac, es otro de los grandes documentos históricos que tienen relación con el derecho laboral, ya que del tenor de su artículo 38, se desprende lo siguiente; ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos.

---

<sup>21</sup> DE BUEN, Néstor. “**DERECHO DEL TRABAJO**”, tomo I, 8ª edición, Editorial Porrúa, México 1991. p. 288.

A pesar de contemplar ésto, y como consecuencia del estado de guerra, y el hecho de que la mayor parte de nuestro territorio se encontraba dominado por las fuerzas realistas (sujetas a la corona) y la subsistencia del antiguo derecho español, no tuvo aplicación, no obstante, cabe resaltarla como un antecedente importante del derecho laboral en nuestro país.

Estas mismas consideraciones y la ausencia de una conciencia de clase entre los trabajadores, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo en esta etapa.

### **5. El artículo 5 de la Constitución de 1857**

Al triunfo de la revolución de Ayutla, tras la expulsión definitiva del General Santa Anna del poder, el Presidente Comonfort, reunió al Congreso constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para formular un proyecto de Constitución, destacándose dos discursos de excepcional importancia a cargo el primero del diputado Jalisco Ignacio Ramírez, quién señala graves omisiones a la Constitución de 1857, y el de Jalisco Ignacio Vallarta, quién criticó el artículo 17 relativo a la libertad de trabajo.

No obstante lo anterior, el cinco de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort, su tendencia liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones mínimas para la prestación de los servicios.

Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo 4º faculta al individuo a abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. El artículo 5º, modificado en 1873 y en 1898, prevé que **nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su pleno consentimiento, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre**.<sup>22</sup>

## 6. El Código Civil de 1870

El primer Código Civil promulgado en México surge el 13 de diciembre 1870, el cual contenía, dos capítulos que pretendían regular lo que ahora conocemos como relaciones laborales, que eran el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III. Al respecto de éste Código el Maestro Alberto Briceño Ruíz, comenta lo siguiente; **superó al francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras: Parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales**<sup>23</sup>. En su tenor el ordenamiento legal en comento reguló el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de porteadores y alquiladores, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre el salario, el

---

<sup>22</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 81.

<sup>23</sup> Idem.

propio Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.

Este Código, representa un antecedente importante para nuestra legislación laboral. Es importante destacar la circunstancia de que al regular la relación de trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicios.

## **7. Las huelgas de Cananea y Río Blanco**

En la historia de México, existen dos movimiento obreros de gran importancia, para que se llevará a cabo la revolución de 1910, y son; la huelga de Cananea en Sonora, en junio de 1906, y la de Río Blanco, en Veracruz, destacando estos dos conflictos obrero patronales por la presión que el gobierno ejerció en contra de los obreros que participaron en estos.

La huelga de Cananea, aconteció en el Estado de Sonora. Los trabajadores mexicanos de la compañía norteamericana **Cananea Consolidated Copper Company**, al estar hartos de la explotación y tiranía con la cual eran tratados por la empresa norteamericana, acordaron llevar a cabo un movimiento de huelga para protestar contra las inhumanas condiciones de trabajo en las cuales se encontraban, presentando el día primero de junio un **memorándum** en el cual se expresaban las peticiones de los trabajadores en cinco puntos, destacándose entre los más importantes las siguientes; 1.- **Queda el**

**pueblo obrero declarado en huelga; 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes; II.- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo; III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Company", se ocuparán el 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos; V.- Todo mexicano, en los trabajos de la negociación, tendrá derecho de ascenso, según se lo permitan sus aptitudes<sup>24</sup>.**

Las peticiones hechas por los obreros fueron negadas por el Gerente de la Empresa, no obstante lo anterior, siguieron firmes en sus demandas. El Gobernador de Sonora, Rafael Izábal, trato de cubrir las deplorables condiciones en las cuáles se encontraban laborando los obreros mexicanos, negando todas las afirmaciones que los trabajadores expresaban para recurrir a la huelga, y justificando la discriminación de que eran objeto aduciendo que los obreros norteamericanos ganaban más porque en el lado americano las mercancías que adquirían tenían un precio superior al cual eran adquiridas en México, aunado a que la productividad y rendimiento de estos era superior a la de los mexicanos. El gobernador fue desmentido por un periódico obrero, dando como resultado una lucha sangrienta en la cual murieron varios obreros mexicanos y los principales dirigentes del movimiento fueron encarcelados, reiniciándose las labores en condiciones de sumisión para los obreros.

---

<sup>24</sup>SILVA HERZOG, Jesús. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA, Tomo I, 2ª Edición, 5ª Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México 1985. p. 53.

- **La huelga de Río Blanco.**

Este movimiento surgió un año después en 1907, como protesta de la opresión llevada a cabo por los patrones industriales contra la acción organizadora de los trabajadores textiles. Para defenderse de los abusos de sus patrones los trabajadores industriales de hilados y tejidos crearon el " Gran Círculo de Obreros Libres" en junio de 1906, cuyo medio de difusión lo fue el periódico obrero **Revolución Social** el cual contenía ideas y principios del Partido Liberal Mexicano de los Flores Magón, en contestación a este hecho los patrones formaron en septiembre de 1906, el Centro Industrial Mexicano como un órgano de defensa de los capitalistas. El 20 de noviembre de 1906 los industriales de Puebla impusieron El Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, el cual contenía las siguientes disposiciones: jornada de trabajo de seis de la mañana a ocho de la noche, con tres cuartos de hora de intermedio para tomar alimentos, siendo la entrada al trabajador cinco minutos antes del inicio de la jornada de trabajo, aceptación de descuentos en el salario, pago de material estropeado, prohibición a los trabajadores de recibir visitas en su casa, etc., éste reglamento fue publicado el cuatro de diciembre de 1906, en las fábricas de Puebla y Atlixco, hecho que dió lugar a una huelga de trabajadores.

Lo que provocó el disgusto de los patrones, quienes realizaron un paro de labores en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal afectando a más de cincuenta mil obreros, fijándose el reglamento citado en los centros de trabajo.

El conflicto llegó al extremo de ventilarse por conducto de un arbitraje presidencial, el cual emitió su laudo el 5 de febrero de 1907, favoreciendo completamente a los patrones y provocando el disgusto de los trabajadores quienes protestaron enérgicamente y se negaron a reiniciar labores, como lo ordenaba la resolución emitida por la presidencia.

Los obreros para manifestar su inconformidad realizaron un mitin frente a la fábrica y a continuación saquearon e incendiaron la tienda de raya de la fábrica, marchándose rumbo a Orizaba, Nogales y Santa Rosa, la muchedumbre formada por niños, hombres y mujeres, en el camino se encontraron con los soldados quienes ya los esperaban.

**“una fracción del 12º Regimiento se había apostado en la Curva de Nogales y al aparecer la multitud, los soldados dispararon sus armas una y muchas veces. Cumplían órdenes de su Jefe, el general Rosalino Martínez. El saldo: doscientas víctimas entre muertos y heridos. No fue eso todo. Durante el resto de ése día y parte de la noche, los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue innecesaria y brutal”.**<sup>25</sup>

Se dice que la jornada laboral era de quince horas diarias y en el Reglamento se imponía una jornada de catorce horas, más cinco minutos anteriores a la hora de entrada.

---

<sup>25</sup> Ibidem. p. 171.

El desarrollo de los hechos que ocurrieron, los derechos que se exigieron y los líderes que dirigieron dichos movimientos influyeron definitivamente en las últimas dos etapas de la Revolución Mexicana: Etapa Maderista (1910-1913) y Etapa Carrancista o Constitucionalista (1913-1917).

## 8. La Revolución de 1910

La Revolución de 1910, se inició con el Plan de San Luis Potosí, por Don Francisco I. Madero. Los principales objetivos de esta rebelión armada, eran; el derrocamiento del gobierno del General Porfirio Díaz, el **Sufragio Efectivo** y la **No Reelección** del Presidente y Vicepresidente de la República, de los Gobernadores de los Estados, convocar a elecciones presidenciales al triunfo del movimiento.

Al triunfo de la Revolución y siendo Presidente de la República don Francisco I. Madero, se busca dar solución en forma inmediata a los problemas políticos, económicos y sociales. El 18 de marzo 1911, en la Sierra de Guerrero fue proclamado el Plan Político Social, por los Estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y el Distrito Federal, de cuyo tenor se reconoce como presidente provisional al señor Francisco I. Madero, mismo que consta en quince puntos; desprendiéndose del punto once, lo siguiente; **XI. Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve**<sup>26</sup>. Así mismo, mediante el decreto del Congreso de la Unión de fecha 13 de diciembre

---

<sup>26</sup> Ibidem. p. 57.

de 1911, se crea la Oficina del Trabajo, para atender los conflictos obrero patronales.

**El Doctor Néstor de Buen Lozano, emite su punto de vista acerca del desempeño del Presidente Madero, en materia obrera, siendo el siguiente; Madero no sólo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone en seguida de manifiesto el carácter de burgués de su ideología al reprimir, y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que, incipientemente, pasada la etapa negra del porfirismo, intenta agruparse en la “Casa del Obrero”, fundada en un principio como escuela racionalista, a imitación de la del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el sábado 24 de agosto de 1912.** <sup>27</sup>

En el año de 1913, se inicia el movimiento que se denomina la Revolución Constitucionalista, con el Plan de Guadalupe, firmado el 26 de marzo del año ya citado, dirigida por Venustiano Carranza, Gobernador en ése entonces del Estado de Coahuila, quién se nombro Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, para derrocar al General Victoriano Huerta, aunque en éste plan no se contemplaron disposiciones en materia obrera, en el transcurso del movimiento el primer jefe prometió atender los problemas del proletariado mexicano, tal y como se desprende de un discurso que pronunció el 24 de septiembre de 1913, en Hermosillo, Sonora:

**“... Pero sepa el pueblo mexicano, que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar**

---

<sup>27</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op Cit. p. 315.

**formidablemente y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases, queramos o no nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas socialistas tendrán que imponerse en nuestras masas: y no es sólo repartir tierras y las riquezas nacionales, no es el Sufragio Efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir las riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado; es establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos, para establecer el equilibrio de la conciencia nacional... Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicatoria y social.”<sup>28</sup>**

Al triunfo del movimiento Venustiano Carranza, el primero de octubre de 1914, convoca a una reunión a los jefes revolucionarios y gobernadores de los Estados, exponiendo lo siguiente: “ ... la necesidad de dar al gobierno provisional un programa político y aprobar las siguientes reformas sociales: reparto de tierras y expropiación de estas por causa de utilidad pública, edificación de escuelas, mercados y casas de justicia, pago seminario de salarios a los trabajadores en efectivo, limitando las horas de trabajo, el descanso semanal, indemnización por accidentes de trabajo y otras

---

<sup>28</sup> SILVA HERZOG, Jesús. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA, Tomo II, Segunda Edición, Quinta Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México 1985. p.p. 62 y 63.

**disposiciones relacionadas con el mejoramiento de la clase obrera..”**

29

El resultado de esta reunión fue la creación de diversas leyes para tratar los problemas agrarios y obreros, del 1914 a 1917, se crearon una diversidad de leyes y decretos que pretendieron regular el derecho del trabajo, a continuación citaremos algunas “... **Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, por decreto en vigor a partir del 23 de agosto (de 1914) establece el descanso semanal y la jornada máxima de ocho horas de trabajo; El general de Brigada del Ejército Constitucionalista, Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar del Estado de San Luis Potosí, mediante un decreto fechado el 15 de septiembre de 1914, instituye el salario mínimo para el Estado en \$0.75 (setenta y cinco centavos) diarios y la jornada máxima de trabajo en nueve horas; Luis F. Domínguez, gobernador y comandante militar del Estado de Tabasco, promulga un decreto con fecha 19 de septiembre de 1914, de orientación agraria, en el cual ordena la abolición de las deudas de los trabajadores, establece un salario mínimo y la jornada máxima de ocho horas para los peones”**.<sup>30</sup>

Así mismo, el Maestro Mario de la Cueva, menciona algunas leyes que se promulgaron en algunos estados, como las siguientes; **Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco, es limitada, pues**

---

<sup>29</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. **NUEVO DERECHO DEL TRABAJO**, Quinta edición, Editorial Porrúa, México 1980. p. 24.

<sup>30</sup>SILVA, HERZOG, Jesús. Op. Cit. p.p. 147-190.

**solamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo que era de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso...; Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, establece en su artículo primero la jornada de trabajo de nueve horas** <sup>31</sup>. Asimismo siendo Secretario de Gobernación el Lic. Rafael Zubarán Capmany, fue elaborado por el Departamento del Trabajo un proyecto de Ley Sobre el Contrato de Trabajo, el 12 de abril de 1915, regulando la jornada de trabajo en los artículos 26 y 29, dividiéndola en jornada para mayores o menores de dieciocho años, ya que los menores de edad trabajarían solamente seis horas.

## **9. Constitución Política de 1917**

El Derecho del Trabajo como derecho de clase nació con la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917. En efecto, el Derecho del Trabajo surgió como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que ése había sido el objetivo principal de la revolución de 1910.

Para tener una idea cabal del nacimiento del Derecho del Trabajo mexicano, se expondrán las ideas de los pensadores que le dieron vida.

En Veracruz, el 24 de septiembre de 1913, don Venustiano Carranza, en un fogoso discurso señaló; espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de

---

<sup>31</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.p. 98 y 99.

clases, opóngase las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es sólo repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es establecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional.

Un año después, el 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe anunció la adopción de leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio.

## **10. El artículo 123 Constitucional**

Finalmente, y para llevar a cabo las reformas a la Constitución de 1857, se promulgaron dos decretos, el 14 y 19 de septiembre de 1916, en los cuáles se estableció que el Congreso se reuniría el 1º de diciembre para iniciar los trabajos y terminarlos el día 31 de enero de 1917. El 22 de octubre de 1916 se llevo a cabo la elección de los Diputados Constituyentes, para que el 1º de diciembre de ese mismo año, se reunieran en el Teatro Iturbide, en la Ciudad de Querétaro.

El proyecto de Venustiano Carranza que entregó al Constituyente, representaba un cambio mínimo para la dimensión de los problemas nacionales que se pretendía resolver. El Congreso delibero libremente sin

presión del Ejecutivo y creó una Constitución en la cual considero necesario establecer los derechos de los trabajadores en general, por cuyos derechos había venido luchando el proletariado. Esta Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917.

**El proyecto de Constitución presentado por el Primer Jefe del Ejército para su discusión por el Congreso de Querétaro, no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social en que había vivido la Nación Mexicana.<sup>32</sup>**

Con la presentación de este proyecto de reformas a la Constitución de 1857, cuyo artículo 5º no establecía normas reguladoras en materia de trabajo, se origino la discusión en el Congreso, con el fin de incluir en la Constitución disposiciones en materia de trabajo que beneficie a la clase trabajadora del país.

El artículo 5º del proyecto estaba redactado en la forma siguiente:

**Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.**

---

<sup>32</sup> ROUAIX, Pastor. "GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917", 2º Edición, Biblioteca de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México 1959. p. 67.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.<sup>33</sup>

La iniciativa presentada por una comisión formada por Diputados Constituyentes, contenía una segunda redacción del artículo quinto, en la

---

<sup>33</sup> Ibidem. p. 69.

cual ya aparecía fijada la jornada máxima de trabajo de ocho horas, el descanso dominical obligatorio y la prohibición del trabajo nocturno industrial a las mujeres y a los niños menores de catorce años.

Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto -como pena- por la autoridad judicial.

**La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.<sup>34</sup>**

El dictamen presentado por la Comisión encargada de la redacción del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, contenía en su último párrafo la jornada máxima de trabajo de ocho horas:

**La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque esta haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.**

35

---

<sup>34</sup> Ibidem. p. 70.

<sup>35</sup> Ibidem. p. 74.

Se vio desde su lectura, que este artículo 5º Constitucional, habría de causar múltiples y enconados debates, toda vez que, se inscribieron para rebatir dicho artículo, catorce creadores.

Fue el Diputado Lizárdi quien inició la discusión, al argumentar que el párrafo final de éste artículo estaba totalmente fuera de lugar y que si los señores Diputados deseaban consignar estos principios, como las bases sobre las cuales habría de legislar el Congreso en materia de trabajo, debían excluirse de este artículo y ser agregados al 73 Constitucional.

Después de algunos discursos, correspondió el turno al Diputado Heriberto Jara, quien expresó; pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general de Legislación, probablemente encontrarán ridícula esta proposición: ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de ocho horas al día?; eso, según ellos es imposible; eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría es lo que ha hecho que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo ...de ahí se ha debido que los capítulos que contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas.

Se debe al Diputado Héctor Victoria, el concepto de lo que con posterioridad sería el artículo 123 Constitucional, el artículo del trabajador.

Victoria un legítimo obrero manifestó; “es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletariados; allá a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5º. en la forma que lo presenta la Comisión, así como el proyecto del C. Primer Jefe, porque ninguno de los dictámenes trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece ... en consecuencia, soy de parecer que el artículo 5º debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva al estudio de la Comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo ... por consiguiente: el artículo 5º a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc...”

Esta sesión del 26 de diciembre de 1916 concluyó, dejando por primera vez en el Constituyente, la pauta a seguir en la solución del problema obrero, ya claramente se observaba la inclusión en la Constitución de un Título relativo al Derecho del Trabajo.

Al respecto el Maestro Trueba Urbina, manifiesta; **Independientemente de las normas de carácter social que le imponen al Estado político atribuciones sociales, los preceptos del**

**artículo 123 estructuran el Estado de derecho social y forman el derecho del trabajo y de la previsión social.**<sup>36</sup>

El texto original del artículo 123 es muy amplio, por lo tanto únicamente citaremos las fracciones relativas a la jornada de trabajo, citadas en éste artículo, y son las siguientes:

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

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis (sic) años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de la diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis (sic) años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

---

<sup>36</sup> Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 104

**IV.-** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

**XI.-** Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el importe excedente un cien por ciento de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

**XXVII.-** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

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

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra. <sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>DELGADO MOYA, Rubén. "EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE", Editorial Porrúa, México 1977. p.p. 193 a 200.

**CAPITULO III.**  
**ANALISIS JURIDICO DE LA**  
**JORNADA DE TRABAJO.**

Una vez que conocemos los conceptos básicos y antecedentes de la jornada de trabajo, procedemos a estudiar el contenido de diversos preceptos legales, para observar si los mismos se adaptan a la realidad social, y si verdaderamente han cumplido con la finalidad para la cual fueron creados, es por ello que en algunos de estos nos atreveremos a proponer diversas adiciones o en su caso a señalar su contenido.

**1. Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los**  
**Estados Unidos Mexicanos**

Este artículo es de vital importancia para el derecho del trabajo, pues de él devienen los principales derechos de la clase obrera y las condiciones mínimas que deben observarse en una relación obrero-patronal, para la prestación de un servicio personal y subordinado, en este estudio nos referiremos solamente a las fracciones que señalan la jornada de trabajo, en el siguiente orden, fracción I, II, IV, XI y XVII, comenzando con la primera:

" I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas. "

De la fracción I, observamos la limitación de la jornada de trabajo, podemos establecer que a dicho numeral le hacen falta algunas adiciones, ya que en la práctica y aún en la ley reglamentaria del artículo

constitucional en comento, se permite que dicha jornada exceda de ocho horas diarias, lo anterior se desprende de la fracción II del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, el cual permite que los trabajadores y patrones repartan las horas de trabajo, afin de permitir a los primeramente citados el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, como ejemplo de ello tenemos la siguiente tesis; **“DESCANSO OBLIGATORIO. DEBE CONSIDERARSE TRABAJADO EN EL CASO DE REPARTO DE HORAS.** Como lo confirma el párrafo segundo del artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, si en un caso se labora una hora adicional por los trabajadores, de lunes a viernes, esta hora es real y efectiva y al abonarse tales horas a la jornada del sábado, la suma de estas constituye la jornada de trabajo correspondiente a ese día. En tal virtud, si ambas partes están de acuerdo en que cierto sábado, conforme a las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, está considerado como día de descanso obligatorio en la negociación, procede concluir que dicho día no coincidió con uno de descanso, sino con uno real y efectivamente trabajado. Por tanto, procede concluir que los trabajadores laboraron en día de descanso obligatorio y por tanto tienen derecho al pago de salario doble. Si la empresa no quería que se estimara laborado dicho día, por ser día de descanso obligatorio estipulado en el contrato colectivo de trabajo, pudo haber relevado a los trabajadores durante los días anteriores de esa semana, del cumplimiento de la obligación estipulada en el propio contrato de laborar una hora diaria mas, para que, de esa manera, no se pudiera considerar a dicho sábado como día trabajado”. Visible en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca, Tomo: LVIII, Quinta Parte, Página 30.

La facultad que otorga la Ley reglamentaria a los elementos subjetivos de la relación laboral va más allá de lo contemplado por el propio artículo 123 en su apartado "A", hecho que es incorrecto, por ello sugerimos se adicione la fracción en estudio, para quedar de la siguiente manera:

**I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas, no obstante lo anterior, el trabajador y el patrón podrán fijar de común acuerdo una jornada superior, siempre y cuando ésta no pase de cuarenta y ocho horas a la semana .**

Al adicionar la fracción citada, se permitirá que el artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo, se encuentre más acorde con el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, robusteciéndose los acuerdos que se susciten entre los obreros y patrones, para laborar una jornada mayor a ocho horas, pero sin exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, no contraviniendo lo estipulado en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicha jornada estaría permitida y no sería inhumana, siempre y cuando no pasará de cuarenta y ocho horas a la semana, toda vez que una persona que hubiese trabajado este lapso de tiempo, tendría derecho a descansar el resto de la semana, obligando a los patrones de esta forma ha planear, cual sería la jornada de trabajo que mejor les convendría para el buen funcionamiento de su empresa, a su vez, la Constitución no permitiría a ninguna persona trabajar más tiempo a la semana. Es importante destacar que la jornada de trabajo deberá fijarse desde la contratación del trabajador en su contrato laboral, acorde a lo señalado por el artículo 25 del Código

Laboral, ya que de pactarse una jornada máxima o inferior a ésta, y si el patrón en el desempeño laboral fijará una jornada diversa a la inicialmente pactada se estarían modificando las condiciones de trabajo pactadas entre las partes, teniendo el trabajador derecho a rescindir el contrato con apoyo en el artículo 51, fracción I, de la Ley Laboral, sirve de apoyo al anterior criterio la siguiente tesis; " **CONDICIONES DE TRABAJO, MODIFICACION DE LAS, CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO.** De conformidad con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos pueden ser modificadas a petición de una de las partes contratantes, mediante el trámite de un conflicto colectivo de naturaleza económica; a su vez, el artículo 790 de la propia ley dispone que en la tramitación de esa clase de conflictos las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, lo que significa que la ley da preferencia al convenio como medio de solución del conflicto, y como por otro lado el artículo 811 del ordenamiento citado establece que en los mencionados conflictos la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, "sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta ley en beneficio de los trabajadores", relacionando lógicamente ambos preceptos tiene que concluir que si en la modificación planteada como un conflicto de carácter económico, ante todo la Junta debe procurar que las partes lleguen a un convenio, no existe ningún impedimento legal para que las propias partes al revisarlo y sin plantear el conflicto antes mencionado, modifiquen el contrato en cuestión aumentando o disminuyendo las prestaciones

contenidas en él, siempre y cuando no se reduzcan los derechos consignados en la Constitución y en la ley de la materia en beneficio de los trabajadores”: Visible en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Instancia Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tomo 145-150 Sexta Parte, Página 83.

En cuanto a la fracción II de este precepto Constitucional, consideramos que la misma se encuentra bien al limitar el trabajo nocturno a siete horas, no permitiendo a los menores de dieciséis años laborar en condiciones insalubres, peligrosos y después de las diez de la noche. A pesar de proteger con esta fracción a los menores de dieciséis años, la misma no es observada en forma literal por diversas empresas privadas, siendo necesario fijar en la ley reglamentaria instrumentos de control y sanciones más severas para los patrones que desobedezcan el tenor de esta fracción.

La fracción III de esta norma suprema, esta bien al proteger el día de descanso a que tiene derecho un trabajador, baste recordar la explotación de la cual fue objeto la clase obrera antes de la Revolución de 1910.

Pasando a la fracción XI, consideramos que la misma deberá adicionarse, estableciendo como obligación a cargo del patrón, la de entregar una constancia en la cual señale el pago y número de horas extras que laboró cada trabajador, ya que en la práctica y no obstante que muchos trabajadores laboran jornadas superiores a las establecidas en la ley, no tienen medios de convicción para acreditar ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje este hecho, ya que los patrones no entregan el pago, ni comprobante de horas extras a los trabajadores, es por ello que proponemos la adición en comentario.

En cuanto a la fracción XVII, la misma se encuentra bien redactada, por lo cual no sugiero adición alguna, toda vez que señala como sanción la nulidad de los supuestos jurídicos que contravengan su contenido, hecho que se robustece con la siguientes tesis; **“JORNADA MAXIMA DE TRABAJO, Y RENUNCIAS ILEGALES DE LOS TRABAJADORES.** El artículo 123 de la Constitución Federal, en sus fracciones I y XXVII, establece: que la duración de la jornada máxima, será de 8 horas, y que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato, las que fijen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, y todas la que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Ahora bien, si se celebra un contrato de trabajo, en el cual se estipula una jornada diaria de 12 horas, es indudable que tal estipulación viola la disposición constitucional contenida en la fracción I del artículo 123; por lo que, la resolución de una autoridad, que estime válida dicha estipulación, no puede menos de ser violatoria de la citada disposición constitucional, y, por ende, de las garantías que otorgan los artículos 14 y 16 constitucionales”. Visible en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XXXVII, Página: 1148

## **2. El artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

En este precepto constitucional, encontramos regulada la libertad que tiene cualquier persona para dedicarse al oficio, profesión, industria, comercio o arte que más le guste, ganando así el dinero (poder adquisitivo) necesario, y obtener los satisfactores básicos para cubrir sus necesidades primarias, e inclusive si la actividad laboral que desempeña se lo permite, darse lujos y comodidades.

Es importante, se permita a cada individuo desenvolverse en la actividad que más le agrada, ya que de esta forma se obtendrá un mayor rendimiento intelectual y físico dependiendo de la actividad que desempeñe, despertando su creatividad e invención, al respecto el Maestro Ignacio Burgoa comenta **la libertad de trabajo concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable para el logro de su felicidad o bienestar.**<sup>38</sup>

Cabe resaltar, algunas excepciones que la propia ley impone al individuo para desempeñar el trabajo que elija, como son;

- cuando se ataquen los derechos de terceros;
- se ofendan los derechos de la sociedad;

---

<sup>38</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. **"LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES"**. 28ª Edición, Editorial Porrúa, México 1996. p. 311.

- exista resolución gubernativa que obligue a prestar un servicio como sanción por infringir una ley; y
- las contempladas en las leyes secundarias.

El contenido de éste artículo se encontraba en el artículo 4º de nuestra Carta Magna, siendo trasladado el 27 de diciembre de 1974, según Decreto Congressista, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de diciembre del año ya citado, al respecto nos atrevemos a citar, la siguiente tesis; **“TRABAJO, LIBERTAD DE.** Si bien es cierto que el artículo 4º de la Constitución consagra, de un modo general, el principio de libertad de trabajo, también lo es que dicho principio ha dejado de ser absoluto, dentro de nuestro sistema constitucional, ya que, de acuerdo con las nuevas corrientes sociales y económicas, se han incorporado a nuestra carta fundamental preceptos que, en cierto sentido, han venido a cambiar radicalmente el concepto de individualista de la libertad, determinando sensibles restricciones, de manera especial, respecto del principio absoluto de la libertad de trabajo; y si, por una parte, el capítulo de garantías individuales de nuestra Constitución de 1917, traduce en esencia los principios de liberales que sirvieron de pase a los redactores de la Constitución de 1857, por otra parte, debe tenerse en cuenta que ahora existen en la Constitución vigente, preceptos que, como el artículo 123, han venido a desplazar a los conceptos anteriormente dominantes, fijando las bases de un derecho tutelar, en beneficio de los trabajadores, y de esta suerte se ha reglamentado la jornada de trabajo, se ha prohibido el de las mujeres y menores de dieciséis años, en labores insalubres o peligrosas, se han

fijado días reglamentarios de descanso, se ha reconocido el derecho de huelga, etcétera, imponiéndose así, por consideraciones de índole social y económica, restricciones a la libertad absoluta de trabajo “, Visible en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Cuarta Sala, Tomo XLVIII, Página: 274.

### 3. El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 58 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, tiene gran importancia en el ámbito del derecho social, al establecer en su contenido la definición legal de la jornada de trabajo, señalando que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Cabe resaltar, que el concepto legal anteriormente citado ha sido fuente de diversas polémicas, ya que no todos los estudiosos del derecho laboral están de acuerdo con el, tal es el caso del Maestro Baltasar Cavazos Flores, quién comenta; **consideramos que dicha definición es incorrecta, ya que en la realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón ó los deja de prestar por causas imputables a él** <sup>39</sup>, así el maestro Néstor de Buen Lozano, considera justo este concepto y señala; **es claro que si la jornada no se confunde, necesariamente, con el trabajo sino con el hecho de estar a disposición del empleador, lo evidente es que el**

---

<sup>39</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. **“HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL”**, 2ª Edición, Editorial Trillas, México 1994. p. 101.

**trabajador tiene derecho a percibir el salario por estar a disposición del patrón.** <sup>40</sup>

En nuestra opinión el concepto legal de jornada de trabajo plasmado en el artículo 58 de nuestro Código Laboral, es correcto, al señalar que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, y nunca lo establece como el tiempo durante el cual el trabajador esta prestando su trabajo, siendo, innecesario agregar alguna palabra a la misma, en virtud de no poder el obrero realizar alguna actividad ajena a los intereses de la empresa, hasta en tanto egrese de la fuente de trabajo y concluya por tanto su horario de labores.

#### **4. Los artículos 61 y 62 de la Ley Federal del Trabajo**

En nuestro país existen empresas que debido a su objeto social, rama y actividad que desarrollan (restaurantes, centros comerciales, Agencias del Ministerio Público, etc...), requieren de labores continuas, por lo que han establecido diferentes horarios de trabajo, para así brindar en forma eficiente los servicios y productos demandados por sus clientes.

En nuestra legislación, los artículos 60 y 61 del Código Laboral, contempla tres clases de jornada de trabajo (no se debe pasar por alto el contenido del artículo 59, ya comentado en el tenor de este capítulo), el primero corresponde a la jornada diurna, que se desarrolla entre las seis

---

<sup>40</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor et al. EL TRABAJO, EL DERECHO Y ALGO MAS, Editorial Porrúa, México 1995 p. 37.

y veinte horas, la nocturna desempeñada de las veinte a las seis horas y la mixta que comprende tres horas y media horas de la jornada nocturna, si excede de este tiempo será considerada jornada nocturna. Realizando un cómputo de las horas que se deben laborar a la semana, en los diversos tipos de jornadas de trabajo obtenemos los siguientes resultados; Diurna cuarenta y ocho horas, Mixta cuarenta y cinco horas y Nocturna cuarenta y dos horas, situación que en la praxis no se observa.

### **5. Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo**

Es interesante analizar el tenor de estos artículos, porque en la práctica algunas veces llegan a utilizarse inadecuadamente, por ello consideramos pertinente señalar la finalidad de cada uno de ellos; el primero contempla un descanso de media hora para los trabajadores que desempeñe una jornada continua de ocho horas diarias, el bien tutelado en este artículo es la salud del trabajador, ya que la norma en cita tiene como fin evitar accidentes, enfermedades, cansancio entre los trabajadores, permitiéndoles a estos ingerir alimentos mientras toman un descanso.

Ahora bien, pensamos que el artículo analizado debe sufrir una modificación, toda vez que el mismo no señala el momento en el cual debe otorgarse el descanso, siendo viable que este se conceda a la mitad de la jornada, aunado a ello, debe agregarse una sanción pecuniaria al patrón que observe una conducta contumaz o no acate lo dispuesto por esta norma, como lo sería el pago del tiempo excedente o no otorgado, como tiempo extraordinario, al respecto sugerimos la siguiente redacción:

Artículo 63.- Se concederá media hora de descanso a los trabajadores que laboren una jornada continua de ocho horas, a la mitad de ésta.

En caso de no observarse lo dispuesto en el párrafo anterior el patrón pagará al trabajador el tiempo excedente o no otorgado como tiempo extraordinario.

Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a emitido la siguiente jurisprudencia; **"JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.** De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón". Visible en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Tomo: 151-156, Quinta Parte, Página 145.

Pasando al análisis del segundo artículo, diremos que el mismo se aplica a la jornada discontinua, es decir, aquella que se interrumpe de tal forma que el trabajador puede disponer libremente del tiempo intermedio, como ejemplo, tenemos a los oficiales mecanógrafos de la Procuraduría

General de Justicia del Distrito Federal, a los cuales se les otorgan dos horas de comida para después incorporarse nuevamente a su centro de trabajo, es por ello que en caso de no poder salir de la fuente de trabajo para ingerir sus alimentos, el trabajador podrá reclamar el pago de este tiempo como parte de la jornada de trabajo, ya que durante el mismo se encontrará a disposición del patrón, habida cuenta que a diferencia de la jornada continua, en la discontinua si pueden abandonar la fuente de trabajo por el tiempo acordado en el contrato individual o colectivo. Debemos aclarar que la media hora de descanso con pago contenida en el artículo 63, es aplicable sólo a las jornadas continuas, mientras en las jornadas discontinuas, el tiempo de reposo para tomar alimentos concedido a los trabajadores, será reclamable con pago de salario, sólo cuando el trabajador no pueda salir de su centro de trabajo.

## **6. Los artículos 65 y 67 de la Ley Federal del Trabajo**

Al comentar conjuntamente estos artículos, nuestra idea central consiste en resaltar el gran acierto que tiene el legislador al incluir en el primero de estos preceptos, el acontecimiento de un siniestro presente o futuro que ponga en peligro la vida de algún trabajador, patrón o la existencia de la propia empresa o fuente de trabajo, obligando a los trabajadores acorde al tenor del artículo 134 fracción VIII de la Ley en estudio, a prolongar la jornada de trabajo hasta el cese del peligro, no importando que esta rebase los máximos legales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, para ilustrar en una forma más sencilla el contenido de esta norma, citaremos el siguiente ejemplo; cuando debido a la constante

lluvia, una presa se satura y puede romperse en cualquier momento e inundar una fábrica de papel que se encuentra en las cercanías, para evitar esto los trabajadores auxilian al personal de la presa realizando una actividad diversa a la contractual, hasta que los niveles de agua vuelvan a su normalidad.

El supuesto jurídico contenido en el artículo antes citado, se complementa y robustece, al establecerse en el artículo 67 de la Ley en comento, que las horas extraordinarias laboradas en estas circunstancias se pagaran en una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada (ordinaria). En conclusión, los supuestos contenidos en los artículos ya analizados, tienen como finalidad buscar el bien general, en caso de peligrar la vida de algún elemento subjetivo (trabajador-patrón) de la relación de trabajo, autorizando la prolongación de la jornada de trabajo para proteger la integridad física de las personas, y en caso de presentarse la posibilidad de un acontecimiento que ponga en riesgo la fuente de trabajo, se unen solidariamente el empresario y los trabajadores con el objetivo de proteger su estabilidad económica y social al rescatar su fuente de ingresos. En opinión del Maestro Mario de la Cueva, **la prestación de estos trabajos es una obligación jurídica y su incumplimiento es grave, porque implica un deber ético fundamental**<sup>41</sup>, cuando se suscitan acontecimientos que ponen en riesgo la existencia de la empresa consideramos plenamente justificada la prolongación del horario de labores.

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. tomo I. p. 279.

## **7. Los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo**

Es importante señalar que a diferencia de la jornada extraordinaria por emergencia citada en el punto anterior de esta tesis, existe también aquella que obedece a circunstancias extraordinarias, es decir, situaciones anormales al diario acontecer de la empresa, por ejemplo: la necesidad de aumentar la producción diaria de una empresa, al tener que cubrir el pedido de un cliente, en este caso el patrón podrá solicitar a los trabajadores se queden a laborar horas extras, siempre y cuando éstas no sobrepasen los máximos señalados por la ley, teniendo la obligación de cubrir las primeras nueve horas con 100% más del salario ordinario correspondiente a cada una de las horas, pagando con un 200% las que pasen de este tiempo.

Es importante destacar que no pueden confundirse los trabajos emergentes con labores extraordinarias, porque los primeros obedecen a un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial, mientras, las segundas suponen, la necesidad de prolongar la jornada laboral ordinaria en beneficio de la actividad empresarial.

No obstante, que en el capítulo primero de este trabajo dimos conceptos básicos como el tiempo extraordinario, para efecto de integrar adecuadamente el presente capítulo, recordaremos que el tiempo extraordinario, es el tiempo transcurrido antes de comenzar la jornada ordinaria, y como una prolongación de esta, el transcurrido después de concluida la misma.

Los trabajadores tendrán la obligación de trabajar tiempo extraordinario, en cualquiera de los siguientes casos;

- por la prolongación de la jornada convenida, aún cuando sea inferior a la legal;
- que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias;
- las circunstancias extraordinarias deben ser motivadas por una necesidad patronal, la cual puede estar pactada en el contrato ó deberá demostrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- la prolongación de la jornada no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.
- siempre que no sea el día de descanso del trabajador.

Todo trabajador salvo lo pactado en su contrato individual o colectivo de trabajo, se encuentra obligado a laborar el tiempo extra que se pacte. Es importante señalar que el trabajador se encuentra obligado a trabajar el tiempo extra que se pacte entre las partes, siempre y cuando no se rebasen los máximos legales fijados por la ley, es decir, tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, lo que nos da un total de nueve horas como máximo a la semana, ahora bien es trascendental resaltar las excepciones de esta regla como lo sería la jornada de trabajo anteriormente comentada. Es necesario también poner de relieve que el

tiempo extraordinario se contemplo en la ley en beneficio de la propia empresa o fuente de trabajo, y no como equivocadamente se piensa que es en beneficio del trabajador, es importante puntualizar la anterior cuestión, para entender de mejor manera la finalidad que persigue el tiempo extraordinario.

No puede dejarse al arbitrio del trabajador o el patrón, laborar o imponer el tiempo extraordinario, máxime si tomamos en cuenta que la prolongación de la jornada obedece necesariamente a circunstancias anormales al diario acontecer en la empresa, como ejemplos de ello tenemos, un pedido superior de mercancía al normalmente solicitado por parte de un cliente, la descompostura de maquinaria provocando el rezago de la producción, etc..

Lo anterior, se hizo para no dejar al arbitrio de los particulares la decisión de cuando prolongar la jornada de trabajo, ya que de ser así, se podrían en riesgo tanto la fuente de trabajo, como la salud del trabajador, no todos los estudiosos del derecho laboral están de acuerdo con la anterior afirmación, al respecto el Maestro Mario de la Cueva se manifiesta en contra del tiempo extraordinario argumentando que no puede obligarse a un trabajador a prestar sus servicios, porque la limitación de la jornada de trabajo persigue un propósito supremo, que es asegurar a cada ser humano 16 horas de descanso<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Ibidem. tomo I. p.p. 282 y 283.

Ahora bien, debe aclararse que cuando un trabajador realice una actividad diferente, en la misma empresa, éste tiempo no podrá considerarse como extraordinario, porque la actividad desempeñada por el mismo empleado es distinta a la realizada hasta el término de su primer horario de labores, por consiguiente, no puede considerarse como extraordinario este tiempo, al respecto existe la siguiente tesis; “ **TIEMPO EXTRAORDINARIO.** No puede considerarse que si un trabajador que fue contratado como mozo, presto sus servicios durante un día de cada semana como velador, esté trabajando tiempo extraordinario, de acuerdo con el empleo para el que se le contrato, sino lo que acontece en realidad es que independientemente del trabajo para el que se le contrato en forma principal, presta además servicios durante un día de cada semana, en un empleo distinto; y si por trabajo extraordinario debe entenderse la prolongación de la jornada ordinaria, en relación con las mismas labores, resulta pertinente concluir que el trabajo de velador no puede considerarse tiempo extraordinario del empleo de mozo, sino que tan sólo además de realizar las labores correspondientes a ese empleo desempeña un servicio distinto no equiparable bajo ningún concepto al trabajo extraordinario”

A pesar de que la Ley señala que los trabajadores no pueden negarse a laborar horas extraordinarias, existen algunas excepciones a esta premisa, como son;

- que el trabajador tenga un problema de salud ó familiar, que pueda acreditar fehacientemente, ejemplo: fallecimiento ó enfermedad de un familiar.

- cuando el trabajador ya hubiese laborado las nueve horas extras en una semana y el patrón lo quisiere obligar a prolongar la jornada extraordinaria aún más.
- que el trabajador sea menor de 16 años acorde a lo señalado por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 178 de la Ley Federal del Trabajo.
- el servicio y trabajo de la industria familiar no están sujetos a los preceptos relativos a la jornada de trabajo (artículos 333 y 352).
- el servicio doméstico, por razón de que el trabajador vive al lado del patrón y de que el servicio de asistencia de una casa no es continuo.

## CAPITULO IV

### EL CASO SANBORN'S.

Es verdaderamente triste encontrar en la actualidad, un abuso tan descarado y cínico de la clase trabajadora, en este siglo XXI cuando se pregona que todos los hombres somos iguales, que no existe la discriminación hacia los trabajadores, cuando en las aulas universitarias se nos inculca luchar por la aplicación del derecho, buscar siempre el triunfo de la verdad sobre la mentira, pero al egresar de la Universidad e incursionar a la vida profesional llenos de ilusiones, encontramos solamente un sin fin de maniobras legales en las cuales el patrón se apoya para violar la ley y no dar cumplimiento a ésta, observando en la práctica que no se otorga trabajo a las mujeres embarazadas, el salario es miserable.

No obstante los trabajadores han obtenido innumerables triunfos, encontrándose entre ellos la limitación de una jornada máxima, como se desprende de los artículos 123 apartado "A", fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que debe defenderse por los trabajadores para evitar su inobservancia por parte del patrón.

Es por ello que en este capítulo, procederemos a denunciar la jornada inhumana impuesta a los trabajadores con categoría de cajeros en Sanborn's, ya que aunque existe un Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre el centro comercial (patrón) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Sanborn's Hermanos, S.A., este no ampara a los

empleados que tienen asignada la categoría de cajero, toda vez que en el tenor del mismo concretamente en las cláusulas segunda y tercera, se contempla su exclusión por considerárseles trabajadores de confianza ( anexo I), categoría con la cual estamos en total desacuerdo al creerla injusta y no observar los requisitos que establecen los artículos 9 y 11 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Apartado "A" de nuestra Carta Magna.

En el transcurso del presente trabajo denunciarnos, señalamos y fundamos las razones por las cuales consideramos que la jornada en la cual desempeñan sus actividades los cajeros resulta superior a la máxima permitida por la ley, y por consiguiente, inhumana, apoyándonos para ello en diversos anexos que se expondrán a lo largo de éste capítulo.

## 1. El cajero

Ahora bien, por orden de método y para exponer en forma clara, concatenada y coherente, las razones por las cuales afirmamos lo excesivo de la jornada impuesta a los cajeros en Sanborn's es necesario en primer lugar entender y conceptualizar algunos términos contables para comprender las actividades del mismo y el tiempo necesario para desempeñarlas, comenzaremos con el de caja, señalando que esta es un bien mueble que de acuerdo con el Diccionario de Contabilidad de José María Cordero Martín, **cuenta del grupo disponible de activo; sirve para registrar el movimiento de dinero de curso legal que posee el**

**comerciante<sup>43</sup>**, una vez que conocemos el concepto de caja, podemos establecer que el cajero es el trabajador encargado de recaudar, controlar y verificar el pago de las mercancías que se venden en la negociación mercantil que lo contrató, es importante señalar desde este momento la obligación de participar en la limpieza del local o establecimiento, que tienen estos empleados, a pesar de no ser una función inherente o propia del cargo de cajero en una negociación, a pesar de ello como veremos más adelante el cajero debe colaborar en esta actividad con sus demás compañeros de intendencia (Anexo II).

De este modo pasaremos a dejar en claro cuales son las características que debe reunir una persona contratada para desempeñar el puesto en comento, siendo las siguientes:

- tener 18 años cumplidos;
- haber cumplido con el servicio militar;
- presentar constancia de antecedentes penales;
- presentarse con documentos de estudios (mínimo debe acreditar haber terminado la secundaria);
- asistir al curso de capacitación y adiestramiento que la empresa proporciona;

---

<sup>43</sup> CORDERO MARTIN, José María. DICCIONARIO DE CONTABILIDAD, 5ª Edición, Ediciones Pirámide, Madrid España 1984. p. 35.

- aprobar los exámenes que aplique la empresa;
- estar capacitado tanto física como intelectualmente para desempeñar el cargo solicitado.

Una vez acreditados los requisitos de ingreso el trabajador es aceptado y puesto a prueba por un período de tres meses, al término de los cuáles se le contrata como personal de base. A pesar de no encontrarse reglamentado en la Ley Federal del Trabajo el contrato a prueba en la práctica se aplica por Sanborn's, así mismo, dicha empresa omite cumplir con las obligaciones que imponen al patrón los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, al abstenerse de plasmar por escrito las condiciones de trabajo y hacer un contrato por duplicado entregando un ejemplar a cada parte contratante, ya que al citar a los nuevos trabajadores para firmar su contrato se abstiene de entregarles copia del mismo, tal y como lo establece la ley, no permitiéndoles ni siquiera la lectura íntegra del contrato, presionando al recién ingresado con la presencia de otra persona de recursos humanos con instrucciones de vigilar al empleado para que firme rápidamente.

## **2. Capacitación y Adiestramiento**

Toda persona acorde con lo señalado por la Ley Federal del Trabajo desde el año de 1970, al ingresar a un trabajo tiene derecho y es obligación para el patrón, capacitarlo y adiestrarlo para el buen desempeño de sus labores, correspondiéndole a la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social, promoverla y vigilarla de acuerdo con el artículo 153-A, esta norma jurídica persigue como fin el aumento de la productividad en las diversas empresas que se encuentran en nuestro país, a pesar de ser una obligación a cargo de los patrones, pocos son los que verdaderamente cumplen con esta.

Dada la importancia, que representan tanto la capacitación y el adiestramiento en el desenvolvimiento individual de cada trabajador, esta debe proporcionarse al mismo. Antes de mencionar como se lleva en Sanborn's, es necesario, dar un concepto de cada uno de estos términos, siendo los siguientes; **adiestrar es hacer capaz, hábil, diestro, preparado, instruido a una persona, en una profesión, arte u oficio**<sup>44</sup>, mientras que **capacitar es instruir, hacer idóneo y hábil al trabajador en el desempeño de su oficio o profesión**<sup>45</sup>, de esta forma observamos que al ingresar el trabajador a la fuente de empleo es adiestrado, y al promoverlo a un nuevo puesto es capacitado para el desempeño de un puesto mejor o de nivel superior al desempeñado hasta entonces.

Ahora, pasaremos a explicar el adiestramiento que proporciona Sanborn's a sus empleados de nuevo ingreso, estos deberán asistir durante dos días en un horario de las ocho de la mañana a las dieciocho horas, a un curso de adiestramiento en la Calle Lucerna, esquina con Bucareli, acreditándose así, la primer violación a la jornada máxima de

---

<sup>44</sup> BORELL NAVARRO, Miguel. "ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", 5ª Edición, Editorial Sista, México 1996. p. 254.

<sup>45</sup> Idem.

trabajo por parte de Sanborn's, ya que si hacemos un recuento de las horas supuestamente necesarias para adiestra y capacitar a los nuevos trabajadores advertimos con una simple operación de carácter aritmético que se encuentran a disposición del patrón por diez horas, lo cual vulnera lo señalado por los artículos 58, 59, 61 y 153-G de la Ley Federal del Trabajo, la anterior afirmación, se hace con base en el artículo 181 de la ley en comento, ya que los trabajadores especiales (de confianza) se rigen por el título sexto y por las normas generales aplicables a cualquier trabajador, toda vez que como lo comentamos al inicio del presente capítulo los cajeros se encuentran clasificados como trabajadores de confianza, categoría que consideramos mal hecha.

Es necesario advertir, que los cursos de adiestramiento que proporciona el centro comercial en estudio pueden variar de acuerdo al criterio del gerente en turno, una vez que termina el adiestramiento se aplica un examen teórico y práctico a cada uno de los aspirantes, contratando únicamente a las personas que aprueban el mismo, dando las gracias a las demás no elegidas.

Consideramos, insuficiente el adiestramiento que se proporciona a los nuevos reclutas, ya que como expondremos más adelante la responsabilidad de estos trabajadores es enorme, y dos días saturando de información, a los interesados en ingresar a la empresa son poco adecuados para alcanzar el fin que persigue esta obligación por parte del patrón, tomando en cuenta que los objetivos y fines deseados son;

- preparar al trabajador para ocupar una vacante;

- prevenir en este caso la mala administración de la caja (sobrantes y faltantes);
- incrementar la productividad (rendimiento) del trabajador;
- mejorar las aptitudes del trabajador; y
- actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador.

### **3. Actividades que el cajero desempeña**

Una vez que señalamos los requisitos y características necesarias para ser cajero, expondremos las actividades que son asignadas a los mismos para el desempeño de su actividad.

En un principio cuando acuden a su curso de capacitación y adiestramiento impartido por Sanborn's, durante dos días, se les indica que desarrollaran las siguientes actividades: 1) Solicitar fondo de trabajo; 2) Manejar caja registradora; 3) Conocer los requisitos de aceptación de las diferentes formas de pago; 4) Surtir de papelería y herramienta de trabajo el departamento; 5) Entregar checks a las vendedoras, y llevar el control correspondiente en la FSA 604; 6) Conocer los procedimientos de registro de las diferentes formas de pago; 7) Cobrar los checks, darlos de baja en la hoja de control, indicando el número de comensales y ordenándolas en orden progresivo; 8) Hacer recepción en caso necesario; 9) Entregar propinas a las vendedoras cuando el cliente liquida su

consumo con tarjeta de crédito; 10) Elaborar hoja de entrega de caja; 11) Participar en actividades de limpieza; 12) Elaborar notas de consumo (factura) cuando el cliente lo solicite; 13) En caso de estar en el último turno, entregar al Jefe de Piso el total de los checks utilizados durante el día junto con la hoja de control FSA-604 al cierre de la Unidad, especificando en la hoja el total de clientes atendidos y los números de las notas faltantes; 14) Cambiar las tiras del desayuno, comida y cena de acuerdo a las semanas, días y horarios; 15) Solicitar amablemente al cliente si desea escribir en la libreta un comentario acerca del servicio recibido en Sanborn's (Anexo III).

Las actividades citadas con antelación, se mencionan al nuevo trabajador cuando se encuentra en el curso de capacitación, pero una vez que se presenta en las instalaciones, se le dan las siguientes instrucciones complementarias de acuerdo a una Guía que se denomina de Inducción al puesto de Cajero "A" y "B" (Anexo IV).

A).- PRIMER DIA; a) Bienvenida; b) Entrada y salida de empleados por el andén; c) Ubicación de las partes internas de la unidad ( Breve descripción de cada área, Oficina de la Gerencia, Ubicación de la Secretaria, Oficina de ingresos, Caja General, Sanitarios); d) Localización del piso de venta ( Presentación física de los departamentos de tienda, Presentación física de los departamentos A y B); e) Comentarios acerca de: Horarios de comida, Ubicación del comedor de empleados, Compra de boletos de comida, Sistema de Servicio para los empleados, Ubicación de reloj checador, Localización de teléfonos y autorización de llamadas, Ubicación de la bodega A y B, y el almacén de

tienda, Ubicación del lugar de trabajo, Presentación de los compañeros de trabajo, Importancia de presentarse a trabajar puntualmente, Uso de la tarjeta de asistencia, Entrega y uso de uniforme; f) Presentación e higiene; Identificar las normas de presentación e higiene, Personales, Del área de trabajo; g) Identificación del área de trabajo; Identificar dentro de la unidad, el área que comprende el salón restaurante; Verificar el lugar en el que se localiza la caja registradora; Participar en la realización de las actividades de un cajero A y B. (sic)

B) SEGUNDO DIA: a) Relación con otros departamentos, Identificar la relación que mantienen los cajeros con otros departamentos y compañeros de trabajo; Gerentes y Asistentes, Jefes de Piso, Vendedoras A y B, y Ayudantes de Vendedora, Personal de Cocina; b) Seguridad e higiene en el departamento, Conocer el lugar donde se encuentran localizados los extinguidores, Identificar las rutas y salidas de evacuación, Localizar las rutas restringidas para el acceso de personal; c) Identificar los alimentos que se venden en el Restaurante, Conocer la carta que se maneja en el Restaurante y Bar, Identificar las secciones que conforman la carta, Verificar los precios establecidos, Conocer los volantes de sugerencias para los horarios de servicio, Identificar los especiales que se manejan diariamente, Diferenciar la comida completa de la ejecutiva para el cobro correcto. (sic)

C) TERCER DIA: a) Identificar los horarios de servicio del buffet, para utilizar los volantes de la caja; b) Recepción de clientes, Conocer y participar en los procedimientos para realizar las siguientes actividades: Recepción (utilización de libreta), Vestibulación, Asignación de mesas,

Sugerencias de buffet; c) Solicitar a cada cliente que anote las sugerencias en el libro, una vez realizado el cobro; d) Realizar cobros en la máquina registradora junto con un compañero de experiencia; e) Identificar el procedimiento y los datos necesarios para solicitar las autorizaciones bancarias; f) Verificar el procedimiento para entregar una nota de consumo al cliente, Identificar el Registro Federal de Causantes, Conocer el procedimiento para desglosar el IVA, Identificar el procedimiento para el control de folios de las notas de consumo; g) Servicio al cliente, Identificar los pasos y actitudes a seguir en el momento de realizar el cobro a un cliente, Saludar amablemente, Preguntar la manera en que fue atendido, Solicitar la forma de pago, Verificar el monto de consumo, Realizar el cobro, Entregar el cambio en la mano o solicitar las firmas con amabilidad, Despedir al cliente amablemente invitándolo a regresar. (sic)

Como se desprende de lo anterior, estos trabajadores no ejercen actos de dirección, administración y vigilancia, sino por el contrario tienen que participar en las actividades de limpieza en el establecimiento, rindiendo al término de su jornada cuentas al Gerente o Subgerente del establecimiento, así mismo, se observa que no tienen el carácter de general a que se refiere el artículo 9 de la Legislación Laboral, ya que como se cita en los propios instructivos de la empresa existe una Caja General, independiente de la asignada a ellos y en la cual entregan el capital recaudado a lo largo del día, por lo que al no tener la calidad de general en términos del artículo 9 de la ley antes citada, los mismos no pueden ser considerados como trabajadores de confianza, ni excluidos del sindicato que supuestamente se formó para la defensa de sus

derechos, y el cual los deja en completo estado de indefensión, al no permitirles ser socios activos de éste.

Antes de iniciar sus actividades, cada cajero debe realizar un inventario denominado "departamento de varios" (Anexo V) mismo que consta de quince fojas útiles, en el cual se encuentran detalladamente contemplados los dulces y mercancías que ofrece Sanborn's al público, este deberá llenarse por todos los cajeros cada que cambien de turno, con el fin de llevar un control minucioso de la cantidad de mercancía que recibe cada cajero al iniciar su turno y al termino del mismo, para que en caso de surgir alguna aclaración en relación a faltantes o pérdida de productos detectados al corte final en caja, se investigue cual fue el empleado que tiene el faltante y se proceda a realizar el descuento correspondiente en nomina. De igual forma deberá llevar un control de notas de consumo, conocidas como checks 64 ó comandas (Anexo VI), que deberá entregar al término de su turno y en caso de faltar alguna nota se hará acreedor a un descuento equivalente a \$ 100.00 (cien pesos 00/100 moneda nacional), aunado a lo anterior, al final de su jornada deberá llenar también la forma llamada "entrega de caja" (Anexo VII), donde realizará un conteo del dinero en efectivo y documentos de valor contenidos en caja, para entregarlos con el Gerente ó Subgerente del establecimiento, quién se encargará de comparar el efectivo exhibido con las operaciones de compraventa registradas en caja y el inventario de la mercancía entregada al término del turno de cada empleado.

Tomando en cuenta, las diversas actividades desempeñadas por los cajeros, es fácil presumir que la jornada ordinaria de labores resulta

insuficiente, ya que indudablemente necesitan más de ocho horas para cumplir con todas las actividades mencionadas, habida cuenta que desde el inicio de sus actividades estos empleados comienza a registrar las ventas y el pago de servicios que se hace en su caja registradora, no contando con tiempo para llenar las diversas formas que requiere su patrón .

#### **4. Fijación de su jornada de trabajo**

En razón de los servicios que ofrece Sanborn's y al ser un Centro Comercial y Restaurante Bar que trabaja durante las veinticuatro horas del día, es necesario la presencia de trabajadores en diversos horarios a fin de repartir su fuerza de trabajo, cubriendo de esta forma todo el día, ahora bien, es sabido que la jornada nocturna y mixta son aún más reducidas que la diurna, por desarrollarse en horarios que desgastan en forma más rápida la salud del trabajador y le impiden su convivencia con la familia, teniendo como máximo la primera siete horas de labor continua, mientras que la segunda deberá no exceder de tres horas y media de la jornada nocturna, para ser considerada mixta debiendo tener como máximo una duración siete horas y media, ya que de lo contrario estaríamos ante la presencia de una jornada nocturna y por tanto debería ser de siete horas.

A pesar de que el Sindicato Nacional de Trabajadores de Sanborn's y el patrón (Sanborn's) en su Contrato Colectivo firmado el día veinticuatro de marzo de mil novecientos noventa y dos (vigente en la actualidad), contemplan en su cláusula novena estas situaciones acorde

a lo señalado por los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, en la práctica son letra muerta, habida cuenta que Sanborn's en unión del Sindicato, ya tantas veces citado violan la ley, al fijar los siguientes horarios, no solamente a los cajeros, sino al resto del personal; de 7:00 a.m. a 15:00 horas, 15:00 a 23:00 horas y de 23:00 a 7:00 horas, como se observa en los mismos, no se hace distinción entre jornada diurna, nocturna y mixta, en virtud de que todos estos son de ocho horas cerradas, no importando si es en la mañana, tarde, noche o madrugada, lo cual indudablemente es en perjuicio del trabajador, porque no se le paga el tiempo trabajado en demasía como tiempo extraordinario tal cual lo ordena, nuestra Constitución Política Mexicana, en su artículo 123 fracción XI.

Es importante destacar, que independientemente del tiempo extra que trabajan los cajeros hasta en tanto llega su compañero de turno a relevarlos, estos deben una vez que se les hace el corte de su caja, proceder a realizar su arqueo, entendiéndose por esto **la operación material consistente en contar el dinero (monedas y billetes) que hay en la caja (debe hacerse diariamente)**<sup>46</sup>, en la actualidad y dadas las diversas formas de pago aceptadas por Sanborn's debe realizarse también el cómputo, de los siguientes documentos; bauchers, travelers cheques, dólares, certificados Sanborn's, vales y cupones, lo que indudablemente hace trabajar más tiempo al empleado quien se queda a disposición del patrón por lo menos de treinta minutos a una hora más de tiempo al término de su jornada de trabajo, eso contando que no se encuentren diferencias, ya que de ser así, se tardaría por lo menos una

---

<sup>46</sup> CORDERO MARTIN, José María. Op Cit. p. 27.

hora más. Este tiempo, no se les paga a los trabajadores alegando que son actividades derivadas de su categoría de cajeros, con lo cual estamos completamente en desacuerdo, porque si bien, es cierto, las actividades exigidas al cajero le corresponden por su categoría, también lo es que la jornada de trabajo inicia desde el momento que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, siendo por tanto procedente se pague este tiempo laborado como extraordinario, ya que de acuerdo a la ley y jurisprudencia actual, mientras el trabajador no salga de la fuente de trabajo y se encuentre a disposición del patrón, debe computarse como tiempo efectivo laborado.

De igual forma es importante destacar que los cajeros deben ingresar a la fuente de trabajo con cinco minutos de anticipación a su horario de labores, ya que en este íter deberán realizar un inventario de los productos y mercancías que se dejan a su cargo, para que al momento de entregar su arqueo el mismo coincida con lo recibido y de haber algún faltante se cobre al cajero anterior. Este tiempo previo al inicio de sus actividades también es extraordinario, ya que se labora en beneficio del patrón aún antes de su horario de entrada, cumpliendo de esta manera con las diversas actividades que se le encomiendan.

## **5. Medios de control de las horas extras**

Una vez que señalamos la forma en la cual se asigna el horario de trabajo a los cajeros, describiremos la falta de medios de control en Sanborn's para conocer el número de horas extras que labora un trabajador de caja, basándonos para ello en el Contrato Colectivo de

Trabajo que se ha venido citando a lo largo de este capítulo, una vez analizado el mismo observamos de las cláusulas décima segunda, décima tercera, décima cuarta, décima quinta, décima sexta y décima séptima, que en todo tiempo los trabajadores que se encuentren laborando su jornada de trabajo e inclusive una vez terminada esta, están obligados a laborar tiempo extra, siempre que falte algún relevo (compañero de la misma categoría) no podrán abandonar su puesto hasta en tanto la empresa envíe un sustituto, y también, en caso de presentarse trabajos extraordinarios, quedando obligado el patrón a pagar el tiempo que en exceso de la jornada se laboró como extra, así mismo, se observa en la cláusula décima quinta, la facultad de la empresa para llamar al trabajador a su casa, teniendo el subordinado la obligación de presentarse a laborar en la fuente de trabajo, no importando que el mismo haya cumplido ya con su jornada ordinaria, estas cláusulas van en contra de la ley, habida cuenta que una de las razones por las cuales se limitó la jornada de trabajo a ocho horas es para proteger la salud de los trabajadores, permitiéndoles a estos la convivencia con su familia, el reposo para recobrar sus fuerzas evitando de esta forma la fatiga y el acontecimiento de accidentes de trabajo, aunado esto, al hecho de que los horarios de labores asignados a los cajeros contemplan por lo menos ocho horas de trabajo continuo, ya que los mismos comen dentro de su propia fuente de trabajo, advirtiendo la aplicación de una jornada de trabajo excesiva y por tanto inhumana, toda vez que la misma es superior a la marcada como máxima tanto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como por su Ley Reglamentaria, violando así lo ordenado por las leyes laborales.

Es por ello conveniente, se adicionen los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo imponiendo como obligación a cargo del patrón expedir comprobantes por escrito a todos los trabajadores que prolonguen su jornada ordinaria de labores, apercibiendo con sanción pecuniaria a las empresas que no cumplan con esta disposición.

La adición sugerida se hace para proteger a la clase trabajadora, porque para nadie es desconocido que en nuestro país la mayoría de los empresarios obligan a laborar tiempo extra a sus empleados, no otorgándoles un comprobante de ello, privándolos de medios de convicción apropiados para acreditar su dicho ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, justificándose con el hecho de llevar tarjetas de asistencia en las cuales nunca aparece la prolongación de la jornada ordinario, el caso Sanborn's no es la excepción, ya que como se desprende de sus tarjetas de asistencia (Anexo VIII) antes de prolongar la jornada de trabajo de cualquier empleado debe contarse con autorización del patrón, la cual en representación del mismo otorga el Gerente o Subgerente. Es importante, mencionar que estas tarjetas nunca contienen el verdadero número de horas extras trabajadas por los cajeros, ya que como citamos líneas antes, estos laboral antes y después de su horario ordinario de trabajo, sin recibir pago alguno.

## **6. Día de descanso**

Por cada seis días de trabajo corresponde uno de descanso con el pago de salario integró, tal y como lo establece, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción IV del artículo 123 y la Ley

Federal del Trabajo en su artículo 69, esto en apariencia es obedecido por el centro comercial (Sanborn's) en estudio, pero una vez analizado el Contrato Colectivo de Trabajo en sus cláusulas décima quinta y décima sexta, se advierte que aún cuando el trabajador haya cumplido con su jornada ordinaria (seis días de labores) podrá ser llamado por el patrón a su domicilio particular en caso de presentarse trabajos urgentes o extraordinarios, y éste tendrá la obligación de presentarse a laborar no importando que sea su día de descanso, lo cual es una eminente violación al artículo 59 del Código Laboral, ya que solamente ante la presencia de un siniestro presente o futuro que ponga en peligro la vida de algún trabajador, patrón o la existencia de la propia empresa o fuente de trabajo, se puede obligar al trabajador a laborar tiempo extraordinario cuando este haya cumplido los seis días de la semana que le corresponde, acorde a lo señalado por el artículo 134 fracción VIII del Ordenamiento Laboral, hasta que cese el peligro, no importando que el tiempo laborado rebase los máximos legales contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que la anterior afirmación, se justifica si tomamos en cuenta que el día de descanso, es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-físico, para su integración y convivencia familiar, así como, para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales, habida cuenta que el **trabajador para tener derecho al día de descanso semanal, necesita trabajar seis días, aún cuando no sean los de una semana**<sup>47</sup>,

---

<sup>47</sup> CASTORENA, Jesús. "MANUAL DE DERECHO OBRERO", 6ª Edición, s.e., México 1984. p. 121

estando obligado el patrón a conceder el descanso con pago de salario.

Como se narró líneas antes, Sanborn's tiene una actividad continua, necesitando que durante los trescientos sesenta y cinco días del año, se encuentren trabajando algunos de sus empleados, aún los días que establece el artículo 74 de la Ley laboral, teniendo derecho los trabajadores que presten sus servicios esos días a un doscientos por ciento más de salario ordinario por éste día, independientemente del correspondiente a ese día, tal y como lo establece el artículo 75 de la ley antes citada y la cláusula décima octava del contrato colectivo en estudio, situación no observada por Sanborn's.

## **7. Salario**

En cuanto al salario obtenido por el desempeño de las múltiples actividades que conlleva la categoría de cajero, lo calificamos de miserable, porque en la actualidad los trabajadores con esta categoría ganan mensualmente un salario de \$ 1,594.00 (Mil Quinientos Noventa y Cuatro Pesos 00/100 Moneda Nacional), es decir, \$ 53.13 (Cincuenta y Tres Pesos 13/100 Moneda Nacional) diarios, esta información se encuentra contenida en el Convenio Colectivo de Trabajo que el Sindicato y la empresa denominada Sanborn's celebraron el día diecisiete de enero del año 2000 (Anexo IX). Ahora bien, la clasificación de Trabajadores de Confianza surgió para evitar la introducción de espías, soplones y traidores en los Sindicatos Obreros que favorecieran los intereses del patrón, obteniendo como recompensa a cambio de su lealtad mejores

prestaciones, y sueldos más altos al resto de sus compañeros, lo que en su momento fue cierto. No obstante en la actualidad esta clasificación es utilizada por el patrón en complicidad con el Sindicato para dejar en completo estado de indefensión a algunos trabajadores, prueba de ello son los que dieron lugar a la presente investigación.

Para evitar estos abusos es necesario llevar a cabo un estudio más detallado por parte de las Autoridades del Trabajo de los sueldos, funciones (dirección, administración, vigilancia generales) e intereses de cada trabajador, erradicando los convenios mezquinos entre patrones y Sindicatos, debiendo buscar un nuevo concepto del trabajador de confianza e imponiendo multas paralelas al patrón y Sindicato que dolosamente y sin justificación alguna califiquen un puesto como de confianza, desapareciendo esta calificación para los trabajadores que desempeñen puestos con un salario muy bajo, aunque en estos se realicen algunas de las actividades contempladas en la actualidad por el artículo 11 de la Ley Laboral, aplicándose esta categoría a aquellos trabajadores de primer nivel cuyo sueldo lo justifique, habida cuenta que estos no tendrán ningún interés en perjudicar al patrón y si en ganarse su confianza por las mejores condiciones de trabajo que tienen, más sin embargo, aquellos trabajadores de bajo rango calificados como de confianza tienen las mismas metas que los obreros o personas asignadas a su cargo, pudiendo resumirlo en cuatro palabras "mejores condiciones de trabajo".

## **8. Responsabilidades del cajero**

La responsabilidad que recae en los cajeros es enorme, toda vez que si se encuentran diferencias de dinero, mercancía ó sobrante de cantidades en su turno de labores, esto repercutirá indudablemente en su expediente personal y en su salario, porque Sanborn's tiene como política interna, descontar a los encargados de caja los faltantes que se detenten en su jornada de trabajo, así como, no regresar los excedentes que se llegan a encontrar. Es de advertir que ni el beneficio producido por este concepto, ni por supuesto la pérdida, es deseable, porque revelan una mala administración por parte del cajero o del personal encargado de los cobros (meseras).

Lo que discutimos en esta política interna de la empresa, es la injusticia que representa, el descontar al trabajador los faltantes de su salario, ya que si se toma en cuenta que este significa su medio de subsistencia y en algunos casos también de su familia debería buscarse ser más benévolo con él, porque en todo caso cuando existen sobrantes en caja estos deberían entregarse al cajero, lo cual no se lleva a cabo, observándose que siempre la empresa recibe un beneficio en su patrimonio o capital, habida cuenta que en caso de pérdida se descuenta al trabajador y en caso de sobrante este también es recogido por la caja general, lo que incuestionablemente representa una plusvalía para Sanborn's, y una pérdida para el trabajador, y por consiguiente, una disminución de su poder adquisitivo al mermarse su salario, repercutiendo esto en su economía familiar.

Para evitar esta injusticia, sugerimos la creación de una reserva de pérdidas que representará un colchón para los cajeros en caso de faltantes, misma, que se integrará con los sobrantes que se lleguen a presentar en los cortes de caja y descuento de un día de salario al trabajador que en el período de una quincena, presente en su actividad en caja cinco cortes de la misma con faltantes ó pérdidas, evitando el injusto descuento en la contraprestación (salario) de los subordinados y la pérdida de su poder adquisitivo de por si ya muy escasa, al mismo tiempo, con la multa antes citada, se apercibiera a los trabajadores de caja para tener un mayor cuidado en el desempeño de sus labores. Esta medida deberá reforzarse con el auxilio coordinado y eficaz de resto del personal, como lo son; las meseras y jefes de piso.

En este caso, las meseras apoyarán al personal de cajas cobrando adecuadamente al cliente su consumo, en los restaurantes bar que tiene esta empresa y con la supervisión simultánea del cajero y jefe de piso en el control de las comandas o notas de consumo. Recompensando al cajero que tenga menos faltantes en caja en cuanto haya vacante en un puesto superior en la empresa, motivando de tal manera el trabajo en equipo y el buen funcionamiento de los establecimientos pertenecientes a la empresa.

## **9. Trabajador de confianza**

Consideramos pertinente antes de concluir con este capítulo, y una vez expuestas las actividades, responsabilidades, jornada de trabajo y

salario que tienen los cajeros, expresar los motivos y razones por las cuales afirmamos que la clasificación de trabajador de confianza impuesta a estos empleados, es injusta y solamente se utiliza como pretexto legal para privar a estos trabajadores de sus derechos sociales, con base en la ley, como se cita en la introducción de este capítulo, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Sanborn's Hermanos, S.A. y la empresa denominada Sanborn's Hermanos, S.A., celebraron un Contrato Colectivo de Trabajo el día veinticuatro de marzo de mil novecientos noventa y dos, el cual se encuentra vigente en la actualidad, fijandose, en la cláusula tercera del mismo, la exclusión de los cajeros, por considerarlos trabajadores de confianza.

La problemática expuesta líneas antes, deja en completo estado de indefensión a estos subordinados que no gozan de los beneficios que tienen los agremiados del Sindicato ya citado, para los suscritos resulta totalmente errónea la clasificación de trabajadores de confianza asignada a estos empleados, porque como se demostró a lo largo de este capítulo, los mismos no tienen facultades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización general, ya que si bien, es cierto se encuentran a cargo de una caja que registra ingresos y egresos de un establecimiento correspondiente a esta empresa, también lo es, que los mismos se encuentran subordinados a las ordenes del Gerente ó Subgerente del establecimiento en el cual desempeñan sus actividades, quien revisará al término (no antes) de su jornada de trabajo su arqueo de caja para ver si estos cumplieron adecuadamente con la administración de ella, así mismo, cabe destacar que las actividades que desempeñan dichos trabajadores, no son únicamente de recaudar y controlar los ingresos y

egresos del establecimiento, sino también, de colaborar en actividades de limpieza, actividad que no tiene gran relevancia en la empresa y donde no ejercen ningún acto de administración, dirección y vigilancia.

Es necesario, acudir a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para buscar si la misma reglamenta la categoría de trabajador de confianza o si define que se entiende por éste, una vez hecho lo anterior, observamos que dicha Carta Magna en el tenor de su artículo 123 apartado "A", no contempla la figura de trabajador de confianza, no obstante su ley reglamentaria en sus artículos 9 y 11 si los contempla, por ello concluimos, que si la ley reglamentada no los estipula y la reglamentaria si, la segunda resulta totalmente anticonstitucional, ya que es sabido de explorado derecho que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley reglamentada, al respecto el Maestro Baltasar Cavazos señala; estimamos que si la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no esta previsto en esta<sup>48</sup>.

Aún aceptando que la Ley Federal del Trabajo reglamente la categoría de trabajador de confianza, consideramos que en el caso particular del cajero no es aplicable la misma, ya que dicho trabajador no ejerce funciones de carácter general, porque al término de su jornada de trabajo debe entregar su arqueo al Gerente o Subgerente y este a la Caja General, por lo cual, al no reunirse la característica de general no se actualizan los supuestos jurídicos para asignarle la categoría de

---

<sup>48</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. "LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA", Editorial Trillas, México 1993. p. 11

General, por lo cual, al no reunirse la característica de general no se actualizan los supuestos jurídicos para asignarle la categoría de trabajador de confianza, habida cuenta que **las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben ser de carácter general, toda vez que el trabajo de confianza es una categoría de excepción.**

49

Visto lo anterior, presumimos que el Sindicato supuestamente creado para el mejoramiento y defensa de los derechos de sus agremiados se encuentra en complicidad con la empresa para explotar a los trabajadores, ello es fácil de suponer al observar que la mayoría de los trabajadores de Sanborn's desconocen el contenido del supuesto Contrato Colectivo de Trabajo, y al desprenderse del mismo, que sus jornadas de trabajo son siempre de ocho horas, no importando si es diurna, nocturna y mixta. Observándose una conducta pasiva del sindicato, quién no reclama a la empresa tal violación a los derechos laborales de sus agremiados, obligándola a respetar lo contemplado por los artículos 60 y 61 del Código Laboral.

Así también, es increíble creer que veladores, choferes, personal de bodega, porteros, todos los empleados de Oficina y los cajeros sean considerados trabajadores de confianza, siendo que de las actividades que desempeñan en sus puestos, no se advierte que tengan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con el carácter de general, y en caso de tenerla alguno de estos sería en casos excepcionales, pero

---

<sup>49</sup>DAVALOS, José. "CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". 2ª Edición, Editorial Porrúa, México 1991. p. 170

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTAS.**

Este capítulo va encaminado a sugerir algunas reformas o adiciones a la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta, que uno de los atributos del estatuto laboral mexicano, es aquel que lo distingue como un derecho protector de la clase trabajadora, al estar encaminado primordialmente a la protección de la salud y el respeto a la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan, pues considera a la familia como la célula fundamental de la sociedad, siendo necesario por ello que se conceda tiempo para que padres e hijos convivan y se comuniquen entre ellos, para lograrlo, se necesita de una observancia eficaz de la ley, y superar algunas situaciones en el diario acontecer del trabajador, como la expuesta en esta tesis, dado que en la actualidad, aunque la ley fija la limitación de la jornada de trabajo y para ello cuenta con diversas sanciones aplicables a los infractores, en la práctica las mismas son letra muerta al no acatarse en los términos que se encuentran plasmados, baste como ejemplo para ello la denuncia que por conducto de este trabajo se realiza en el caso concreto de Sanborn's.

Como profesionales en el área jurídica y como todos los mexicanos, preocupados por la gran desigualdad social que existe en nuestro país y en el mundo, consideramos pertinente realizar algunas observaciones en torno a nuestra Ley Federal del Trabajo, pretendiendo aportar propuestas útiles para alcanzar el equilibrio entre el capital y la fuerza de trabajo, siendo las siguientes:

## **1- Adición al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Comenzaremos sugiriendo una adición a la primer fracción del artículo 123 de nuestra Carta Magna, habida cuenta que de este artículo devienen la mayoría de los derechos sociales que tienen los trabajadores, pero sobre todo la limitación de la jornada de trabajo, estableciendo como máxima la de ocho horas.

En efecto, consideramos trascendental modificar esta primera fracción buscando adecuar su redacción a la realidad social actualmente vivida, toda vez que para nadie es desconocido la insuficiencia del salario mínimo obtenido por un trabajador al desempeñar sus servicios bajo las ordenes de un patrón, como tampoco, es ignorado el abuso de la mayoría de los empleadores al imponer una jornada superior a la legalmente establecida para la prestación del servicio personal, es por ello pertinente adicionar a la primer fracción de este precepto constitucional el cómputo de la jornada de trabajo por semana y no por día, permitiendo de esta forma al patrón y trabajador acordar de común acuerdo el horario bajo el cual deberá desempeñar su trabajo el empleado, es por ello que sugerimos la siguiente adición a esta fracción:

**“ I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas, no obstante lo anterior, el trabajador y el patrón podrán fijar de común acuerdo una jornada superior, siempre y cuando ésta no pase de cuarenta y ocho horas a la semana . “**

Agregando las anteriores líneas, se adecuará la redacción de este precepto constitucional al artículo 59 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, el cual permite que los trabajadores y patrones repartan las horas de trabajo, afín de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

En la actualidad, la Ley reglamentaria del artículo 123 va más allá de lo que establece la propia Constitución, ya que la primera contempla una jornada superior a ocho horas, sobre pasando de antemano el propio artículo 123 de nuestra Norma Suprema, por ello consideramos pertinente la adición sugerida en el presente trabajo.

Al adicionarse este artículo, se protegerá al trabajador del abuso patronal, ya que el obrero cumplirá únicamente con sus cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana, teniendo derecho a descansar el resto de la semana. Obligando a los patrones de esta forma a planear cual sería la jornada de trabajo que mejor les convendría para el buen funcionamiento de su empresa, a su vez, la Constitución no permitiría a ninguna persona trabajar más tiempo a la semana que el plasmado en ella, es importante, destacar que la jornada de trabajo deberá fijarse desde la contratación del trabajador en el contrato laboral, acorde a lo señalado por el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de pactarse una jornada máxima o inferior a ésta, y si el patrón en el desempeño laboral fijara una jornada diversa a la inicialmente pactada, se estarían modificando las condiciones de trabajo pactadas entre las partes, teniendo el trabajador el derecho de

rescindir el mismo, con apoyo en el artículo 51, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica se llevan a cabo infinidad de jornadas superiores a las permitidas por la Ley, por mencionar alguna citaremos las del Ministerio Público y la Policía Judicial que trabajan jornadas de 24 por 24, es decir, trabaja veinticuatro horas y descansa al día siguiente, realizando una simple operación aritmética advertimos que durante un día laboran el equivalente a tres días de ocho horas, teniendo como descanso 24 horas, esto indudablemente perjudica la salud del trabajador a largo plazo, así como la vida familiar y su desempeño en la sociedad obligándolos inclusive a consumir pastillas y drogas para soportar lo tedioso de su horario de labores.

## **2. Adición a los artículos 66, 132 y 804 de la Ley Federal del Trabajo**

La adición que se sugiere a estos artículos se realiza con la finalidad de proteger a la clase trabajadora del abuso del patrón tratando de imponer sanciones de índole pecuniario a los empleadores infractores de la Ley Federal del Trabajo.

El primer precepto en estudio, faculta al patrón para extender la jornada de trabajo aún por encima del máximo legal, cuando se presenten circunstancias extraordinarias, como se comentó en esta tesis resulta necesario delimitar que se entiende por **circunstancias extraordinarias**, o bien, fijar en la ley la obligación por parte de los elementos subjetivos del contrato laboral de plasmarlas en el mismo, esto ayudaría a evitar

controversias, sobre cuando se tiene o no la obligación de laborar tiempo extraordinario, no pasamos por alto que el tiempo extraordinario se autorizo en beneficio de la propia fuente de trabajo y no como erróneamente se piensa, que es en beneficio del patrón, es por ello trascendental plasmar en el Código Laboral, la obligación de los contratantes en un contrato de trabajo de fijar en forma clara y determinada, ¿cuáles son las circunstancias extraordinarias?, que darían lugar a extender el horario de labores.

Así mismo, es relevante establecer como obligación patronal llevar un control del tiempo extraordinario que cada obrero presta, para su presentación al inspector de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando inspeccione el cumplimiento de las normas laborales en la fuente de trabajo acorde a lo señalado por los artículos 523 fracción I, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo antes expuesto sugerimos las siguientes adiciones:

**“Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias pactadas expresamente por las partes en su contrato de trabajo, sin exceder nunca de tres diarias, ni de tres veces en una semana.**

**El patrón que utilice los servicios de trabajadores en los términos señalados en el párrafo anterior, deberá entregar su comprobante a cada trabajador y llevar un control de los días y horas laborados por cada uno, conservándolos en la empresa para cualquier aclaración.”**

Una vez llevada esta reforma, el trabajador podrá apoyarse en las actas expedidas por los inspectores adscritos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para demostrar las condiciones de trabajo bajo las cuales presta sus servicios. Es triste observar que la ley faculta, a los inspectores de trabajo para realizar visitas a las diferentes empresas, y éstas visitas no cumplen con el objetivo primordial para el cual fueron contempladas en la ley, como es vigilar el cumplimiento de las normas laborales, ya que los inspectores, no se entrevistan con los trabajadores, asesorándolos en sus dudas, y aún más, no supervisan las condiciones de trabajo bajo las cuales se encuentran laborando en la empresa, si la jornada que cumplen es ordinaria o extraordinaria, si se les paga su prima dominical, si están dados de alta ante la Institución de Seguridad Social que les corresponde, etc..., tal parece que nuestra ley se realizó con el afán de justificar ante la sociedad misma y ante otros países que tenemos un derecho social de buen nivel, pero no para aplicarse, lo cual causa verdadera tristeza en los creadores de esta tesis, si tomamos en cuenta las falsas expectativas que el estudiante de la Licenciatura en Derecho se forma al estar en aulas.

Con la anterior redacción, se protegería tanto al patrón como al obrero al dotarles de diferentes medios de convicción para acreditar un hecho ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando surgiere alguna controversia en relación al tiempo extraordinario.

La adición de este artículo, necesariamente conlleva la adición de otros como lo son; el artículo 132 y 804 de la Ley Laboral, anexando al

primero de estos la fracción XIX, para la cual sugerimos la siguiente redacción ;

**“ XIX.- Expedir mensualmente a cada trabajador su constancia de días y horas extras trabajados, debiendo firmar en la libreta señalada en el artículo 66 de la ley de recibido.”**

Por lo que se refiere al artículo 804, el mismo deberá modificarse en su fracción II de la siguiente forma;

**“ II.- Lista de raya o nómina de personal, recibos de pagos, y libreta de tiempo extraordinario”**

Es necesario, modificar este precepto toda vez que en la actualidad su redacción es la siguiente; “ II.- Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios”

Para nosotros, la frase remarcada no tiene razón de ser dado que actualmente la mayoría de las empresas y patrones por lo menos expiden un recibo de pago y tienen una lista del personal que labora para ellos, siendo esta necesaria, para el mejor control del cumplimiento de sus obligaciones. La afirmación anterior se robustece, si tomamos en cuenta la obligación del patrón de cumplir con las siguientes prestaciones; INFONAVIT, IMSS, ISSSTE, SAR, FONACOT, ETC..., por lo cual, es difícil pensar que los empleadores no lleven una lista de raya o nómina, debido a la propia necesidad que tienen en su empresa, para llevar el

control de sus empleados, lo cual no sería posible sin una adecuada organización, siendo por tanto infundada tal frase en el artículo analizado.

Con las reformas antes expuestas, consideramos se darían mayores elementos a las Autoridades del Trabajo para resolver acorde al hecho histórico en el cual se fija una controversia, ya que como todos conocemos el laudo emitido por la junta siempre se debe encontrar ajustado a lo demostrado por las partes dentro del procedimiento, y no a lo realmente acontecido, ya que la autoridad no presenció el acontecimiento de los hechos.

### **3. Realizar inspecciones sorpresa a los centros comerciales**

Es necesario, incrementar las visitas a todos los centros de trabajo, pero especialmente en aquellos cuya actividad es continua, ya que en los mismos, es más factible encontrar violaciones a las condiciones de trabajo pactadas desde el inicio de la relación laboral y sobre todo a la jornada ordinaria de labores, baste para acreditarlo la investigación en curso, por ello sugerimos reclutar nuevos inspectores ajenos a la corrupción y malos hábitos de los actuales, buscando alcanzar, una vez más la observancia de las normas laborales para beneficio de la sociedad y producción nacional.

Ahora bien, aunque es conocido por la mayoría de los abogados, no esta por demás recordar que toda visita para ser legal debe cumplir con los requisitos citados en el artículo 16 de nuestra Carta Magna, entre los cuáles se encuentran; el levantamiento de un acta circunstanciada al

concluir la diligencia y la observancia de las formalidades prescritas por las leyes secundarias aplicables a cada negocio, en materia laboral se encuentran contenidas en los artículos 542 de la Ley Federal del Trabajo y 17 del Reglamento de Inspección General del Trabajo, publicado éste último en el Diario Oficial de la Federación el diez de noviembre de mil novecientos ochenta y dos, los cuales establecen a cargo de los inspectores el deber de identificarse ante las personas con quienes entiendan las visitas, esta identificación debe constar en el acta levantada al efecto y descrita en forma pormenorizada describiendo el documento que mostró el inspector, incluyendo su fecha de expedición, su vigencia y en su caso el número de credencial, tarjeta y oficio, pues solamente de esta manera el particular estará en aptitud de controvertir la actuación de la autoridad administrativa.

#### **4. Imponer sanciones pecuniarias a los patrones infractores de la Ley Federal del Trabajo**

Lamentablemente, el hombre para cumplir con la ley y sus obligaciones laborales, necesita de la advertencia por parte de la autoridad competente de una sanción en caso abstenerse de observar y cumplir la ley. En la actualidad nuestro Código Laboral contempla estas sanciones en su artículo 994, pero debido a las reformas propuestas en líneas anteriores y a efecto de adecuar la ley a las mismas resulta necesario, adicionar el citado artículo en su primer párrafo para quedar de la siguiente forma:

“ Artículo 994. Se impondrá una multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

I.- De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 66, 69, 76, 77 y 804; “

A fin de preservar el descanso semanal del trabajador, el respeto a la jornada de trabajo tanto ordinaria como extraordinaria, evitando con esto accidentes de trabajo o disturbios emocionales ocasionados por el cansancio, agotamiento y malas condiciones de trabajo, derivadas de las jornadas laborales excesivas o extenuantes (como la denunciada en el presente asunto), buscando garantizar a los trabajadores una vida digna a través de mejores condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, salarios remuneradores y suficientes, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia no sólo la protección y el fortalecimiento de su salud y su bienestar presente o futuro, sino además el de sus familias. Sanciones que deberán aplicarse a quienes discriminen por razón de sexo o edad en la contratación laboral, soliciten injustificadamente el certificado de no embarazo o hagan distinciones en el pago de salarios y, a quienes por el hecho de que un trabajador forme parte de un Sindicato se le obligue a ingresar o pertenecer a un determinado partido político y sobre todo a aquellos que violen la jornada de trabajo máxima legal permitida por la ley de la materia.

Aunque, la presente tesis no se encamina al derecho colectivo sino al individual, consideramos que los sindicatos como órganos colegiados

de los trabajadores deberán realizar un análisis de sus objetivos, y sobre todo del logro o cumplimiento de los mismos, ya que el abuso por parte del patrón en gran medida se encuentra solapado por dirigentes sindicales corruptos que utilizan el poder que la masa obrera les brinda, para alcanzar metas, objetivos y beneficios personales ajenos completamente a sus agremiados, no esperemos el surgimiento de una revolución por parte de la clase obrera que se encuentra agobiada, cansada y aburrida de falsas promesas y sueldos miserables, para ello baste recordar las pasadas elecciones en las cuales la población en busca de soluciones reales y respuestas rápidas, expreso su voto de forma clara y arrojante otorgando el poder de su voto al Partido Acción Nacional, hasta este momento fue una protesta pacifica pero firme y clara, el pueblo quiere soluciones, no discursos, ni promesas, por lo que al forma parte de una nueva generación nos atrevemos a proponer las adiciones antes citadas conscientes que estas son perfectibles e inclusive erróneas.

## **5. Mayor capacitación y adiestramiento**

Como se expuso a lo largo del capítulo cuarto la capacitación y adiestramiento tienen gran importancia en el desempeño de cada trabajador, no obstante ello, la mayoría de las empresas se abstienen de cumplir con esta obligación que se encuentra a su cargo, no puede ser posible la capacitación y adiestramiento de una persona en el transcurso de una semana, esto indudablemente repercute en perjuicio tanto de la empresa como del trabajador, ya que la primera tiene problemas por la

eficiencia en el actuar de su personal, mientras que el segundo carece de los conocimientos necesarios para desempeñar eficazmente su labor.

En la mayoría de las empresas se utiliza el método de “aprender haciendo”, para adquirir la habilidad operativa y los conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo. Este sistema es cuestionable, ya que lo consideramos engañoso, al creer que el simple hecho de explicar, controlar o hacer una demostración será suficiente para que el nuevo empleado adquiera los conocimientos y habilidad necesaria para desempeñar el puesto vacante, habida cuenta que si el sujeto no ha aprendido, no ha adquirido la velocidad necesaria o sigue cometiendo errores, la salida menos comprometida y más segura para el patrón será suponer que no se adapta a la tarea y que nunca logrará trabajar con eficacia, esto se puede resumir así, el instructor (empresa) le ha dado una oportunidad, pero el aspirante al puesto, no es apto para el mismo o es incapaz de aprender.

La falacia del método de aprendizaje antes señalado, se refleja cuando el nuevo trabajador comienza a laborar obteniendo faltantes o sobrantes en caja, resultado incuestionable de una mala administración en la caja.

Como solución al anterior problema, nos permitimos proponer como solución a la mala capacitación y adiestramiento que existe en nuestro país, la promoción y rotación de los empleados de puestos inferiores que reúnan las aptitudes y requisitos académicos, a puestos mejor remunerados y de nivel más alto, regresando a lo que anteriormente, se

conocía como el aprendiz quién adquiriría versatilidad, velocidad y seguridad en las tareas a realizar, comenzando en primer lugar con las más sencillas para avanzar a las más complicadas, añadiendo a la experiencia en el trabajo, el conocimiento técnico necesario que la experiencia por si sola no puede ofrecer, lo cual, se reflejaría con mejores resultados para la empresa y por su puesto para el trabajador, al desempeñar en forma eficaz, versátil y veloz la tarea encomendada, teniendo la oportunidad de aspirar a mejores puestos y condiciones de trabajo.

En el caso particular del cajero, sugerimos la creación de una plaza, categoría o puesto de auxiliar de cajero. Empleado que al presentarse una vacante, podrá aspirar al siguiente puesto o nivel como cajero, esto se lograría supervisando al auxiliar con una persona de experiencia (cajero), con el objeto de mejorar los resultados del aprendizaje en el puesto de trabajo, poniendo especial atención en los puntos claves de cada puesto, creando para ello un plan de trabajo que se integraría por las sugerencias y opiniones de los empleados con mayor antigüedad, apoyados por profesionistas que se encargarían de plasmar, ordenar y exponer las ideas más relevantes que se exponga, para posteriormente presentar el plan de trabajo a seguir.

De esta manera, el aprendizaje de los principiantes se reflejaría en mejores resultados en su actividad y puesto asignado, obteniendo la empresa resultados satisfactorios y los clientes un excelente servicio, de buena calidad y satisfactorio, que los haría regresar nuevamente a la fuente de trabajo (restaurantes y tiendas Sanborn's).

## **6. Creación de un fondo de faltantes**

Como expusimos en el capítulo anterior, es necesario crear un fondo de faltantes en aquellos trabajos como el de cajero, donde el trabajador pueda tener algún descuento a su salario o afectación por una mala administración en su caja, la anterior determinación surge, al tener en cuenta que todo trabajador tiene en su salario el poder adquisitivo mediante el cual adquiere los diversos satisfactores básicos y secundarios para sus necesidades y las de su familia. Si bien es cierto la falta de dinero o documentos son responsabilidad imputable al cajero como trabajador, también lo es que al existir un sobrante o remanente el mismo puede servir como fondo para los faltantes y no solamente para que la empresa reciba un beneficio patrimonial en su capital y ganancias.

Punto que discutimos en esta política interna de la empresa, por considerar una injusticia que se descuenten al trabajador los faltantes de su salario, ya que en todo caso cuando existen sobranes en caja estos deberían de entregarse al cajero, lo cual no se lleva a cabo, observándose que siempre la empresa recibe un beneficio en su patrimonio o capital, habida cuenta que en caso de pérdida se descuenta al trabajador y en caso de sobrante este también es recogido por la caja general, lo que incuestionablemente representa una plusvalía para Sanborn's y una pérdida para el trabajador y por tanto la disminución de su poder adquisitivo al memarse su salario, repercutiendo esto en su economía familiar.

Para evitar esta injusticia, sugerimos la creación de una reserva de pérdidas que representará un colchón para los cajeros en caso de faltantes, misma que se integrará con los sobrantes que se lleguen a presentar en los cortes de caja y descuentos de un día de salario al trabajador que en el período de una quincena presente en sus actividades en caja cinco cortes con faltantes ó pérdidas, evitando el injusto descuento en la contraprestación (salario) de los empleados y la pérdida de su poder adquisitivo de por si ya muy escaso, al mismo tiempo con la multa citada, se apercibiera a los trabajadores de caja para tener un mayor cuidado en el desempeño de sus labores. Esta medida, puede reforzarse con un auxilio coordinado y eficaz del resto del personal, como lo son las meseras y jefes de piso, en este caso las meseras apoyarán al personal de cajas cobrando adecuadamente al cliente su consumo en el caso de los restaurantes bar que tiene esta empresa y la supervisión simultánea del cajero y jefe de piso en el control de las comandas o notas de consumo. Recompensando al cajero que tenga menos faltantes en caja en cuanto haya vacante en un puesto superior en la empresa, motivando de tal manera el trabajo en equipo y el buen funcionamiento de los establecimientos pertenecientes a la empresa.

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.-** Es necesario aplicar la ley escrita, y no utilizarla para justificar ante la sociedad nacional e internacional la reglamentación de un derecho social, que en la práctica es inobservado, ineficaz e inclusive letra muerta.

**SEGUNDA.-** La limitación de la jornada de trabajo, es necesaria para cuidar la salud y sano desarrollo del trabajador en la sociedad y familia, tomando en cuenta que esta última es la base de la sociedad.

**TERCERA.-** La Ley Federal del Trabajo debe ser adicionada e inclusive reformada en algunos artículos, para cumplir con uno de sus principales objetivos, como lo es proteger a la clase trabajadora, de la explotación capitalista.

**CUARTA.-** Como es posible que en pleno siglo XXI encontremos violaciones tan cínicas y descaradas de la jornada de trabajo, porque se permiten estas violaciones a los derechos del trabajador, hasta cuando seguirán explotando los capitalistas (Sanborn's) a la clase trabajadora, por el simple hecho de tener poder adquisitivo para sobornar autoridades y adecuar la Ley Federal del Trabajo a su conveniencia, a caso la clase trabajadora nunca conocerá la justicia social.

**QUINTA.-** Debe realizarse una limpia exhaustiva en los sindicatos de trabajadores, para expulsar a todos aquellos individuos sedientos de poder, ambiciosos, corruptos e indiferentes a la explotación de sus

agremiados como en el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de Sanborn's Hermanos, .S.A. buscando una verdadera coalición de la clase trabajadora para la defensa de sus derechos, erradicando a líderes falsos, hipócritas y vendidos.

**SEXTA.-** Las autoridades del trabajo tienen gran responsabilidad en los atropellos que impunemente Sanborn's lleva acabo en contra de sus trabajadores burlándose irónicamente del derecho social en México, no es posible creer que esto es desconocido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**SEPTIMA.-** A caso nuestros legisladores esperan una reacción violenta del pueblo, para entonces desquitar sus salarios y analizar la eficacia de la Ley Federal del Trabajo en el México del siglo XXI. El Derecho Laboral debe transformarse constantemente para adecuarse a la realidad social y cumplir con sus objetivos, ya que de lo contrario, éste se volverá obsoleto, ineficaz e innecesario, provocando en la producción nacional serios perjuicios.

**OCTAVA.-** No debe permitirse más la imposición de horarios de trabajo superiores a los máximos legales permitidos por la ley, debe sancionarse en forma ejemplar a Sanborn's, para que sirva como ejemplo vivo a los infractores de la ley laboral.

**NOVENA.-** Antes de proponer la reducción a la jornada de trabajo, el gobierno panista debe preocuparse por implantar medios eficaces para

el respecto de la jornada máxima legal, ya que de nada sirve estar cambiando leyes si las mismas no se respetan.

**DECIMA.-** Debe darse mayor capacitación y adiestramiento a los trabajadores, para que estos desempeñen su trabajo en forma rápida, eficiente y satisfactoria, provocando indudablemente el mejoramiento de la producción y el respeto de la jornada de trabajo.

## **ANEXO I**

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran por una parte como patrón la empresa denominada "SANBORN'S HERMANOS", S.A. representada en este acto por el señor FRANCISCO MARTINEZ GRACIDAS, Director de Personal y Apoderado y por la otra parte Sindicato Nacional de Trabajadores de Sanborn's Hermanos, S.A. representada en este acto por el Secretario General EDMUNDO GARRIDO MARTINEZ y el Secretario del Trabajo señor ENRIQUE MARTINEZ VEGA, los otorgantes manifiestan que de común acuerdo han celebrado el presente contrato, que sujetan a las siguientes cláusulas:

### CLAUSULAS

**PRIMERA.-** Las partes se reconocen mutuamente la personalidad jurídica que ostenta, la representación de los trabajadores sindicalizados la tiene el sindicato contratante y la ejercerá por conducto de su Secretario General quién tratará los problemas que surjan como consecuencia de la aplicación de éste Contrato o del Reglamento Interior de Trabajo vigente en la empresa y que tenga relación con el interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa.

**SEGUNDA.-** Este contrato es aplicable a los trabajadores de la empresa miembros del Sindicato contratante, quedan excluidos de este contrato tanto las personas que ocupan puestos de confianza, como aquellos trabajadores que por cuenta propia o dependiendo de contratistas realicen labores contratadas por la empresa para obras determinadas de carácter especializado como construcción, reparación o modificaciones de equipo, edificios, cañerías, tuberías, de combustible, de agua, aire, drenaje, instalaciones de energía eléctrica, alumbrado, reparación de maquinaria, y en general todos los trabajos de prestados en esas condiciones que no constituyan el objeto patrimonial de la empresa.

**TERCERA.-** Para los efectos de este contrato empresa y sindicato convienen en considerar como puesto de confianza y consecuentemente fuera de la aplicación de este contrato y del contrato sindical a los Directores, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Supervisores, Superintendentes, Controladores, Jefes de Departamento, Subjefes de Departamento, Contadores, Cajeros, Veladores, Anfitriones, Rayadores, Porteros, Choferes, Personal de Bodega y Almacén, Auxiliares de Contabilidad, Despachadores de Almacén y en General todos los empleados de oficina, se entiende que la empresa es la única que puede nombrar y remover libremente al personal expresado, sin que tenga intervención alguna el Sindicato.

**CUARTA.-** En virtud de que la empresa operará sistemas especializados, nuevos en el medio con productos propios de elaboración especial, se conviene por las partes que todo trabajador de nuevo ingreso quedará sujeto a un curso y período de adiestramiento para conocer y aprender los sistemas y técnicas de la empresa, prepararse para el eficaz desempeño de sus servicios por lo que durante ese período la empresa entrenará y adiestrará al trabajador.

El período de referencia tendrá una duración de tres meses contados a partir del ingreso del trabajador, el trabajador estará obligado a tener el curso de entrenamiento y adiestramiento que la empresa le proporcionará, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo en esta ciudad o en cualquier otra que la empresa indique y a someterse a los exámenes periódicos que la empresa por conducto de las personas indicadas practicará, exámenes que se desarrollarán en forma teórica y práctica la empresa impartirá el curso y programas por conducto de las personas que designe para tal efecto, y al fin de dicho curso se levantará constancia escrita de ello con los resultados obtenidos por el trabajador, en caso de aprobación por parte del trabajador de los exámenes parciales y final del curso adquirirá planta si existe vacante en la empresa, salvo que el motivo de su contratación haya sido una causa que diera origen a un contrato de trabajo por tiempo fijo o por obra determinada, para todos los efectos legales a que haya lugar se conviene por las partes que en caso de que el trabajador no apruebe los exámenes parciales y final relativos al programa de adiestramiento y entrenamiento se considerará que ésta en el caso de aplicar la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, resultando el trabajador inhábil para la prestación de las labores, siendo la prueba para ello la constancia del resultado de examen.

Queda convenido por las partes que el programa de adiestramiento formará parte del contrato general de capacitación y adiestración al que se refiere la Ley Federal del Trabajo en vigor, y que dicho programa será oportunamente registrado en cumplimiento a las normas aplicables.

**QUINTA.-** Los trabajadores que se presenten a la empresa serán de planta, por tiempo fijo ó para obra determinada.

Será considerados trabajos de planta los que constituyan una actividad normal y permanente en la empresa, labores de actividad propia, específica y cotidiana de la misma, la planta se adquirirá por el trabajador hasta haber cumplido con la cláusula anterior habiendo vacante.

Fuera de los trabajos señalados en el párrafo anterior las demás labores que se presente en la empresa serán consideradas según el caso extraordinarias, eventuales, por temporada por tiempo fijo o por obra determinada, el personal

que ingrese a la empresa bajo estas condiciones únicamente desempeñara sus servicios por el tiempo que dure la necesidad de los mismos, por el tiempo que requiera para ejecutar la labor eventual, por la temporada específica, por el tiempo del contrato o por el tiempo que leve la ejecución de la obra y por el tiempo que subsista la necesidad de la suplencia, dándose en consecuencia por concluida la relación individual de trabajo, conforme a lo dispuesto por la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, el Sindicato enviara al personal que la empresa le solicite, debiendo instruirlo y enterarlo de las condiciones bajo las cuales ingresa a la empresa, mediante oficio que deberá ir firmado por cada trabajador aceptando dichas condiciones.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo tercero de esta cláusula son considerados eventuales por lo tanto se les aplicara este contrato en lo conducente quedando excluidos de las prestaciones que se pacten a favor de los trabajadores de planta.

**SEXTA.-** Para todo lo relaciona con prestaciones en que tenga interes la antigüedad del trabajador se considerara la fecha de adquisición de la planta en la empresa, para los efectos de preferencia de tomar la alternativa de tomar una planta en la empresa se llevará un registro de los dias laborados por el trabajador interesado, tendrá preferencia quien haya acumulado mayor numero de dias laborados para la empresa por tiempo el tiempo fijo, por obra determinada ó por substitutiones.

**SEPTIMA.-** La empresa seleccionará libremente el personal que necesite para cubrir los puestos que requieran trabajadores especializados en el concepto de que los nuevos trabajadores deberá presentar su solicitud de ingreso al sindicato en caso de que no sean miembros del mismo, dentro de las 72 horas siguientes a su designación.

Si el trabajo no presenta la solicitud dentro del plazo señalado o no es admitido por el Sindicato se le dará de baja dentro de las 24 horas siguientes al vencimiento del término a solicitud del propio sindicato y sin responsabilidad para la empresa.

**OCTAVA.-** Los trabajadores de nuevo ingreso deberá llenar los siguientes requisitos:

a) Ser propuestos o admitidos por el Sindicato obligandose a proporcionar el personal que le solicite la empresa, mediante escrito firmado por el trabajador dentro de las 48 horas siguientes a partir de la solicitud. Si no lo hiciera la empresa ocupara libremente el personal que necesite sujetandose a lo estipulado en la cláusula anterior.

b) Ser de buenas costumbres debiendo acreditarlo con la constancia de antecedentes de la Jefatura de Policía, debiendo entregar dicha constancia a la empresa, dentro de un término no mayor a diez días computados a partir de la fecha de la selección.

c) Tener por lo menos 18 años cumplidos.

d) Haber cumplido o estar cumpliendo con su servicio militar obligatorio, debiendo acreditar esto con la documentación correspondiente.

e) Haber obtenido por lo menos certificado aprobando los estudios de secundaria.

f) Estar capacitado tanto física como intelectualmente para desempeñar las labores motivo de la selección.

g) Pasar examene médico satisfactorio.

**NOVENA.-** Por la indole de las actividades de la empresa las labores que se desempeñan en los distintos departamentos, podrán ser distribuidos por la propia empresa en turnos diurnos, mixtos y nocturnos, en jornadas continuas y discontinuas, teniendo la empresa las más amplias facultades para fijar a cada trabajador la jornada diaria que debe cumplir, el turno en el cual desempeñara sus servicios y la distribución del tiempo y trabajos.

También la empresa tendrá facultades para distribuir la jornada semanal, que será de 48 horas la diurna, 45 horas la mixta y 42 horas la nocturna, dentro de los días de la semana que juzge oportuno a efecto de que se disfrute un descanso semanal más amplio.

En caso de que la empresa por circunstancias que así lo estime pertinentes reduzca la duración de la jornada de trabajo semanal, siempre será en forma trasitoria y no representará antecedentes dilatorios para la misma.

**DECIMA.-** La empresa podrá indicar al trabajador que preste sus servicios en puesto labor o departamento distinto al que este en forma ordinaria los preste, todo ello con respeto al salario del trabajador.

**DECIMA PRIMERA.-** Los trabajadores podrán salir del lugar de trabajo para tomar sus alimentos debiendo checar su tarjeta al salir y al regresar, por lo que las jornadas serán discontinuas, estableciéndose en principio y a reserva de ajuste de acuerdos a la facultad de la empresa, dichas jornadas se harán constar en el Reglamento Interior de Trabajo, y también en el Reglamento se hará constar la forma escalonada y el tiempo en que los trabajadores saldrá a tomar sus alimentos.

En caso de que no puedan salir del lugar de trabajo, el personal que labore en el area de alimentos y bebidas tomará un alimento por turno de trabajo, mismo que tendrá un costo de \$500.00 que deberá pagar el trabajador quedando la empresa autorizada para hacer las deducciones correspondientes.

El resto del personal en el caso de que tome alimentos lo pagará a razón del precio de los ingredientes que se utilicen en su preparación, quedando también la empresa facultada para hacer la deducción correspondiente.

El precio de los alimentos mencionados en los párrafos anteriores los podrá ajustar la empresa a la realidad económica por la que se atraviesa.

**DECIMA SEGUNDA.-** Si por causa de emergencia o para no interrumpir la producción fuera necesario que algún trabajador siga laborando durante el tiempo designado el descanso y alimentación disfrutará de dicho tiempo lo más próximo posible.

**DECIMA TERCERA.-** Cuando el trabajador relevo no se presente oportunamente a prestar sus servicios, el trabajador a cargo de la labor concreta deberá continuar laborando hasta en tanto se presente el trabajador relevo o la empresa proporcione un sustituto, el salario en este caso se pagará a quién desempeño la labor como tiempo extra.

**DECIMA CUARTA.-** Cuando la empresa así lo disponga el trabajador deberá laborar tiempo extra previa orden que al efecto se les de y en este caso la empresa se obliga a pagar este tiempo extra conforme a la ley.

**DECIMA QUINTA.-** Cuando la empresa por necesidades urgentes o de trabajos extraordinarios llame al trabajador a su domicilio para ejecutar dichos trabajos quedará obligado a asistir y ejecutarlos, y en su caso si ya laboro su jornada ordinaria la empresa le pagará el tiempo extra correspondiente conforme a la ley .

**DECIMA SEXTA.-** Por cada seis días de trabajo los trabajadores disfrutará de un día de descanso con goce de salario integró. La empresa tendrá las más amplias facultades para fijar al trabajador el día de descanso que disfrute en cada semana.

En caso de que se labore el Domingo la empresa pagará la prima vacacional del 25% sobre el salario del Domingo, cuando el trabajador no labore toda la semana de trabajo el salario relativo al día de descanso se le pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

**DECIMA SEPTIMA.-** Desde ahora se conviene que en virtud de que la empresa funciona y presta sus servicios todo el año en los términos del artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores quedarán obligados a prestar

sus servicios en las fechas a que se refiere el artículo 74 de la misma Ley, conforme la empresa lo indique oportunamente.

**DECIMA OCTAVA.-** Los trabajadores que laboren en las condiciones apuntadas en la cláusula anterior tendrá derecho a que se les pague el salario de esos días conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del mismo artículo de la Ley de la materia.

**DECIMA NOVENA.-** Los trabajadores disfrutaran de vacaciones en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo o en su caso tendrán derecho a dichas vacaciones en forma proporcional al tiempo efectivo de servicio conforme a lo dispuesto por los artículos 77 y 79 de la misma ley, además la empresa les pagará la prima de vacaciones a que se refiere el artículo 80 de la Ley de la materia.

Los salarios relativos a vacaciones y la prima de vacaciones, los pagara la empresa un día antes de que el trabajador salga a disfrutarlos.

Cuando el salario sea variable para los efectos del pago de los salarios al período de vacaciones se tomará como base el promedio de los seis meses terminados al treinta de junio o al treinta y uno de diciembre añ que sea más próximo al período de vacaciones.

La empresa dará aviso por escrito con anticipación a cada trabajador de la fecha en que deba disfrutar de sus vacaciones indicándole en el aviso la fecha de salida y regreso, mismo aviso que deberá ser firmado por el trabajador.

Cuando la empresa lo estime conveniente podrá otorgar vacaciones anticipadas a los trabajadores, y cuando tenga necesidad de retrasarlas le informará oportunamente al trabajador.

**VIGESIMA.-** Las faltas de asistencia por enfermedad o riesgos de trabajo, únicamente se justificarán mediante los documentos de incapacidad debidamente expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**VIGESIMA PRIMERA.-** Conforme a sus necesidades la empresa podrá cambiar de puesto y departamento a los trabajadores con respeto de su salario, en este caso el trabajador quedará sujeto al período de capacitación y adiestramiento a que se refirió la cláusula cuarta de este contrato.

Si el trabajador no aprueba los exámenes correspondientes y ya es de planta regresará a su puesto anterior considerándose como sustitución el tiempo que estuvo relevado de su puesto original.

Cuando se trate de vacantes temporales, el trabajador sustituto que cubrió esa vacante regresará a su puesto de origen, cuando el titular del puesto vacante regrese al desempeño de sus labores.

**VIGESIMA SEGUNDA.-** Cuando por circunstancias extraordinarias hubiere necesidad de cambiar al trabajador de puesto terminando dichas circunstancias pasará automáticamente a ocupar su puesto de origen.

**VIGESIMA TERCERA.-** La empresa se obliga a separar del empleo a los trabajadores que se nieguen a pertenecer al Sindicato, que renuncien o sean expulsados del mismo.

También se obliga a aplicar las sanciones que el sindicato disponga, para tal efecto el sindicato enviará oficio a la empresa haciendo de su conocimiento la sanción impuesta y la empresa la aplicará sin su responsabilidad.

**VIGESIMA CUARTA.-** La empresa pagará a los trabajadores a su servicio el aguinaldo en los términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de que no laboren durante todo el año dicho aguinaldo se les pagará en forma proporcional al tiempo efectivo de días laborados durante todo el año.

En el caso de que por cualquier circunstancia el trabajador falte al desempeño de sus servicios solo disfrutara de la parte proporcional en días de descanso por vacaciones, que corresponda al tiempo efectivamente laborado y en los mismos términos se calculara el pago relativo a vacaciones.

**VIGESIMA QUINTA.-** La empresa inscribira a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo dicha dependencia obligada en relación a riesgos de trabajo, así mismo la empresa se obliga a hacer las aportaciones correspondientes al INFONAVIT.

**VIGESIMA SEXTA.** Forma parte integralmente de este contrato el Tabulador de Salarios enexo que va firmado por ambas partes, la empresa podrá descontar de los salarios a los trabajadores las cuotas sindicales ordinarias que el sindicato acuerde y las entregará al Tesorero de dicha organización previo recibo que otorgue.

También la empresa podrá descontar del salario de los trabajadores los anticipos, préstamos, impuestos, cuotas y en general cualquier otro descuento procedente.

**VIGESIMA SEPTIMA.** La empresa se compromete a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores conforme a los planes y programas que satisfacen los requisitos establecidos por el artículo 153 y demás relativos de la Ley Federal de Trabajo en vigor.

**VIGESIMA OCTAVA.** Se constituirá la Comisión Mixta de capacitación y de Adiestramiento integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa con el propósito de formular los planes y programas mencionados en la cláusula anterior, vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Los trabajadores quedarán obligados a asistir a los programas de capacitación y adiestramiento, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo en el centro de trabajo o fuera de él.

**VIGESIMA NOVENA.-** El presente contrato tendrá aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa opere en el Distrito Federal, haciendo constar que actualmente opera en Avenida Ermita Iztapalapa número 78, Colonia Portales, Código Postal 03580, en Avenida Coyoacán número 1209, Colonia Xoco, Código Postal 03330, Hegel 345, Colonia Polanco, Código Postal 11560, Calzada de Tlalpan, Esquina Calle de Ajusco número 3 y la calle de Peña Pobre, Colonia Tlalpan, Código Postal 14000, Avenida Miguel Othón de Mendizabal Oriente 2, 409, 403, 447, 455 antes Avenidas de las Torres, Esquina con Calle Miguel Ruiz Estampa, antes calle Carrizo, Avenida Calzada Miramontes, Esquina con Calzada del Hueso, Colonia Residencia Coapa en el Centro Comercial Galerías Coapa, Calle de Parte Centario número 5, Colonia Coyoacan, Avenida Manuel Avila Camacho número 291, Esquina Antonio Velazco, Colonia Periodista, Avenida Coyoacán número 1494, 1º, 2º y 3º piso, Colonia Del Valle, Centro Comercial Galería Reformas ubicado en el predio palo alto, en Santa Fe, Delegación Cuaujimalpa, Distrito Federal, el objeto de la empresa es operar una tienda de departamentos con Restaurante y Bar.

**TRIGESIMA.-** Las prestaciones devengadas por el personal que labore en el Restaurante y en el Bar se pagará a salario base es facultad de la empresa establecer trabajo bajo el sistema de destajo o comisión en aquellas dependencias que a su juicio pueda implantarse.

**TRIGESIMA PRIMERA.-** Cuando la empresa requiera de personal para amenizar los eventos que realice en el centro de trabajo, tales como músicos, conjuntos, orquestas, animadores o similares el Sindicato los proporcionará

oportunamente conforme al requerimiento que la empresa le formule, siendo aplicable el Sindicato enviará a trabajadores miembros de su organización para prestar los servicios a que se refiere el párrafo anterior, siendo facultad de la empresa el seleccionar el personal que considere más adecuado.

**TRIGESIMA SEGUNDA.** El presente contrato se celebra por tiempo indefinido, será revisable en los términos de los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo y empezará a surtir sus efectos legales a partir de la fecha y hora de su depósito ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, se destina el original para su depósito y queda un ejemplar en poder de las partes.

México, Distrito Federal, a veinticuatro de marzo de mil novecientos noventa y dos.

POR LA EMPRESA "SANBORN'S HERMANOS", S.A.

EL SEÑOR FRANCISCO MARTINEZ GRACIDAS.  
DIRECTOR DE PERSONAL Y APODERADO

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SANBORN'S  
HERMANOS, S.A.

EDMUNDO GARRIDO MARTINEZ  
SECRETARIO GENERAL.

## **ANEXO II**



Agosto, 2000.

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y  
DESARROLLO

*Sanborns*

# Guía de introducción al puesto de Cajero de A y B

Nombre: \_\_\_\_\_

Unidad: \_\_\_\_\_

Fecha de ingreso: \_\_\_\_\_

Nº Reg. \_\_\_\_\_

### INTRODUCCIÓN

La presente guía esta diseñada para ser aplicada en la Unidad, concretamente en el área de trabajo. Su finalidad es auxiliar a la persona responsable de inducir al nuevo empleado, a su puesto de trabajo.

Esto es, se ha fijado actividades básicas desempeñadas por el puesto, para que le sean enseñadas al nuevo empleado, a través de un plan de inducción de tres días.

Cabe mencionar que solo se detallan aquellas funciones indispensables para lograr una adaptación más rápida al desempeño del trabajo partiendo de la base que las actividades faltantes las aprenderá posteriormente al periodo de inducción.

Las actividades señaladas en cada una de los tres días del Plan de inducción, deben ser explícitas y mostradas al nuevo empleado, utilizando la documentación, equipo y materiales que se requieran.

Conforme se avance en el plan, deberá marcarse en la columna correspondiente, si fuere cubierta o no la actividad.

Al término de los tres días que conformen el Plan de Inducción, esta Guía deberá ser enviada al centro de capacitación Lucerna, para su control y archivo.

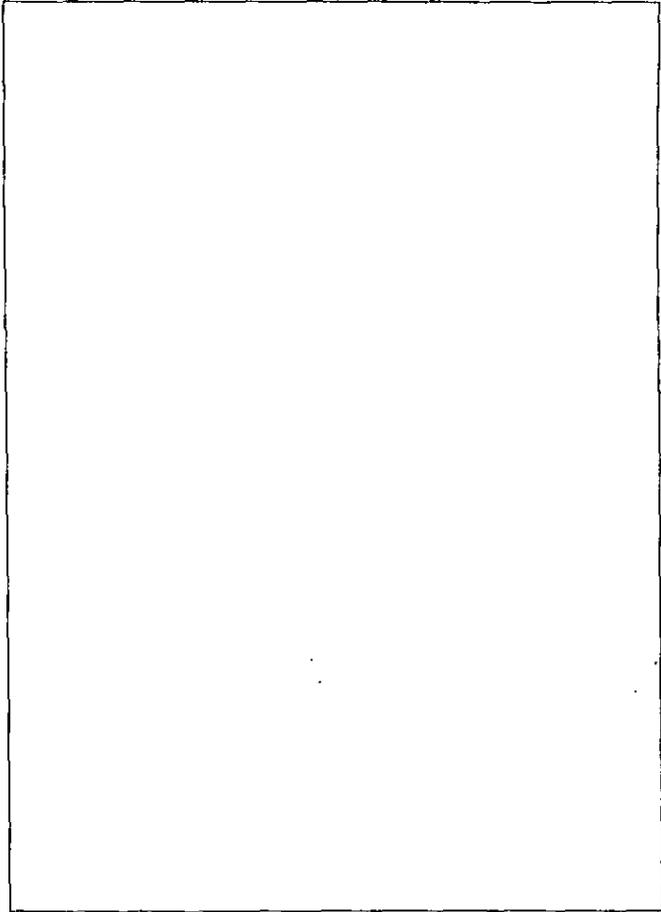
Aún cuando un empleado no concluya su Plan de Inducción al puesto, deberá enviarse dicho formato al Centro de Capacitación.

ACTIVIDAD	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
1.- Bienvenida		
2.-Entrada y salida de empleados por el andén		
3.-Ubicación de las partes internas de la unidad		
*Breve descripción de cada área		
*Oficina de la gerencia		
*ubicación de la secretaria		
*oficina de ingresos		
*Caja general		
*sanitarios		
4.-Localización del piso de venta.		
*Presentación física de los departamentos de Tienda		
*Presentación física de los departamentos A y B		
5.-Comentarios acerca de::		
*Horarios de comida		
*Ubicación del comedor de empleados		
*Sistema de servicio para la comida de empleados		
*Ubicación de la bodega A y B, y el almacén de tienda		
*Localización de teléfonos y autorización de llamadas		
*Ubicación del lugar de trabajo.		
*Presentación de los compañeros de trabajo		
*Importancia de presentarse a trabajar puntualmente		
Entrega y uso de uniforme		

ACTIVIDAD	FECHA	
	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
<b>6.- Presentación e higiene-</b>		
Identificar las formas de presentación e higiene		
*Personales		
*Del área de trabajo		
<b>7.- Identificación del área de trabajo.</b>		
- Identificar dentro de la unidad el área que comprende el salón del restaurante		
Verificar el lugar en que se encuentra la caja registradora		
Participar en la realización de las actividades de un cajero de A y B		
<b>SEGUNDO DIA</b>		
<b>1.- Relación de otros departamentos</b>		
Identificar la relación que mantiene los cajeros con otros departamentos y compañeros de trabajo		
*Gerentes y Asistentes		
*Jefes de piso		
*vendedoras de A y B y ayudantes de vendedoras		
*Personal de cocina		
<b>2.-Seguridad e higiene en el departamento</b>		
Conocer cada lugar en que se encuentran localizados los extintores		
Identificar las rutas y salidas de evacuación		
Localizar las rutas restringidas para el acceso de personal		

ACTIVIDAD	FECHA	
	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
<b>3.- Identificar los alimentos que se venden en el restaurante</b>		
-Conocer la carta que se maneja en el restaurante y Bar.		
*Identificar las secciones que conforman la carta		
*Conocer los volantes de sugerencias para los horarios de servicio.		
*Identificar los especiales que se manejan diariamente		
*Diferenciar la comida completa de la ejecutiva para el cobro correcto		
<b>TERCER DIA</b>		
<b>1.-Identificar los horarios de servicio de buffet, para utilizar los volantes de la caja</b>		
<b>2.-Recepción de clientes.</b>		
-Conocer y participar en los procedimientos para realizar las siguientes actividades:		
*Recepción (utilización de la libreta)		
*Vestibulación		
*Asignación de mesas		
*Sugerencias del buffet		
<b>3.-Solicitar a cada cliente que anote las sugerencias del libro, una vez realizado el cobro.</b>		
<b>4.-realizar cobros en la máquina registradora junto con un compañero de experiencia</b>		

ACTIVIDAD	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
5.- Identificar el procedimiento y los datos necesarios para necesitar las autorizaciones bancarias		
6.- verificar el procedimiento para entregar una nota de consumo al cliente		
*Identificar el registro Federal de causantes		
*Conocer el procedimiento para desglosar el IVA		
*Identificar el procedimiento para el control de folios de las notas de consumo		
7.- Servicio de cliente.		
Identificar los pasos y actitudes a seguir en el momento de realizar el cobro a un cliente		
* saludar amablemente		
* Preguntar la manera en que fue atendido		
* solicitar la forma de pago		
*Verificar el monto del consumo		
*Realizar el cobro		
*Entregar el cambio en la mano al solicitar las firmas con amabilidad		
*Despedir al cliente amablemente invitándolo a regresar		

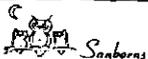


## **ANEXO III**



**CENTRO DE CAPACITACIÓN Y  
ADIENTRAMIENTO SANBORNS  
FUNCIONES:  
CAJERO DE RESTAURANTE**

1. Solicitar fondo de trabajo.
2. Manejar caja registradora.
3. Conocer los requisitos de las diferentes formas de pago.
4. Surtir de papelería y herramientas de trabajo el departamento.
5. Entregar checks a los vendedores y llevar el control correspondiente an la FSA 604.
6. Conocer los procedimientos de registro de las diferentes formas de pago.
7. Cobrar los checks, darlos de baja en la hoja de control indicando el numero de comensales y ordenándolos en orden progresivo
8. Hacer recepción en caso de ser necesario.
9. Entregar propinas a las vendedoras cuando el cliente liquida el consumo con tarjeta de crédito.
10. Elaborar hoja de entrega de caja.
11. Participar en actividades de limpieza.
12. Elaborar notas de consumo (factura) cuando el cliente lo solicite, ya sea de forma manual o a través del sistema.
13. En caso de estar en el ultimo turno, entregar al jefe de piso el total de los checks utilizados durante el día junto con la hoja de control FSA-604 al cierre de la unidad, especificando en la hoja el total de clientes atendidos y los números de las notas faltantes.
14. Cambiar las tiras del desayuno, comida y cena de acuerdo a las semanas, días y horarios.
15. Solicitar amablemente al cliente si desea escribir en la libreta un comentario acerca del servicio recibido en Sanborns.



**CENTRO DE CAPACITACIÓN Y  
ADIESTRAMIENTO SANBORNS  
FUNCIONES:  
CAJERO DE BAR**

1. Solicitar fondo de trabajo.
2. Manejar caja registradora.
3. Conocer los requisitos de las diferentes formas de pago.
4. Surtir de papelería y herramientas de trabajo el departamento.
5. Entregar comandas a los meseros y promotoras llevando el control correspondiente en la F-604-01.
6. Conocer los procedimientos de registro de las diferentes formas de pago.
7. Totalizar las notas cuando el cliente lo solicite entregándolas al mesero o promotora para liquidar la cuenta.
8. Cobrar los checks, darlos de baja en la hoja de control indicando el numero de comensales y ordenándolos en orden progresivo.
9. Entregar propinas a lo meseros cuando el cliente liquida el consumo con tarjeta de crédito.
10. Elaborar notas de consumo (factura) cuando el cliente lo solicite, ya sea de forma manual o a través del sistema.
11. Participar en actividades de limpieza.
12. Elaborar hoja de entrega de caja.
13. En caso de estar en el ultimo turno, entregar al jefe de piso el total de los checks utilizados durante el dia junto con la hoja de control al cierre de la unidad, especificando en la hoja el total de clientes atendidos.



## CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO SANBORNS

### REQUISITOS DE ACEPTACIÓN DE FORMAS DE PAGO.

#### EFFECTIVO

- 1.- Que sea moneda nacional
- 2.-Que los billetes se encuentren en buen estado
- 3.-Verificar que sean auténticos

#### DÓLARES

- 1.-Que sean americanos
- 2.-Que sean billetes auténticos
- 3.-que el cliente acepte el tipo de cambio
- 4.-Que compre un 10% del total de los dólares que presenta
- 5.-El cambio deberá darse en moneda nacional
- 6.-No se aceptan denominaciones de 100 dlls, salvo autorización del Gerente.

#### TRAVELERS CHEQUES

- 1.-Que su denominación sea en dlls americanos
- 2.-Que los expida a nombre de SANBORN HERMANOS S.A
- 3.-Que presente una identificación oficial
- 4.-Que firme al momento
- 5.-Anotar datos del cliente al reverso (nombre procedencia, lugar donde se hospeda, clave de identificación y teléfono).
- 6.-Que consuma un 10% del total del traveler.
- 7.-El cambio se regresara en moneda nacional.

#### TARJETA DE CRÉDITO

- 1.-Verificar que se encuentre en buen estado.
- 2.-Que se encuentre firmada y sin alteraciones.
- 3.-Que el cliente firme el pagare "COPIA NEGOCIO".
- 4.-Comparar la firma del pagare con la tarjeta.
- 5.-Verificar que el No. de cuenta gravado en la tarjeta sea impreso en el pagare que emite el sistema

##### T. C. BANCARIA

- 1.-Que sea vigente (las tarjetas vencen el ultimo día del mes señalado)
- 2.-Que la tarjeta ostenté el holograma de Master Card o Visa, cualquier otra no deberá ser aceptada.
- 3.-Solicitar autorización al banco cuando el sistema emita los siguientes mensajes: Llamar y referir, llame llame al emisor, retener y llamar.

#### VALES Y CUPONES

- 1.-Que sean de los que acepta Sanborns.
- 2.-Que estén vigentes (año actual).
- 3.-Que no estén rotos mutilados o con sello de CANCELADO.
- 4.- Solicitar AL cliente la cantidad aproximada o exacta del consumo o compra.
- 5.- Se podrá regresar solo el 10% de cambio, en efectivo, del total de la compra.
- 6.-Cancelar los cupones por el frente, y al reverso anotar: nombre, no.de registro y unidad.

#### "Vales y cupones aceptados":

- \*Tiendacheck\*(T)
- \*Vales Despensa(T)
- \*Bono DICASA \*(T)
- \*Servicupón Sanborns (T y R)
- \*Efectivale (T y R)
- \*Restocheck (R)
- \*Ticket Restaurante(R)

#### CERTIFICADOS SANBORNS

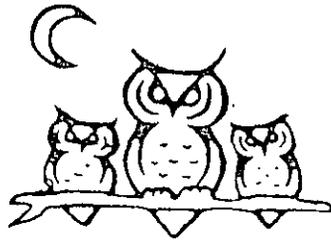
- 1.-Que no se encuentren maltratados
- 2.-Verificar denominación autorizada (\$100.00; \$500.00; \$1000.00)
- 3.-Se podrá regresar todo el cambio al cliente
- 4.-Si el cliente lo desea se lo podrá cambiar por el equivalente en efectivo.
- 5.-Se acepta como forma de pago en descuentos a empleados y a clientes esp.
- 6.-Cancelarlos por el frente y anotar al reverso Datos del cajero-vendedor.

- 6.-En compras de mil o mas de mil pesos en las que se solicite autorización por teléfono se deberá imprimir la tarjeta en el pagare emitido por sistema
- 7.-Anotar al reverso de la "COPIA NEGOCIO" los datos del cajero-vendedor (nombre, registro, sea idéntico al departamento y unidad).

##### T. C. SANBORNS

- 1.-No tiene fecha de vencimiento. Si el No de Cuenta requiere se digitado, el vencimiento corresponde al mes y año actual
- 2.-Comunicarse a la central de Crédito Sanborns cuando el sistema emita los mensajes antes mencionados
- 3.-Conocer las promociones vigentes para los tarjeta-Habientes que presentes esta forma de pago.

## **ANEXO IV**



Agosto, 2000.

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y  
DESARROLLO

*Sanborns*

**Guía de introducción  
al puesto de  
Cajero de A y B**

Nombre: \_\_\_\_\_

Unidad: \_\_\_\_\_

Fecha de ingreso: \_\_\_\_\_

Nº Reg. \_\_\_\_\_

## INTRODUCCIÓN

La presente guía esta diseñada para ser aplicada en la Unidad, concretamente en el área de trabajo. Su finalidad es auxiliar a la persona responsable de inducir al nuevo empleado, a su puesto de trabajo.

Esto es, se ha fijado actividades básicas desempeñadas por el puesto, para que le sean enseñadas al nuevo empleado, a través de un plan de inducción de tres días.

Cabe mencionar que solo se detallan aquellas funciones indispensables para lograr una adaptación más rápida al desempeño del trabajo partiendo de la base que las actividades faltantes las aprenderá posteriormente al periodo de inducción.

Las actividades señaladas en cada una de los tres días del Plan de inducción, deben ser explícitas y mostradas al nuevo empleado, utilizando la documentación, equipo y materiales que se requieran.

Conforme se avance en el plan, deberá marcarse en la columna correspondiente, si fuere cubierta o no la actividad.

Al término de los tres días que conformen el Plan de Inducción, esta Guía deberá ser enviada al centro de capacitación Lucerna, para su control y archivo.

Aún cuando un empleado no concluya su Plan de Inducción al puesto, deberá enviarse dicho formato al Centro de Capacitación.

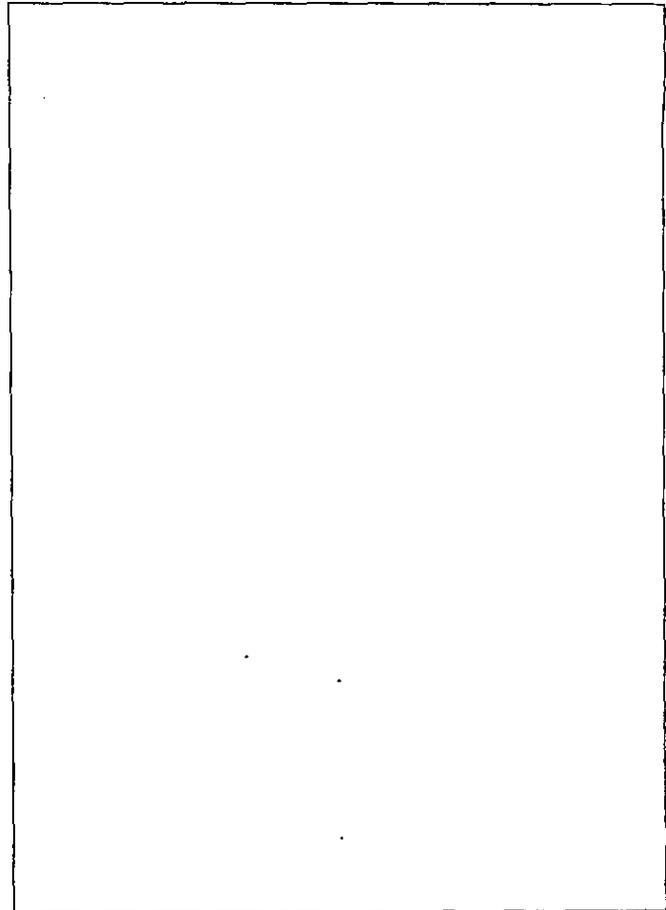
## ACTIVIDAD

	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
1.- Bienvenida		
2.-Entrada y salida de empleados por el andén		
3.-Ubicación de las partes internas de la unidad		
*Breve descripción de cada área		
*Oficina de la gerencia		
*ubicación de la secretaria		
*oficina de ingresos		
*Caja general		
*sanitarios		
4.-Localización del piso de venta.		
*Presentación física de los departamentos de Tienda		
*Presentación física de los departamentos A y B		
5.-Comentarios acerca de::		
*Horarios de comida		
*Ubicación del comedor de empleados		
*Sistema de servicio para la comida de empleados		
*Ubicación de la bodega A y B, y el almacén de tienda		
*Localización de teléfonos y autorización de llamadas		
*Ubicación del lugar de trabajo.		
*Presentación de los compañeros de trabajo		
*Importancia de presentarse a trabajar puntualmente		
Entrega y uso de uniforme		

ACTIVIDAD	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
<b>6.- Presentación e higiene-</b>		
Identificar las formas de presentación e higiene		
*Personales		
*Del área de trabajo		
<b>7.- Identificación del área de trabajo.</b>		
- Identificar dentro de la unidad el área que comprende el salón del restaurante		
Verificar el lugar en que se encuentra la caja registradora		
Participar en la realización de las actividades de un cajero de A y B		
<b>SEGUNDO DIA</b>		
<b>1.- Relación de otros departamentos</b>		
Identificar la relación que mantiene los cajeros con otro departamentos y compañeros de trabajo		
*Gerentes y Asistentes		
*Jefes de piso		
* vendedoras de A y B y ayudantes de vendedoras		
*Personal de cocina		
<b>2.-Seguridad e higiene en el departamento</b>		
Conocer cada lugar en que se encuentran localizados los extintores		
Identificar las rutas y salidas de evacuación		
Localizar las rutas restringidas para el acceso de personal		

ACTIVIDAD	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
<b>3.- Identificar los alimentos que se venden en el restaurante</b>		
-Conocer la carta que se maneja en el restaurante y Bar.		
*Identificar las secciones que conforman la carta		
*Conocer los volantes de sugerencias para los horarios de servicio.		
*Identificar los especiales que se manejan diariamente		
*Diferenciar la comida completa de la ejecutiva para el cobro correcto		
<b>TERCER DIA</b>		
<b>1.-Identificar los horarios de servicio de buffet, para utilizar los volantes de la caja</b>		
<b>2.-Recepción de clientes.</b>		
-Conocer y participar en los procedimientos para realizar las siguientes actividades:		
*Recepción ( utilización de la libreta)		
*Vestibulación		
*Asignación de mesas		
*Sugerencias del buffet		
<b>3.-Solicitar a cada cliente que anote las sugerencias del libro, una vez realizado el cobro.</b>		
<b>4.-realizar cobros en la maquina registradora junto con un compañero de experiencia</b>		

ACTIVIDAD	SE CUBRIÓ	NO SE CUBRIÓ
5.- Identificar el procedimiento y los datos necesarios para necesitar las autorizaciones bancarias		
6.- verificar el procedimiento para entregar una nota de consumo al cliente		
* Identificar el registro Federal de causantes		
* Conocer el procedimiento para desglosar el IVA		
* Identificar el procedimiento para el control de folios de las notas de consumo		
7.- Servicio de cliente.		
Identificar los pasos y actitudes a seguir en el momento de realizar el cobro a un cliente		
* saludar amablemente		
* Preguntar la manera en que fue atendido		
* solicitar la forma de pago		
* Verificar el monto del consumo		
* Realizar el cobro		
* Entregar el cambio en la mano al solicitar las firmas con amabilidad		
* Despedir al cliente amablemente invitándolo a regresar		



## **ANEXO V**



**SANBORNS CAFÉ**

**ANGEL URRAZA**

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA : 14.08.2000

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV. FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
<b>CIGARROS</b>												
MARLBORO									14.00			
MARLBORO 14									10.00			
MARLBORO 100									18.00			
BENSON									18.00			
BROADWAY 20									10.50			
BROADWAY 14									7.50			
RODEO									7.50			
L & M									10.50			
SERRACENOS									23.00			
CAFÉ CREMA MILD									55.00			
CAFÉ CREMA									55.00			
CAFÉ CREMA RICH									55.00			
SLIM PANTERELA									45.00			
HALF CORONA									60.00			
LAGUNA									28.00			
CANOS									32.00			
MONTE CRISTO									38.00			
MAGNIFICOS									29.00			
GRAN RESERVA									30.00			
PAUSSER LAGHT									28.00			
INTERMEZO									59.00			
<b>VALES</b>												
<b>DULCES</b>												
VITA C												
TRIDENT												
MAX AIR												
TREX												
COL FRESH									19.00			
TIC TAC									3.50			
SMINT									15.00			
VITA FRESH CAJITA									3.50			
CERTS									3.00			
USHER PASTILLA									2.00			
VITA FRESH TUBO									3.00			
JOLLY RANCHER									3.50			
CHICLETS NATURALES									3.50			
CLORETS 12 PASTILLAS									3.50			
CLORETS CUADRETAS									3.50			
CLORETS SIN AZUCAR									3.50			
HALLS SIN AZUCAR									3.50			
HALLS									3.50			
CLORETS T.A.									3.50			
FRESHEN UP.									3.50			
CHICLETS T.A.									3.50			
FUTY GOM									3.50			
MILKY WAY CHUPY PACK									3.00			
SNICKERS									7.00			
MILKY WAY									7.00			
SKITTLES									7.00			

SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
 CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA :

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV. FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
M & M									7.00			
TECOLOTE									2.50			
MANICERO									2.50			
COCOLETE									2.00			
CAPITAN									2.50			
LENGUAS DE GATO									13.00			
PIEDRAS									7.00			
CHOCO GUM									5.00			
GOMITAS									5.00			
PASITAS									5.00			
CHICLE NATURAL GUM									7.00			
CHICLE NATURAL GUM ALICHO									5.00			
CEREZA CAJILLA									9.00			
TARZAN									9.00			
KIT KAT									8.00			
NESTLE ROJO									8.00			
MILKY BAR									2.00			
CRUNCH AZUL									8.00			
CRUNCH BLANCO									8.00			
NERTS									5.00			
RUNTS									4.00			
CRACK UPS									3.50			
SPLUM									20.00			
CARAMELO MAZISO									29.00			
MC KENENER									25.00			
USHER LATA									20.00			
DEEMINT									3.50			
M & M MINIATURA									7.00			
KISS BOLSA ALMENDRAS									16.00			
COOKIES N CREME BARRA									13.50			
HERSHEY CON LECHE									17.00			
HERSHEY CON ALMENDRAS									17.00			
KRAKET									17.00			
PALETA WARHEADS									6.00			
CHOCOLATE HOLEX									30.00			
CHOCOLATE SIN AZUCAR									30.00			
MAGICO									8.00			
BOLSA WARHEADS									13.00			
HUEVO KINDER									9.50			
ROCHER T-24									100.00			
ROCHER T-16									59.00			
RAFAELLO T-15									46.00			
KINDER BUENO									9.00			
HANUTA									3.50			
RAFAELLO T-3									10.00			
ROCHER T-3									10.00			
KINDER BARRA 4									8.00			
KINDER BARRA 8									15.00			
JOLLY RANCHER BOLSA									15.00			
SS CAJA ALMENDRA									63.00			

SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
 CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA :

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV. FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
ACETATO MINIATURA									36.00			
KISS PREMIUM									62.00			
KISS FCO 212									56.00			
KISS FCO ALMENDRAS									56.00			
KISS FCO. 315									14.00			
KISS GIGANTE									34.00			
CONCHA CHICA									30.00			
CONCHA GRANDE									55.00			
TRUFINA									55.00			
PERLINA									99.00			
CAJA AZUL CHICA									65.00			
CAJA AZUL GRANDE									75.00			
TORTUGAS									69.00			
MENTA AZULEJO									69.00			
MICA LICOR									50.00			
MICA REDONDA									45.00			
MICA OVALADA									50.00			
PAPAS PRINGLES									10.00			
CLASICAS									45.00			
SURTIDO									45.00			
BOLSA COOKIES AN CREME									24.00			
CHOCOLATE OPUS									99.00			
OPERA AZULEJO									69.00			
LAMINA AZUL CHICA									69.00			
BLANCA CEREZA									69.00			
CAJA DORADA									79.00			
CAJA BLANCA									79.00			
CAJA PLATEADA									89.00			
AZUL CARTON CHICA									45.00			
BITES												
QUEENS MANZ./CANELA												
ROMANTIC'S MANTEQUILLA												
CAPACE VAINILLA/CHOCOLATE												
ALUL MENTAS												
CONEJO BLANCO												
REPOSTAS												
COMO HACER EN TU CASA												
KEMA INFANTIL									53.00			
ULTIMA MODA									19.00			
DELICIAS									18.00			
AMERICA									18.00			
ARTE Y DECORACION									19.00			
GUIA MEXICO DESCONOCIDO									19.00			
PROYECTUAL DIGEST MEX.									19.00			
TV SHOW									17.00			
W. W. W.									48.00			
AVION									48.00			
ERES NINGO									199.00			
DIEN									240.00			

SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
 CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA: \_\_\_\_\_

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV.FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
REVISTAS EXENTAS												
ALK									47.00			
BOGUE EUROPA									50.00			
BOGUE ESPAÑA									50.00			
B.Q. MEN									54.00			
B.Q. INGLES									54.00			
B.Q. ESPAÑOL									52.00			
VANITY FAJR									67.00			
ADEN BRIDEN									57.00			
GLAMOUR EN ENGLÉS									53.00			
SPEAK UP.									48.00			
SONA E									18.00			
PAF									60.00			
HORIZONTE FISCAL									55.00			
ADMINISTRATE HOY									35.00			
ENTREPRENIUR									30.00			
NUEVO INVERSIONISTA									25.00			
TEXOS									20.00			
EXPANSION									39.00			
NEWS WEEK									25.00			
TIME									30.00			
BUSSINESWEEK									25.00			
P.C. WORD MEXICO									25.00			
P.C. COMPUTING									25.00			
P.C. MAGAZINE									25.00			
POPULAR SCIENCE									20.00			
DISCOVERY EN ESPAÑOL									20.00			
EL MUNDO DEL ABOGADO									35.00			
LETRAS LIBRES									40.00			
PROCESO									20.00			
POCA									18.00			
MILENIO									20.00			
CINE PREMIER									18.00			
CINEMANIA									18.00			
JUO									20.00			
CASAS Y JARDIN									32.00			
COCINAS Y BAÑOS									32.00			
EL MUEBLE									35.00			
HOGARES									32.00			
DESCUBRIENDO EL ARTE									40.00			
CASAS Y GENTE									40.00			
ARCHITECTURAL DIGEST									81.00			
MEXICO EN EL TIEMPO									25.00			
FIGLO MEXICANO									30.00			
ARQUEOLOGIA MEXICANA									50.00			
TEOMUNDO									15.00			
MEXICO DESCONOCIDO									30.00			
MUY INTERESANTE									20.00			
PERROS PURA SANGRE									20.00			
ASCOTAS									18.00			

SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
 CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA :

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV.FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
CAR AND DRAVER									20.00			
UTOMUNDO DEPORTIVO									20.00			
UDIO CAR									20.00			
RUEDAS									20.00			
UTOMOVL PANAMERICANO									20.00			
EPORTE INTERNACIONAL									12.00			
MENS HEARTH									20.00			
Y PARA HOMBRES									20.00			
WICH									15.00			
NATIONAL GEOGRAFIC INGLES									35.00			
NATIONAL GEOGRAFIC ESP.									32.00			
HUEVA BURDA									35.00			
RECER FELIZ									15.00			
ADRES E HIJOS									15.00			
U HIJO Y TU									15.00			
PUNTO DE CRUZ									20.00			
QO: DA CON LISTON									15.00			
OL: CCION ESTRELLA									16.00			
DICIONES MARIPOSA									25.00			
OCINA PRACTICA MICRONDAS									16.00			
OCINA PRACTICA									15.00			
OCINA PRACTICA									20.00			
OCINA FACIL									12.00			
APRICHOS Y ANTOJOS									12.00			
OCINANDO CON CHEPINA									15.00			
ENA COCINA									28.00			
ENA MENSUAL									20.00			
ENA ESPECIAL									28.00			
ERES NOVIA									20.00			
N FORMA									20.00			
UEN HOGAR									20.00			
DEAS PARA TU HOGAR									20.00			
OGUE MEXICO									30.00			
AMOUR ESPAÑOL									30.00			
ARPER BAZAR									20.00			
PAULA									20.00			
AULA ESPECIAL									20.00			
AXIMA									20.00			
ACTUAL									25.00			
UJERES DE CONTENIDO									18.00			
S A 20									15.00			
VENTITANTOS									20.00			
LE									20.00			
									15.00			
COLECCIONES									32.00			
EADER DIGEST.									37.00			
OLA FIGURIN									100.00			
OLA									25.00			
OSMOPOLITAN									20.00			
VIDADES									20.00			



SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA :

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV.FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
LOS 7 HABITOS DE LAS FAM.									149.00			
CARCELES									89.00			
EL OTRO YO DEL MEXICANO									89.00			
CIEN AÑOS DE SOLEDAD									179.00			
NOSTRADAMUS									140.00			
EL BUHO QUE NO PODIA									90.00			
CALDO DE POLLO P/ADOLESC.									95.00			
LAZARILLO DE TORMES									40.00			
DON SUPREMO									180.00			
MAFALDA									180.00			
TORRE OSCURA 3									180.00			
TORRE OSCURA 4									260.00			
LA HERENCIA									139.00			
MI DESPERTAR												
CABALLO DE TROYA 6									169.00			
ALEXANDROS									129.00			
MAS SOBRE LA IMAGEN									145.00			
VOLAR SOBRE EL PANTANO									89.00			
EL SONADOR									90.00			
DIRIGENTES DEL MUNDO FUT.									99.00			
CUENTOS CLASICOS									50.00			
CRONICA DE UNA MUERTE									149.00			
EL JUGADOR									60.00			
TARJAS POLITICA									199.00			
DICCIONARIO ARMANDO HOYOS									99.00			
CABALLERO DE ARMADURA									90.00			
LA SUERTE DE LA CONSORTE									149.00			
LOS 7 HABITOS DE GENTE									140.00			
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL									160.00			
MEMORIA DE UNA GEISHA									154.00			
LAS DIETA ENGORDAN COMER									49.00			
LOS HOMRES SON DE MARTE									95.00			
EL ALQUIMISTA									119.00			
LA PRINCESA QUE CREIA									180.00			
LAS PREDICCIONES DEL AÑO									129.00			
GRANDES EXPLORADORES									90.00			
EXPEDIENTES X									99.00			
VIDA POSITIVA									19.00			
LA BIBLIA									45.00			
RICKY EXPLARA									17.00			
CINCO SOLES									24.00			
LA IGNORANCIA									103.00			
LIBRO DE ENSEILLO									5.00			
RANGO # 1									36.00			
RANGO # 2									41.00			
RANGO # 3									42.00			
RANGO # 4									46.00			
RANGO # 5									48.00			
RANGO # 6									51.00			
RANGO # 7									52.00			

**SANBORNS CAFÉ**

**ANGEL URAZA**

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
 CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA : \_\_\_\_\_

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV. FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
LIDERAZGO									55.00			
BANCOMER									62.00			
DIGS HALME VIUDA												
LA IMAGEN DEL EXITO												
TIP? DE BELLEZA												
TU PUEDES SANAR TU VIDA												
LA FIESTA DEL CHIVO												
EL ARTE DE CONVIVIR												
LA HERMANDAD												
QUIEN SE HA LLEVADO MI O.												
EL ULTIMO JUDIO												
LA CARTA ESFERICA												
<b>REGALAS</b>												
PERRO PASTOR ALEMAN									189.00			
PERRO FUFIN									209.00			
PERO ROTT WEILER # 1									175.00			
GARFIELD									185.00			
DRAGON									139.00			
ANGELICA RUGRATS									110.00			
ANIMAL CON SONIDO									110.00			
PERRO ROCKERO									199.00			
PELUCHE CHANGO									225.00			
FISTOL									160.00			
PRENDEDCA									199.00			
ARETES									310.00			
PULSERA									125.00			
OSO MIELERO MINI									120.00			
ANIMAL COLECCIÓN CHICA									53.00			
CHANGO SILVADOR									85.00			
COLECCIÓN ARENA CHICA									85.00			
OSO PERESOSO									215.00			
PERRO DORMILON									105.00			
COLECCIÓN ARENA GRANDE									150.00			
GLOBO CHICO									15.00			
GLOBO MEDIANO									20.00			
GLOBO GRANDE									25.00			
RAMITA CORAZON									17.00			
RAMITA CON HOJA									13.00			
RAMITA BASE RESINA									29.00			
OLLA JARDIN CON TORTUGA									29.00			
DINOSAURIO CON TRONQUITO									30.00			
IVONNE PRENDEDOR									25.00			
IVONNE SOMBRERO									29.00			
IVONNE REGIONAL									45.00			
IVONNE ANGELITO									29.00			
CAPELO FIGURA									30.00			
CAPELO FLOR									40.00			
CAPELO MUÑECA PASTA									65.00			
PREÑAS									17.00			

SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
 CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA :

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV.FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
SURBUJA CHICA									13.00			
MONEDA CONMEMORATIVA									399.00			
NAVAJA MINI CHAP									312.00			
NAVAJA CLASIC 7U									146.00			
NAVAJA MUNTSMAN									355.00			
NAVAJA SWISSLIGHT									255.00			
NAVAJA TINKER ROJA									199.00			
NAVAJA SPARTAN 12 USOS									208.00			
NAVAJA SWISS CARD									265.00			
LLAVERO DE PIEL									48.00			
LLAVERO CABLE									25.00			
LLAVERO MULICLIP BITORINOX									75.00			
CARBATA # 8									89.00			
CARBATA # 38									219.00			
CARBATA # 14									97.00			
CARBATA # 11									87.00			
SET TINS NIÑOS									230.00			
JUEGO DE PLUMAS									409.00			
PLUMAS									295.00			
PIEDRAS ZIPPO									11.00			
MECHAS ZIPPO									13.00			
BOTES DE GASOLINA									23.00			
JUEGO DE MANCURNILLAS									135.00			
MONEDERO TACON									90.00			
FUNDA ZIPPO CAFÉ									112.00			
MONEDERO									179.00			
COSMETIQUERA									75.00			
CINTURON PIERRE									95.00			
TUTY									165.00			
CHACHITO CON BOLSA									135.00			
PAU									375.00			
GOTITAS									159.00			
LULU									335.00			
MAO PANTALON									195.00			
MAO VESTIDO									360.00			
KIKI									350.00			
CINDY									310.00			
PITA									430.00			
TERI									159.00			
ROARA												
DOMINIC									499.00			
IRINA									129.00			
DEISY									129.00			
CECY									500.00			
CHIPI									150.00			
KATIP									129.00			
PAME									140.00			
YENI									485.00			
MARIANA									435.00			
FABUTO									195.00			

SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA : \_\_\_\_\_

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV.FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
IMANOL									435.00			
VIVIANNE									74.00			
REGINA												
MAFE									235.00			
BETY BETO									135.00			
PAQUITA									170.00			
PATSY									192.00			
FIBY CON CANGURERA									246.00			
MECHITA									239.00			
YEYE									182.00			
DENIS									179.00			
TICHI CON SILLON									200.00			
ALIMALES LINEA 5									38.00			
ALIMALES LINEA 7									79.00			
ALIMALES LINEA 6									79.00			
ALIMALES LINEA 4									23.00			
ALAJARO									69.00			
MAX RATON									45.00			
POLVERA									139.00			
ESPEJO CUADRADO									115.00			
PORAT LABIAL									99.00			
FRASCO MEDIANO									41.00			
MEDIAS									14.00			
PERRO TRISTONIO GRANDE									149.00			
ALIMALES PILON									80.00			
SERAFIN									75.00			
CAMARA CON FLASH												
CAMARA ADVANDX												
PILAS AA									45.00			
PILAS AAA									32.00			
PELICULA INSTAX									110.00			
CAMARA SIN FLASH									167.00			
SENSIA II 100-26												
NEXIA M400									59.00			
NEXIA200									66.00			
NEXIA A200									55.00			
ROMPECABEZA CON 25									42.00			
ROMPECABEZA CON 63									55.00			
ROMPECABEZA CON 100									59.00			
LLAVERO INICIAL									48.00			
LLAVERO ZODIACAL									48.00			
LLAVERO VITRAL									30.00			
LLAVERO CUT DISNEY									49.00			
LLAVERO GUARDA TESOROS									49.00			
LLAVERO SNOOPY SMALTE									49.00			
LLAVERO RESORTE									45.00			
MUÑECO JUPY HOT BUR. JR.									41.00			
MUÑECO JUPY HOT BUR. GDE.									51.00			
PINES									48.00			
TORNADO									108.00			





SANBORNS CAFÉ

ANGEL URRAZA

ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.  
 CONTROL DE VARIOS DE CAJERO A CAJERO

FECHA :

ARTICULOS	DOTACION	I. INICIAL	INV.FINAL			TOTAL DE VENTA			PRECIO	VENTA TOTAL		
			1o	2o	3o	1o	2o	3o		1o	2o	3o
<b>MEDICAMENTO GRAVADO</b>												
DESINFECTOLATHE												
MERTHIOLATE ATOMIZADOR									32.00			
MERTHIOLATE BCO ROJO									20.00			
CURITAS									22.00			
TELA ADHESIVA									8.00			
AGUA DE COLONIA SAN 202									38.00			
AGUA DE COLONIA SAN 2215									26.00			
SICO CON 9									20.00			
SICO SAFETI									28.00			
SICO SENSITIVE									30.00			
SICO ULTRASENCITIV									30.00			
PRESERVATIVO DUREX									28.00			
ALCOHOL									8.50			
LA BELLO									21.00			
CREMA NIVEA LATA CHICA									16.00			
VICK VAPORUB TARRO									21.00			
VICK VAPORUB INHALADOR									16.00			
COLRIO EYE-MO									19.00			
HILO DENTAL									41.00			
CEPILLO CON PASTA									38.00			
COLGATE 50 GR.									7.00			
ALGODÓN									11.00			
GOTAS DE MENTA									14.50			
AROMATIZANTE									30.00			
KLENEX DE BOLSILLO									2.00			
VICK VAPORUB LATA												
COLGATE 100 GR.												
TELA ADHESIVA												
CEPILLO DENTAL												
AGUA BONAFONT 500 ML.												
- - 1 LITRO												
- - 1 1/2 LITRO												
<b>MEDICAMENTO EXENTO</b>												
AFRIN ADULTO 4 LUG.									33.00			
AFRIN INFANTIL									32.00			
AFRINEX REPETABS									36.00			
AFRINEX INFANTIL									25.00			
ALKASELZER									12.00			
ASPIRINA EFERVESCENTE									10.90			
ASPIRINA 500									12.95			
CAFIASPIRINA									12.55			
ICANDEREL EN POLVO									36.00			
CALCID									3.00			
CEPACAINA									18.00			
CEVALIN									35.40			
CEPACOL									16.50			
CONMEL PLUS									28.00			
DESENFRIOD									16.50			



## **ANEXO VI**



### Control de Notas por Servicio de Comidas

DI P I O \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_

Del _____	Al _____		Del _____	Al _____		Del _____	Al _____		Del _____	Al _____		Del _____	Al _____				
1	2	3	4	5	M	1	2	3	4	5	M	1	2	3	4	5	M
6	7	8	9	10		6	7	8	9	10		6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15		11	12	13	14	15		11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20		16	17	18	19	20		16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25		21	22	23	24	25		21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30		26	27	28	29	30		26	27	28	29	30	
31	32	33	34	35		31	32	33	34	35		31	32	33	34	35	
36	37	38	39	40		36	37	38	39	40		36	37	38	39	40	
41	42	43	44	45		41	42	43	44	45		41	42	43	44	45	
46	47	48	49	50		46	47	48	49	50		46	47	48	49	50	
51	52	53	54	55		51	52	53	54	55		51	52	53	54	55	
56	57	58	59	60		56	57	58	59	60		56	57	58	59	60	
61	62	63	64	65		61	62	63	64	65		61	62	63	64	65	
66	67	68	69	70		66	67	68	69	70		66	67	68	69	70	
71	72	73	74	75		71	72	73	74	75		71	72	73	74	75	
76	77	78	79	80		76	77	78	79	80		76	77	78	79	80	
81	82	83	84	85		81	82	83	84	85		81	82	83	84	85	
86	87	88	89	90		86	87	88	89	90		86	87	88	89	90	
91	92	93	94	95		91	92	93	94	95		91	92	93	94	95	
96	97	98	99	00		96	97	98	99	00		96	97	98	99	00	

Se empezó a trabajar con al Nota Núm. \_\_\_\_\_

FALTANTES Nota \_\_\_\_\_ Nota \_\_\_\_\_ Nota \_\_\_\_\_

Se terminó de trabajar con la Nota Núm. \_\_\_\_\_

Nota \_\_\_\_\_ Nota \_\_\_\_\_ Nota \_\_\_\_\_

691





## **ANEXO VII**



## ENTREGA DE CAJA

UNIDAD:		DEPARTAMENTO:	
TURNO:	HORARIO:	FECHA DE ENTREGA:	
REG. EMPLEADO:	Nº DE USUARIO:	NOMBRE:	

EFFECTIVO	DENOMINACIÓN	CANTIDAD	ENTREGADO	RECIBIDO
	\$500.00			
	\$200.00			
	\$100.00			
	\$50.00			
	\$20.00			
	\$10.00			
	\$5.00			
	\$2.00			
	\$1.00			
MORRALLA:	50.50, 0.20, 0.10, 0.05			
SUMA EFFECTIVO:			\$	\$

CHEQUES:	\$	\$
----------	----	----

DÓLARES	T. DE CAMBIO	CANTIDAD	
BILLETES Y TRAVELERS	\$	DLL	
SUMA DÓLARES:			\$ \$

TARJETAS DE CRÉDITO	ENTREGADO \$	RECIBIDO \$	TOTALES
PAG. TRADICIONALES TARJETA AMERICAN EXPRESS			AMERICAN EXPRESS
PAG. POR TERMINAL TARJETA AMERICAN EXPRESS			\$
PAGARES TRADICIONALES TARJETA DINNERS CLUB			DINNERS CLUB \$
PAGARES TRADICIONALES TARJETA BANCOMER			BANCOMER \$
PAGARES TRADICIONALES TARJETA BANAMEX			BANAMEX \$
PAGARES TRADICIONALES TARJETA CARNET			CARNET \$
TERMINAL ELECTRÓNICA BANAMEN			TERMINAL BX \$
PAGARES TRADICIONALES TARJETA SANBORNS			TARJETA SANBORNS \$
SUMA TARJETAS DE CRÉDITO	\$	\$	\$
TOTAL DE ENTREGAS	\$	\$	\$
MAS RECOLECCIONES	\$	\$	\$
MENOS FONDO DE TRABAJO	\$	\$	\$
SUBTOTAL:	\$	\$	\$

OPERACIONES DE CRÉDITO			
SERVI-CUPONES			
VENTA CRÉDITO 6 QUINCENAS			
CRÉDITO CLIENTES( )			
SUMA DE OPERACIONES:		TOTAL: \$	\$

VALES POR RECOLECCION DE VALORES	No \$	No \$	No \$
----------------------------------	-------	-------	-------

TARJETAS LADATEL				FICHAS AMIGO				TARJETAS TELEBIP			
RECIBIDAS		ENTREGADAS		RECIBIDAS		ENTREGADAS		RECIBIDAS		ENTREGADAS	
DENOM	CANTIDAD	DENOM	CANTIDAD	DENOM	CANTIDAD	DENOM	CANTIDAD	DENOM	CANTIDAD	DENOM	CANTIDAD
\$30.00				\$100.00				\$185.00			
\$50.00				\$200.00				\$550.00			
\$100.00				\$500.00				\$240.00			
								\$480.00			

OBSERVACIONES

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

RESPONSABLE

RECUERDE:

CAJA GENERAL

- 1 VERIFICAR TODAS LAS SUMAS SI SON CORRECTAS
- 2 EN EL FORMARIO DE REGISTRO DEBEN PONERSE TANTO EL RASO DE NOMBRE COMO EL NOMBRE
- 3 LOS PAGARES DEBEN CONSTAR AL REVERSO EL NOMBRE, REGISTRO DE EMPLEADOS DE PARLAMENTO
- 4 DEBERA ANEXAR Y RELACIONAR AL REVERSO DE ESTA HOJA LOS TICKETS POR VENTAS CANCELADAS, VERIFICANDO QUE CONTENGAN EL MOTIVO QUE LAS ORIGINO Y FIRMA AUTORIZADA DE LA GERENCIA
- 5 DEBERA ANEXAR Y RELACIONAR AL REVERSO DE ESTA HOJA LOS TICKETS O NOTAS DE DEVOLUCION, VERIFICANDO Y/O CONTENGAN EL MOTIVO QUE LAS ORIGINO Y FIRMA AUTORIZADA POR LA GERENCIA
- 6 DEBERA ANEXAR Y RELACIONAR AL REVERSO LOS TICKETS Y/O CHECKS POR VENTAS CON DESCUENTO, VERIFICANDO QUE CONTENGAN LOS DATOS COMPLETOS DEL EMPLEADO Y FIRMA AUTORIZADA DE LA GERENCIA
- 7 LOS CUPONES DEBERAN CONSTAR SELLO DE LA UNIDAD
- 8 LAS CANCELACIONES A VENTAS DEBEN SOLICITARSE AL MOMENTO AL GERENTE O SUB GERENTE, PARA QUE REALICE EN PRESENCIA DEL CLIENTE
- 9 UNA VEZ PUBLICADA LA DESVIACION DE CAJA POR PARTE DEL ENCARGADO DE INGRESOS, TENDRA UN PLAZO DE 3 DIAS PARA SU CLARIFICACION
- 10 ESTA ENTREGA DE CAJA Y VALES ANEXOS DEBERAN A VALIDARSE EN FORMA COMPLETA POR EL RESPONSABLE Y EN CAJA GENERAL Y LA GERENCIA



## **ANEXO VIII**



**ANEXO IX**

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL  
DISTRITO FEDERAL.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
REGISTRO CC-1161/92-XXIV

Convenio que celebran por una parte la empresa denominada Sanbonr's Hermanos, S.A., Representada por el Contador Público Francisco Martínez Gracidas en su carácter de Apoderado Legal en las negociaciones ubicadas en el Distrito Federal, Estado de Morelos, Sonora, Baja California, Chihuahua, Aguascalientes, Hidalgo, Tabasco, Yucatán, Veracruz, Coahuila, Tamaulipas, Durango, Quintana Roo, Guanajuato a quien en lo sucesivo se le denominará "Empresa" y por la otra el Sindicato Nacional de Trabajadores de Sanbonr's Hermanos, representado por el señor Enrique Martínez Vega como Secretario General.

DECLARACIONES

I.- Declara Sanbonr's Hermanos, S.A., que por motivo de la revisión de salarios tuvo pláticas con el Sindicato y de una manera cordial y amigable han convenido en los siguientes términos para dar por revisado el Tabulador de Salarios del Contrato Colectivo de Trabajo que los une.

II.- Declaran Sanbonr's Hermanos, S.A. y el Sindicato que para dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, dan por revisado el Tabulador de Salarios al tenor de las siguientes cláusulas que a continuación se señalan.

Habiendo expuesto lo anterior las partes otorgan las siguientes cláusulas:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Los representantes de Sanbonr's y el Sindicato, se reconocen mutuamente la personalidad con la que comparecen para celebrar este convenio y para dar por revisado el Tabulador de Salarios del Contrato Colectivo de Trabajo que los une.

SEGUNDA.- Sanbonr's Hermanos, S.A. conviene con el Sindicato en que los salarios tabulados con excepción de los salarios mínimos que tiene pactados con el Sindicato, se ajustarán con un incremento del 12% directo al Tabulador por lo tanto el tabulador de salarios que registrará en las negociaciones de Sanbonr's Hermanos en la República Mexicana durante el periodo comprendido del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año 2000, será el que se anexa.

TERCERA.- El Sindicato y Sanbonr's Hermanos convienen con fundamento en lo establecido por el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, y en los términos pactados en

este convenio, que han revisado el Tabulador de Salarios del Contrato Colectivo que los une por lo tanto el mismo, será depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que forme parte integrante del mismo, habiendo leído el presente convenio las partes se conforman con el mismo, lo ratifican en prueba de ello lo firman en México, Distrito Federal al día 17 de enero del año 2000.

POR LA EMPRESA "SANBORN'S HERMANOS", S.A.

EL SEÑOR FRANCISCO MARTINEZ GRACIDAS.  
DIRECTOR DE PERSONAL Y APODERADO

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SANBORN'S  
HERMANOS, S.A.

EDMUNDO GARRIDO MARTINEZ  
SECRETARIO GENERAL.

Tabulador de Salarios que regirá en la empresa Sanborn's Hermanos, S.A. en nuestras unidades en el Distrito Federal, vigente a partir del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año 2000.

## TIENDA

CATEGORIA		SALARIO MENSUAL
Vendedor de Optica		\$ 3,800.98
Técnico de Laboratorio		\$ 2,500.98
Operario de Mantenimiento		\$ 2,177.00
Chofer		\$ 2,192.00
Ayudante de Mantenimiento		\$ 1,594.00
Mozo baños públicos		\$ 1,594.00
Ayudante de labores Generales		\$ 1,594.00
Auxiliar responsable de farmacia	+ 1% Comisión sobre venta personal. + 5% sobre preparación de recetas, + \$ 500.00 de carta responsiba.	\$ 1,594.00
Vendedor de Farmacia	+1% Comisión sobre venta personal	\$ 1,441.50
Vendedor	+ 1% Comisión sobre venta personal.	\$ 1,277.00

POR LA EMPRESA "SANBORN'S HERMANOS", S.A.

EL SEÑOR FRANCISCO MARTINEZ GRACIDAS.  
DIRECTOR DE PERSONAL Y APODERADO

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SANBORN'S HERMANOS, S.A.

EDMUNDO GARRIDO MARTINEZ  
SECRETARIO GENERAL.

Tabulador de Salarios que regirá en la empresa Sanbonr's Hermanos, S.A. en nuestras unidades en el Distrito Federal, vigente a partir del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año 2000.

### ALIMENTOS Y BEBIDAS

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL
Supervisor de Cocina	\$ 3,319.00
Jefe de Piso	\$ 2,657.00
Mayora	\$ 2,442.00
Jefe de Bar	\$ 2,072.00
Parrillero "A"	\$ 2,072.00
Ayudante de mayora	\$ 2,072.00
Encargado de turno	\$ 1,993.00
Jefa de Pastelería	\$ 1,795.00
Encargado cuarto de lavado	\$ 1,594.00
Cajera	\$ 1,594.00
Decoradora Pastelería	+6% Comisión sobre venta \$ 1,725.00
	pasteles decorados.
Parrillero "B"	\$ 1,859.00
Encargada sección cocina	\$ 1,792.00
Ayudante de cocina	\$ 1,367.00
Bufetero	\$ 1,462.00
Fuentero	\$ 1,486.00
Cantinero	\$ 1,503.00

Vendedora de pastelería +1.2% Comisión sobre venta \$ 1,237.00

personal

Ayudante de cuarto de lavado	\$ 1,328.00
Ayudante de bodega	\$ 1,328.00
Ayudante de labores generales	\$ 1,328.00
Promotora de bar	\$ 1,137.00
Mesero de bar	\$ 1,137.00
Mesera de bar	\$ 1,137.00
Ayudante de mesera	\$ 1,137.00

POR LA EMPRESA "SANBORN'S HERMANOS", S.A.

EL SEÑOR FRANCISCO MARTINEZ GRACIDAS.

DIRECTOR DE PERSONAL Y APODERADO

POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SANBORN'S  
HERMANOS, S.A.

EDMUNDO GARRIDO MARTINEZ

SECRETARIO GENERAL.

ANGEL URRAZA

ADMON. INTEGRAL DE ALIMEN

30

UNO	A	NOMBRE DE EMPLEADO	C.A.P.	NOMINIE	PERIODO (COMUNICACION DE EMBAJERES)	AFILIACION (M.E.S)	II	VALORES EN DOLARES	FECHA			PERI	
									DIAS	MESES	AÑOS		
03701			43							31	JUL	2000	7
PERCEPCION DE PAGOS REQUERIDA A LA FECHA	IMPORTE RELEVADO REQUERIDO A LA FECHA	DIAS PAGADOS DEJAN A LA FECHA	DIAS PAGADOS	HORAS EXTRA S	AGUIA ANTIQUARI TIVA DEL P.A.T.	DESCANSOS TRABAJADOS	LEJANIMOS CON FINES ECONOMICAS	SALDO A HORAS	SALDO PRESTAMOS	SALDO CREDITO			
VALORES DEPENDIEN PERCEPCIONES				294.00				DEDUCCIONES					
FIRMA DEL EMPLEADO				TOTAL DEVENGADO				NETO A PAGAR				294.00	

Recibir de la compañía arriba mencionada, la cantidad especificada como Neto a Pagar, en pago de las prestaciones que me corresponden por el período indicado, reconociendo y aceptando las deducciones especificadas.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", 5º Edición, Editorial Ariel, España 1975.
- 2.- BARRERA GRAF, Jorge. "INSTITUCIONES DE DERECHO MERCANTIL", 2º Reimpresión, Editorial Porrúa, México 1980.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS , Miguel "LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Cárdenas Editor y Distribuidora, México 1978.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. "ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Sista, 4º Edición, México 1994.
- 5.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. "LAS GARANTIAS INDIVIDUALES", Editorial Porrúa, 28º Edición, México 1996.
- 6.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", Editorial Harla, México, 1991.
- 7.- CANTON MOLLER, Miguel. "DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO", 2º Edición, Editorial PAC, México, 1991.
- 8.- CASTORENA, Jesús. "MANUAL DE DERECHO OBRERO", 6º Edición, s.e., México 1984.

9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **"SINTESIS DE DERECHO LABORAL COMPARADO"**, Editorial Trillas, México, 1997.

10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **" EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO"**, Editorial Trillas, México, 1997.

11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar et al. **"HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL"** 2º Edición, Editorial Trillas, México 1994.

12.- DAVALOS, José. **"DERECHO DEL TRABAJO I"**, Editorial Porrúa, 7º Edición, México 1997.

13.- DAVALOS, José. **"CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"**, 2º Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

14.- DE BUEN L. Néstor. **"DERECHO DEL TRABAJO"**, Tomo I y II, Editorial Porrúa, México, 1991.

15.- DE BUEN LOZANO, Néstor, et al. **"EL TRABAJO, EL DERECHO Y ALGO MAS"**, Editorial Porrúa, México 1995.

16.- DE LA CUEVA, Mario. **"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"**, Tomo I y II, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1980.

17.- DELGADO MOYA, Rubén. **"EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE"**, Editorial Porrúa, México 1977.

18.- FALCONE, Nicolás. **“DERECHO LABORAL”**. Editorial Tipográfica Editora Argentina (TEA), Buenos Aires 1970.

19.- GUERRERO, Euquerio. **“MANUAL DEL TRABAJO”**, 3º Edición, Editorial Porrúa, México 1990.

20.- LEMUS RAYA, Patricia. **“DERECHO DEL TRABAJO”**, Editorial Mc Grawhill, México 1997.

21.- MANTILLA MOLINA, Roberto. **“DERECHO MERCANTIL”**, Editorial Porrúa, México 1996.

22.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. **“TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”**, Editorial Trillas, México 1991.

23.- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. **“CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina 1993.

24.- ROUAIX, Pastor. **“GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917”**, 2º Edición, Biblioteca de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México 1959.

25.- SANTOS AZUELA, Héctor. **“ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”**. Editorial Porrúa, México, 1994.

26.- SILVA HERZOG, Jesús. **"BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA"** Tomo I, 2º Edición, 5º Reimpresión, Fondo de Cultura Económica.

27.- TRUEBA URBINA, Alberto. **"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"**, 5º Edición, Editorial Porrúa, México 1980.

## LEGISLACION

28.- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**. Leyes y Códigos de México, Editorial Porrúa, México, 2000.

29.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, México 1999.

## OTRAS FUENTES

30.- BAYOD Y SERRAT, R. **"DICCIONARIO LABORAL"**. Editorial Reus, S.A., Madrid, España 1969.

31.- CONGRESO DE LA UNION. **"DERECHO DEL PUEBLO MEXICANO"**, Volumen III y VIII, Editado por el Congreso de la Unión.

32.- CORDERO MARTIN, José Martín. **"DICCIONARIO DE CONTABILIDAD"**, 5º Edición, Ediciones Pirámide, Madrid España, 1984.

33.- DE MAZA, F. e Iglesias, M. “DICCIONARIO LABORAL (VOCABULARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO SOCIAL)”, Editorial Dux Ediciones y Publicaciones, .S.A, Barcelona, España.

34.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS “DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO”, Tomo I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII, Editorial Porrúa, 2º Edición, México, 1985.

35.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “CD. IUS 9 y 2000” (JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999).



Vib  
1998-11-11