



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

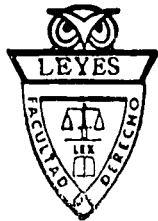
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## ANALISIS DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**JAVIER G. BELMONT MENDEZ**

ASESOR: LIC. GUILLERMO ZUMAYA PEREZ





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**Paginación**

**Discontinua**

**A DIOS :**

Por darme la vida y  
permitirme alcanzar  
mis metas.

**A LA U.N.A.M.:**

Por tener el orgullo  
de pertenecer a esta  
gran institución.

**A MIS PADRES:**

Por sus cuidados y  
su apoyo incondicional

**A MI ESPOSA Y MI HIJO:**

Por su amor y apoyo para  
lograr mis objetivos, y por  
estar conmigo en los  
momentos más felices de  
mi vida.

**A MIS HERMANOS:**

Por ser mi ejemplo a seguir  
y por sus consejos.

**A MI ASESOR:**

Lic. Guillermo Zumaya por  
su apoyo y colaboración en  
la elaboración del presente  
trabajo.

**A LOS MAESTROS DE  
LA FACULTAD DE DERECHO:**

A cada uno de ellos que formaron  
un pilar en mi educación y  
desarrollo profesional.

# ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

### CAPITULO I

#### CONCEPTOS GENERALES

	PAGINA
1. Derecho Social.....	1
1.1.1. Derecho del Trabajo.....	3
1.1.2. Derecho Individual del Trabajo.....	6
1.1.3. Derecho Colectivo del Trabajo.....	7
1.2. Relación de Trabajo.....	9
1.2.1. Relación Individual de Trabajo.....	11
1.2.2. Relación Colectiva de Trabajo.....	12
1.2.3. Duración de las Relaciones de Trabajo.....	13
1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	13
1.3.1. Trabajador.....	14
1.3.2. Trabajador de confianza.....	14
1.3.3. Trabajador sindicalizado.....	16

1.3.4. Patrón.....	16
1.3.5. Sindicato.....	17
1.3.6. Intermediario.....	19
1.3.7. Empresa.....	20
1.4. Elementos de la Relación de Trabajo.....	21
1.4.1. Prestación del servicio.....	21
1.4.2. Personal.....	22
1.4.3. La Subordinación.....	24
1.4.4. El Salario.....	24
1.5. Contrato de Trabajo.....	24
1.5.1. Contrato Individual de Trabajo.....	25
1.5.2. Contrato Colectivo de Trabajo.....	27
1.5.3. Contrato Ley.....	29
1.5.4. Diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo.....	31

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

2.1. Antecedentes en México durante la Colonia.....	32
2.1.1. Leyes de Indias.....	32
2.1.2. Las Ordenanzas.....	36

2.2. Surgimiento del Derecho del Trabajo en Europa.....	39
2.2.1. En Inglaterra.....	39
2.2.2. En Francia.....	41
2.2.3. En Alemania.....	45
2.3. Las Relaciones Laborales durante el Porfiriato.....	47
2.3.1. El surgimiento de las primeras Leyes.....	47
2.3.2. Movimiento obrero en Cananea.....	50
2.3.3. Movimiento obrero en Río Blanco.....	54
2.4. Las Relaciones Laborales después del Porfiriato.....	56
2.4.1. Ley del 14 de enero de 1918 del Estado de Veracruz.....	56
2.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	63

### **CAPITULO III**

#### **MARCO JURIDICO**

3.1. La relación de Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	70
3.1.1. El artículo 5 Constitucional.....	70
3.1.2. El artículo 123 Constitucional apartado "A".....	72
3.1.3. El Derecho de antigüedad.....	73
3.1.4. La estabilidad en el Trabajo.....	78
3.1.5. El derecho de ascenso.....	80



<b>3.2. Las Relaciones Laborales en la Ley Federal del Trabajo.....</b>	<b>83</b>
3.2.1 Jornada de Trabajo.....	83
3.2.2. Días de descanso.....	86
3.2.3. Vacaciones.....	88
3.2.4. Salario.....	91
3.2.5. Obligaciones de los Patrones.....	97
3.2.6. Obligaciones de los Trabajadores.....	98
3.2.7. Capacitación y Adiestramiento.....	100

## **CAPITULO IV**

### **SITUACIÓN ACTUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

<b>4.1. Modalidades de la Relación de Trabajo.....</b>	<b>103</b>
4.1.1. La contratación de los Trabajadores.....	103
4.1.2. Lugar de Prestación de Servicios.....	105
4.1.3. Los Salarios.....	107
4.1.4. Prestaciones.....	108
<b>4.2. Obligaciones de las Empresas.....</b>	<b>110</b>
4.2.1. Responsabilidad solidaria.....	110
4.2.2. Igualdad de condiciones de Trabajo.....	112
<b>4.3. Intervención de los Departamentos de Trabajo en las relaciones entre     Empresas.....</b>	<b>113</b>

4.4. Supervisión de los Departamentos de Trabajo en la Empresa.....	114
4.4.1. Protección al Trabajador.....	115
4.4.2. Inspección de Trabajo en la Empresa por parte de los Inspectores en comunicación directa con los Trabajadores.....	116
CONCLUSIONES.....	118
BIBLIOGRAFÍA.....	120

## **INTRODUCCIÓN**

La elaboración del presente trabajo, pretende hacer un planteamiento sobre una nueva modalidad, la cual se viene presentando en los últimos años y que consiste en que gran parte de las empresas están contratando los servicios de otras, en particular de empresas que se dedican a ofrecer servicios de limpieza exclusivamente, esto con la finalidad no solamente de proporcionar estos servicios, sino también de que la empresa que los contrata se vea en gran medida beneficiada con esta contratación, ya que estos trabajadores no van a pertenecer directamente a su nómina, con ello su personal se reduce de manera considerable, además de esto el personal que realiza la limpieza tampoco va a generar ningún tipo de derecho laboral, como es la antigüedad, ascensos, vacaciones, etc.

Con esto quiero poner de manifiesto que las empresas constantemente están buscando la forma de evadir ciertas responsabilidades, y de una u otra manera la encuentran, por ello sugiero que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a nivel Federal y los Departamentos del trabajo a nivel local, se actualicen constantemente ante estas nuevas modalidades adoptadas por las empresas con el único propósito de obtener mayores ganancias, reduciendo sus costos.

Por lo anterior sugiero, que además de que los trabajadores, tengan las mismas condiciones de trabajo, adquieran los mismos derechos, tanto en las empresas que los contratan como en las que prestan sus servicios directamente, esta sería una opción para que las empresas que contratan estos

servicios de limpieza, con la finalidad de no cumplir ciertas obligaciones, se comprometan a dar las mismas condiciones a todos sus trabajadores, independientemente de que permanezcan o no directamente a la empresa.

## **CAPITULO I**

### **CONCEPTOS GENERALES**

El objetivo principal de este primer capítulo, es mencionar algunos conceptos que son fundamentales para poder comprender el tema central de nuestro trabajo, para esto señalaremos las definiciones que a nuestro muy personal punto de vista son más adecuadas; para el desarrollo del tema en particular.

Además de transcribir la definición, trataremos de desglosarla para desentrañar lo que el autor quiere decir y por último, dar un concepto con nuestras propias palabras, tomando en consideración los diversos conceptos dados por los autores.

#### **1. DERECHO SOCIAL.**

Ahora analizaremos, algunas definiciones del Derecho Social, para saber porque en un principio se le llamo así a lo que ahora conocemos como Derecho del Trabajo, y así comprender mejor si esta definición era más acertada o por el contrario se evolucionó a una definición que respondiera a los límites de nuestra materia.

Para Alberto Trueba Urbina el Derecho Social "es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen,

tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".<sup>1</sup>

Como podemos observar este concepto es más amplio de lo que definimos como Derecho del Trabajo, pues no solamente procura proteger a los trabajadores, también a los económicamente débiles, por lo tanto consideramos que rebasa los límites del Derecho del Trabajo, pues para esta su función principal es regular las relaciones de trabajo, y para el Derecho Social no le basta con esto, sino busca tener mayor ámbito de acción y por lo mismo creemos que esto ya no es competencia del Derecho del Trabajo, pues aquí ya interviene directamente una materia que va muy relacionada con este, pero que ahora ya se le puede considerar autónoma y la cual es la Seguridad Social.

Mario de la Cueva define "los derechos sociales como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegura a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso en el presente y en el futuro; que haga posible vivir conforme con la naturaleza, la libertad y dignidad humanas".<sup>2</sup>

Con esta definición podemos concluir que era necesario ir subdividiendo al Derecho Social, pues no solamente se encargaría de proteger los derechos de los trabajadores, sino también abarcaría parte del Derecho Agrario, pues establece que uno de sus fines es entregar la tierra a quien la trabaja; por lo cual consideramos que lo más adecuado fue buscar un nuevo concepto, el cual se apegara en forma concreta a los fines que persiguiera sin abarcar otras materias que si bien es cierto se relacionan entre sí, deben ser independientes,

---

<sup>1</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª edición. Porrúa, México.1981.p.83

<sup>2</sup>DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, 4ª edición. Porrúa. México.1992. p. 30.

para de esta manera conocer sus límites, fines, proyectos y llevarlos a cabo mediante un plan bien estructurado.

Ahondando en el concepto consideramos que es difícil asegurarle a una persona, la salud y la vida pues creemos que estos son conceptos que están fuera del alcance de cualquier ley e inclusive del propio ser humano, lo que sí se puede hacer es procurar que toda persona cuente con derechos que le permitan tener una asistencia médica en caso de un probable enfermedad.

Para nosotros el Derecho Social, es el conjunto de normas encargado de proteger a todos los individuos muy particularmente a las personas de escasos recursos.

### **1.1.1. *Derecho del Trabajo.***

En este primer capítulo definiremos el Derecho del Trabajo, y lo llamamos así debido a que ha pasado por varias denominaciones, y consideramos que esta es la más adecuada, ya que también fue llamado Derecho Obrero; pero creemos que esta definición es muy limitada y por el contrario llamarlo Derecho Social esto ya englobaría otras cuestiones que no solamente involucraría al Derecho del Trabajo sino también a la Seguridad Social e inclusive a todo el Derecho mismo.

Otra aceptación que es también adecuada es la del Derecho Laboral, ya que algunos lo consideran como sinónimo de Derecho del Trabajo, por nuestra parte daremos las definiciones de Derecho del Trabajo de algunos autores realizando un análisis de las mismas para finalmente dar un concepto propio.

Para Trueba Urbina, Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>3</sup>

En esta definición podemos observar que es muy completa por todo lo que menciona, en particular porque considera que se debe no solamente el proteger sino también dignificar y reivindicar, a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales; aunque en la realidad difícilmente se puede dar esto ya que los sueldos que se perciben en la actualidad no son suficientes para llevar una vida digna para el trabajador y menos si este cuenta con una familia a la cual tiene que sostener.

Como propósito es digno de alabar el que se encuentre establecido en la ley la protección al trabajador, pero lo importante sería que realmente esto se cumpliera, por el bien de los trabajadores ya que el Derecho del Trabajo es eminentemente proteccionista del trabajador y en muchas ocasiones no se cumple del todo.

Ahora citaremos el concepto de Néstor de Buen, para él, "el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p.135.

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 10ª edición. Porrúa. México. 1997. p. 131.



Analizando el concepto anterior, pensamos que es muy completo pero demasiado extenso, por lo cual lo consideramos poco práctico y además creemos que debió especificar cuales son los factores en juego, ya que esto se puede prestar a una mala interpretación por lo tanto la definición deja de ser suficientemente clara y precisa, para su estudio.

A continuación mencionaremos el concepto que da José Dávalos Morales, "el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".<sup>5</sup>

Para nosotros de los conceptos citados anteriormente este es el que mejor define al Derecho del Trabajo, ya que si bien es una definición muy breve, contiene todos los elementos necesarios que involucran a nuestra materia, además de ser muy clara y precisa en cuanto a los objetivos perseguidos por la misma.

Por último esta definición refiere algo muy importante que es el equilibrio y la justicia social, esta justicia de la cual habla no es exclusiva del Derecho del Trabajo, sino del Derecho en general, pues este es uno de los principales o quizás el objetivo fundamental de toda nuestra carrera.

En cuanto al equilibrio se refiere a no dejar desprotegido a ninguna de las partes que intervienen en las relaciones de trabajo, es decir independientemente de que el Derecho del Trabajo sea proteccionista del trabajador esto no implica que los patrones no tengan ninguna protección de la Ley ya que esto sería una contradicción misma, sino por el contrario lo que se busca es una igualdad de condiciones para ambas partes.

---

<sup>5</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 43.

Para nosotros el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas encargadas de regular las relaciones entre trabajadores y patrones.

### **1.1.2. Derecho Individual del Trabajo.**

Para Mario de la Cueva el Derecho Individual del Trabajo es "la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales del trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo".<sup>6</sup>

Como podemos observar la definición anterior abarca todo lo que se refiere a la prestación de un trabajo, desde la contratación que sería el nacimiento, hasta la extinción que en este caso podría ser la renuncia o el despido, no sin antes mencionar los derechos y obligaciones de cada una de las partes.

Es decir, esta definición es lo más completa que podemos encontrar, ya que nos menciona todas las situaciones que pueden presentarse en una relación del trabajo, sin embargo consideramos que es demasiado extensa y por lo mismo poco práctica por lo cual pensamos que podría ser más resumida, esto claro sin omitir ninguno de los elementos esenciales, y su comprensión sería la misma.

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 13ª edición. Porrúa. México. 1993. p. 179.

### **1.1.3. Derecho Colectivo del Trabajo.**

Ahora comenzaremos por citar algunas definiciones de diferentes autores sobre el Derecho Colectivo del Trabajo.

Mario de la Cueva define al Derecho Colectivo del Trabajo "como el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios".<sup>7</sup>

De la anterior definición creemos que faltaría mencionar un elemento muy importante, el cual es el patrón, pues aunque este derecho esta creado para proteger al trabajador, las dos partes deben cumplir con su observancia.

No obstante que el beneficio para los trabajadores sea superior al conjunto de normas establecidas por el Derecho Individual, consideremos que en realidad los trabajadores no intervienen verdaderamente en el estudio de los problemas laborales, por que si se les ofreciera una participación más directa, se les podría dar solución a muchos de los tópicos que actualmente existen en las relaciones laborales; también debemos observar si la clase trabajadora esta interviniendo concretamente en la creación de nuevas normas tendría que haber una representación verdadera y una participación directa de la clase trabajadora, encaminadas a lograr mejores condiciones de prestación de servicios.

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 10ª edición. Porrúa. México, 1995. p. 231.

Consideramos que de la definición analizada, una de las cosas llevadas a cabo por la clase trabajadora es organizarse en sindicatos cuando les es posible, tomando en cuenta que ésta es una facultad establecida por el Derecho Colectivo del Trabajo en beneficio y para la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Para Guillermo Cabanellas el "Derecho Colectivo Laboral puede definirse como aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos; con relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en defensa de sus derechos e intereses".<sup>8</sup>

En este concepto podemos observar que si se menciona a las dos partes, que intervienen en la relación de trabajo, y en la necesidad que siempre se tiene de organizarse, para de esta manera defenderse e ir buscando así mejores condiciones, para su desarrollo personal.

Es importante mencionar que el Derecho Colectivo es un gran avance dentro de nuestra materia ya que los trabajadores ya no solo cuentan con las garantías mínimas del Derecho Individual del Trabajo sino también pueden unirse para de esta manera defender sus intereses comunes y plasmarlos por escrito; logrando así una mejor condición de vida esto claro sin dejar fuera a los patronos ya que también ellos pueden unirse para alcanzar sus objetivos.

---

<sup>8</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. 3ª. edición. Heliasta. Argentina. 1989.p.45.

Para nosotros el Derecho Colectivo de Trabajo, es aquel que permite que tanto trabajadores como patrones se unan para la defensa de sus intereses comunes.

Aunque la definición es muy breve estimamos que contiene los elementos necesarios, además de que un concepto más amplio puede ser muy completo pero ya no es tan practico y se pierde en gran parte su esencia.

## **1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.**

Mario de la Cueva define la relación de trabajo "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado; cualquiera que sea el acto o la causa que le dio su origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley de sus normas supletorias".<sup>9</sup>

Que nos quiere decir esta definición tan extensa, pues primeramente refiere una situación jurídica objetiva, esto es una situación regulada por el derecho, que para este tiene validez y esta relacionada y por lo tanto va a surtir los efectos que correspondan.

Esta situación se va a dar entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea al acto o la causa que le dé origen. Es decir desde el momento en que un trabajador se encuentra bajo

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 187.

las ordenes del patrón, esto ya implica una subordinación, y también implica la voluntad del trabajador para realizar actos comentados por el patrón, pues si no tuviera esa disposición para recibir ordenes no existiría ningún tipo de subordinación, la cual es muy discutible, pues de acuerdo a nuestro punto de vista muy personal es difícil determinar en que momento deja de existir esa subordinación y el trabajador actúa por cuenta propia, o más bien hasta que punto se encuentra subordinado.

Y por último establece la definición, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley de sus normas supletorias. En este párrafo coincidimos en gran parte con el autor pero solo queremos destacar que este estatuto no solo se aplica al trabajador sino también al patrón pues contiene reglas que deben de cumplir ambas partes pues una relación de trabajo jamás podrá ser unilateral, ya que contiene obligaciones para los dos involucrados en la misma.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece; "se entiende por relación de trabajo. Cualquiera que sea acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Esto significa que a la ley no le interesa como se produzca la relación de trabajo, solamente que se de el trabajo de una forma personal y subordinada, que significa esto, pues que el trabajo no se preste por ningún tipo de representante o mandatario, sino personalmente y de forma subordinada, esto es a disposición del patrón, sin olvidar la remuneración que es el pago del salario.

Por último queremos destacar que aunque la definición es muy simple y da lugar a varias interpretaciones las cuales son muy fáciles de complementar, y nos referimos específicamente cuando menciona que el trabajo se presta a una persona pues aquí no se especifica si es persona física, ya que también se puede dar entre una persona física y una persona moral.

Para nosotros la relación de trabajo es el vínculo que une a una persona física con otra física o moral y que se encuentra a su disposición a cambio de una retribución económica.

### **1.2.1. Relación Individual de Trabajo.**

Para el Dr. Miguel Borrell, la relación individual del trabajo "es la que puede establecer o existir con o sin el contrato individual del trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a un persona física o jurídica. Mediante el pago de un salario".<sup>10</sup>

Mario de la Cueva distingue dos tipos de relaciones de trabajo, ya sea individuales o colectivas.

Y establece los siguiente: " el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos solo intervienen en las relaciones colectivas, y los patrones no solo pueden, sino que tienen que

---

<sup>10</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª edición. Sista. México, 1994. p. 180.

concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas".<sup>11</sup>

Para nosotros la relación individual de trabajo es la que se da entre una persona física, llamada trabajador y otra física o moral denominada patrón independiente de que exista o no un contrato de trabajo.

### **1.2.2. Relación Colectiva de Trabajo.**

Mario de la Cueva establece que "las relaciones colectivas se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas".<sup>12</sup>

En nuestra opinión las relaciones colectivas se dan entre un sindicato y la empresa, y su objetivo principal es mejorar las condiciones de los trabajadores.

Es decir, en estas relaciones colectivas lo que se pretende es establecer condiciones superiores a las que tienen derecho en su contrato individual, por ello son llevadas a cabo las negociaciones entre el sindicato, que es quien va a representar los derechos de una colectividad representada solamente por el patrón o en un momento dado por un sindicato de patrones.

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 152.

<sup>12</sup> *Ibidem*. p. 161.



### **1.2.3. Duración de las Relaciones de Trabajo.**

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

De este artículo podemos distinguir tres formas de relación de trabajo, por obra, la cuál tendrá vigencia hasta la conclusión de la misma, y en la cual el objetivo del contrato es únicamente la relación de la obra y al terminar esta el mismo contrato pierde su vigencia.

La segunda es por tiempo determinado y esta representado por los trabajadores de temporada, es decir, las empresas contratan empleados en las fechas en las cuales las ventas son más altas y por ello requieren de mayor personal o bien cuando se quiere sustituir a una persona, solo por cierto tiempo.

Cuando no exista ninguna de estas circunstancias excepcionales, el contrato deberá ser por tiempo indeterminado.

### **1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

En este tema abordaremos varios conceptos, entre ellos los más importantes son: trabajador y patrón, ya que son los actores principales de una relación de trabajo, aunque también analizaremos otros conceptos como sindicato, empresa e intermediario que aunque no interviene de forma directa en la prestación del trabajo, en ocasiones hacen posible que esta relación se pueda realizar.

### **1.3.1. Trabajador.**

La Ley Federal del Trabajo da la siguiente definición en su artículo 8, "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición podemos determinar que para tener la categoría de trabajador es necesario ser persona física por lo tanto la ley excluye a las personas morales y estas nunca tendrán el rango del trabajador, aunque los sindicatos lo formen personas físicas estos no pueden ser considerados como trabajadores, solamente en forma individual, nunca como una colectividad. El trabajo que se preste ha de ser a otra persona física y moral, aquí la ley acepta que el patrón pueda ser una persona física o moral.

Trabajador, es la persona física que desempeña una actividad, a cambio de un salario y que se encuentra a disposición de otra persona física o moral.

### **1.3.2. Trabajador de Confianza.**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9 señala lo siguiente:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

"Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales de patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Aunque la ley no de un concepto definido sobre el trabajador de confianza, podemos interpretar que el patrón para que designe a una persona con este puesto debe ser alguien cuyas características personales tiene que ser en primer lugar la lealtad y la honestidad, ya que sus funciones son muy importantes dentro de la empresa y más aún si realizan algún trabajo que sea muy personal del patrón.

Por otro lado, consideramos que la ley debería ser más estricta con los patrones, pues algunos de ellos por convenir a sus intereses designan a los trabajadores con puestos de confianza; aún cuando las funciones que realicen no sean las que la ley determina, para asignarles esa categoría se debería obligar al patrón a comprobar que realmente su personal de confianza tiene esa designación por los trabajos que realiza y no solo por su voluntad.

Entendemos por trabajador de confianza la persona que desempeña una actividad de vital importancia para el desarrollo de la empresa.

Lo definimos de esta manera porque consideramos que el patrón para dar este puesto lo debe hacer considerando las cualidades de la persona para que esta le responda en cualquier momento ya que como su nombre lo indica es una persona de confianza.

### **1.3.3. Trabajador Sindicalizado.**

En nuestra opinión trabajador sindicalizado, es la persona física que presta un trabajo personal subordinado, a otra persona, física o jurídica y que forma parte de una agrupación sindical.

El trabajador sindicalizado, es el que se encuentra afiliado a un sindicato, y esto significa que debe cumplir con ciertas obligaciones, como son: asistir a las asambleas, contribuir con una cuota para el sustento del sindicato, y a cambio recibe una protección por parte del sindicato y algunas ocasiones mejores condiciones de trabajo. Aunque la mayoría de las veces solo buscan el beneficio propio.

### **1.3.4. Patrón.**

Néstor del Buen lo define de esta manera "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."<sup>13</sup>

Consideremos que esta definición es muy completa pues contiene los elementos esenciales de una relación de trabajo, además de ser muy precisa y sin dejar lugar a confusiones.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 10 "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

---

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. cit. p.481.

Del concepto anterior consideramos que es muy concreto, quizás le faltaría incluir el elemento de remuneración, para ampliarlo y de esta manera la definición sería más completa.

Nuestro concepto es el siguiente, patrón es la persona física o moral que esta obligado a pagar un salario a uno o varios trabajadores a cambio de la prestación de un servicio.

Esto significa que existe una reciprocidad entre las partes ya que uno realizara una actividad a favor del otro, a cambio de una retribución económica.

### **1.3.5. Sindicato.**

Ahora abordaremos este concepto, comenzando por la definición de Cabanellas, sindicato es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".<sup>14</sup>

Consideramos a esta definición, muy completa ya que menciona los elementos para crear un sindicato, como lo es la unión libre de personas en ocasiones de la misma profesión u oficio, así como el fin para lo cual fue creada que es defender los intereses o mejorar sus condiciones, económicas y sociales.

---

<sup>14</sup> *Ibidem.* p.730.

Manuel Alonso García, define al sindicato como " toda asociación de empresarios o trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".<sup>15</sup>

Esta definición también es muy aceptable, y diferente a la anterior aunque consideramos más adecuada la primera a pesar de ser extensa.

Por lo anterior podemos establecer que la labor de un sindicato es de gran importancia ya que no solamente defiende los intereses de una persona sino de una colectividad; tiene a su cargo una gran responsabilidad, la cual todos los sindicatos la deberían asumir con honestidad pues los trabajadores depositan en ellos toda su confianza y en muchas ocasiones son defraudados.

La definición establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 en la siguiente, "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De este concepto concluimos que no tenemos nada más que agregar pues es muy completo y abarca todas las acciones del sindicato.

Para nosotros sindicato es la asociación de trabajadores o patrones que tiene la obligación de vigilar que se mejoren y defiendan las condiciones de sus respectivos miembros.

---

<sup>15</sup> Idem

Lo definimos como una obligación porque desde el momento en que se esta asumiendo el compromiso de representar a sus miembros, se adquiere una responsabilidad hacia sus agremiados.

### **1.3.6. Intermediario.**

La ley Federal del Trabajo en su artículo 12 define a intermediario como: la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Intermediario es aquel " que por encargo de un comerciante o fabricante hace realizar un trabajo a obreros a domicilio y no en su propia fábrica o establecimiento".<sup>16</sup>

Para Mario de la Cueva " la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, por no decir que el hombre mismo".<sup>17</sup>

Definimos al intermediario como el enlace entre aquel que presta un servicio y quien lo recibe.

No estamos totalmente de acuerdo con la definición de Mario de la Cueva debido a que no todos los casos se comercia con el trabajo del hombre, en ocasiones surgen programas de gobierno en los que se abren bolsas de

---

<sup>16</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I. 2ª edición. Depalma. Buenos Aires. 1977. p.283.

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 16

trabajo, las cuales no tienen ningún costo para el prestador del servicio y en las que se puede obtener un empleo de forma gratuita.

### **1.3.7. Empresa.**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 establece, " empresa es la unidad de producción o distribución de bienes o servicios ".

Para Alberto Briceño Ruiz, "empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes".<sup>18</sup>

El Dr. Miguel Borrel Navarro establece que, la "empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas para la realización de un fin económico y social; la que se compone de empresarios, que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes o servicios para satisfacer mediante una ganancia la demanda y necesidades de la sociedad".<sup>19</sup>

En nuestro muy personal punto de vista consideramos a esta como una definición muy interesante, pero demasiado amplia, por lo cual propondríamos otra definición que abarca todos los conceptos pero de una forma más concreta.

---

<sup>18</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 162.

<sup>19</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p.71.



Nosotros definimos a la empresa como el lugar donde se reúnen trabajadores y patrón para la producción de bienes o servicios.

Consideramos importante el hecho de mencionar que se reúnen patrón y trabajadores, debido a que nuestra materia es Derecho Laboral y por consecuencia todo gira alrededor de estos dos elementos primordiales. Y la producción de bienes y servicios vienen a ser la finalidad de la empresa, el objetivo para lo cual fue creada.

#### **1.4. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

En este punto abordaremos uno por uno los elementos que conforman la relación de trabajo.

##### **1.4.1. Prestación del Servicio.**

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo dispone, "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Mientras que el artículo 21 señala, "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

La prestación del servicio viene a ser un elemento muy importante en la relación de trabajo ya que por el solo hecho de haber una persona que presta el servicio y otra que lo recibe, la ley estará presumiendo que se trata de un contrato, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Esto le proporciona al trabajador una seguridad, independientemente de que no exista ningún contrato por escrito ya que como sabemos la falta de este se le atribuirá al patrón mas no al trabajador. En consecuencia el trabajador va a recibir los beneficios de la legislación laboral, que es eminentemente protectora de esta clase. Independientemente de la voluntad del patrón ya que la ley se encuentra sobre esta.

La prestación del servicio, es la materialización de la relación o del contrato de trabajo.

Es decir, cuando el trabajador se pone a disposición del patrón para realizar alguna tarea.

#### **1.4.2. Personal.**

Guillermo Cabanellas lo define de la siguiente manera: "Concerniente a una persona o individuo. Peculiar. Característico. Individuo. Reservado para el destinatario o interesado. De cumplimiento o ejecución no delegable. Sin intermediario ni representante".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. 20ª Edición. Heliasta. Argentina, 1986. p. 228.

Para Néstor de Buen, significa en realidad, "que el trabajador debe prestar los servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores".<sup>21</sup>

Se entiende por personal, que el trabajo desempeñado debe ser realizado, por quien se contrato, puesto que es un acto individual, y se eligió a cierta persona por sus características y aptitudes para desempeñar ese puesto.

### **1.4.3. La Subordinación.**

Este concepto se puede considerar como el más importante, pues sirve para diferenciar la relación de trabajo de otro tipo de prestaciones, como por ejemplo la prestación de servicios profesionales, donde no existe una subordinación.

Para Francisco de Ferrari la subordinación es, "la consecuencia del poder que tiene una de las partes y que puede ejercer eventualmente con el objeto de imprimir un sentido u orientación determinado a la actividad ajena".<sup>22</sup>

José V. Casi establece que la subordinación consiste en otorgar el patrón, "el derecho a poder controlar la actividad laborativa del dependiente".<sup>23</sup>

Los dos conceptos parecen adecuados, aunque consideramos más correcto al segundo puesto que es más concreto, pues menciona el hecho de

---

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. cit. p. 490.

<sup>22</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho Del Trabajo, Ob. cit. p. 294.

<sup>23</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ob.cit. p. 125.

controlar la actividad laborativa del dependiente, es decir se refiere a una subordinación en el sentido meramente laboral.

### **1.4.3. El Salario.**

El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece "el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario viene a ser una obligación que tiene el patrón ante el trabajador, de cobrarle por los servicios prestados, ya que de forma precisa establece, "es la retribución que debe pagar", en este caso no está sugiriendo, sino por el contrario está dando una orden que es la contraprestación al servicio realizado.

### **1.5. CONTRATO DE TRABAJO.**

El contrato de trabajo ha sido considerado por varios autores como la base fundamental para la existencia de la relación laboral, algunos otros por el contrato no estiman indispensable la presencia de un contrato formal para la relación laboral, además un contrato bien puede ser escrito o verbal y de las dos formas es válido.

Existen otros elementos de los que se desprende la presunción de la existencia de la relación laboral, un ejemplo son los recibos de nómina, son hechos con los cuales podemos presumir que existe un contrato de trabajo y

por el mismo motivo la relación de trabajo, aunque no haya sido celebrado un contrato escrito; el caso de los cheques utilizados para pagar a los trabajadores, también hace notoria la existencia de la relación, y esto se debe a la póliza de cheque realizada para efectos contables.

El simple hecho de que los trabajadores se presenten todos los días a las instalaciones de una empresa es argumento suficiente para sostener la existencia de una relación de trabajo.

El contrato de trabajo ha tomado diferentes matices derivados de las necesidades específicas de cada empresa, para observar mejor esta situación mencionaremos las diferentes clases de contrato que se realizan con mayor frecuencia en la actualidad, entre ellos se encuentra el Contrato Individual, Contrato Colectivo y Contrato Ley.

### **1.5.1. Contrato Individual de Trabajo.**

El Contrato Individual de Trabajo no se refiere a que sea una sola persona quien lo realice, para que haya contrato deberá haber acuerdo de voluntades respecto a la forma y condiciones en que debe prestarse el trabajo, es decir, condiciones bajo las cuales el Patrón está contratando a un Trabajador; y también debe acordarse el salario que va a pagarse a cambio del servicio prestado y la jornada, así tenemos dentro del Contrato Individual de Trabajo al patrón, quien puede ser una persona física o jurídica y al trabajador, quien deberá ser en todos los casos una persona física.

Lo que observamos en el Contrato Individual de Trabajo, es que pueden establecer condiciones de trabajo específicas para una determinada labor y una determinada persona; pero no debe ir en contra de las disposiciones que se consagran en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, porque los derechos contenidos en nuestra Ley deben ser considerados como mínimos para toda relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo actual establece en el artículo 20 "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". En este sentido la Ley Federal del Trabajo no establece distinción alguna entre Contratos Individuales de Trabajo. Esto se observa en donde precisa "cualquiera que sea su forma o denominación", es decir, no distingue en cuanto a las formalidades del contrato, si debe ser escrito o verbal, tan solo establece la relación de trabajo existente entre la persona obligada a prestar un servicio y la persona que se obliga a remunerarlo económicamente; no menciona diferencia entre contratos, más bien hace notar que no debería existir diferencia, aunque ya específicamente pudiera tener alguna denominación en particular y de acuerdo a sus especiales características.

Para Miguel Borrell el Contrato Individual de Trabajo "es aquel en virtud del cual, una persona física que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".<sup>24</sup>

A diferencia del concepto legal, Miguel Borrell menciona que el trabajador es una persona física y el Patrón puede ser una persona física o moral;

---

<sup>24</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 155.

consideramos importante establecer esta aclaración porque podría pensarse en realizar un Contrato Individual de Trabajo entre dos personas jurídicas, lo cual no es preciso.

### **1.5.2. Contrato Colectivo de Trabajo.**

El Contrato Colectivo de Trabajo, es por sí mismo una figura jurídica más compleja debido a que no solo afecta los intereses de un trabajador, más bien, debe regular los intereses de toda una colectividad; o al menos debería ser la prueba fehaciente de las inquietudes y preocupaciones de una colectividad de trabajadores y requiere de varias formalidades como estar representados por un sindicato.

Para comenzar citaremos el concepto de la ley, "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En este concepto encontramos todos los requisitos a los que se debe apegar un Contrato Colectivo de Trabajo, en primer lugar debe ser firmado y acordado por uno o por varios sindicatos de trabajadores, es importante que se aclare que no por el hecho de ser firmado por un sindicato dentro de una empresa, no pueda haber más organismos, es decir, puede haber más de un sindicato en una empresa y además en la mayoría de los casos el Contrato Colectivo solo es informado y en contadas ocasiones se hace en realidad una revisión a conciencia de todas y cada una de las negociaciones, lo cual termina en un deterioro de las condiciones de trabajo en contra de los empleados.

En segunda, Contrato Colectivo debe ser firmado por uno o varios patrones o sindicatos de patrones, en este caso es importante los reconocimientos de un Contrato Colectivo o en caso contrario estaría fuera de la ley y pueden llegar a cometerse actos en contra de los intereses de toda una colectividad.

Para Miguel Borrell Navarro, el Contrato Colectivo representa, "el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas, en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra".<sup>25</sup>

Para Roberto Ramón Muñoz el Contrato Colectivo es, "el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas, en forma congruente de las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra".<sup>26</sup>

Estimamos a este concepto un poco fuera de la realidad ya que no es verdad o al menos no lo parece, que se tomen en cuenta las necesidades de una colectividad en un Contrato Colectivo de Trabajo; lo único que vale es la opinión de unos cuantos, esto se observa con frecuencia y en forma abierta cuando los dirigentes sindicales comienzan a obtener frutos de las negociaciones favorables al patrón, en pocas palabras. Se venden para obtener beneficios y dar al patrón condiciones favorables de explotación.

Consideramos al Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio en cargado de regular las condiciones generales de trabajo, en una o más empresas o establecimientos, y dicho convenio tiene como requisito que sea

---

<sup>25</sup> Ibidem, p. 429.

<sup>26</sup> RAMON MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. 1976. p. 409.



celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones.

Entiéndase por condiciones generales de trabajo todas y cada una de las prestaciones de los trabajadores recibirán a cambio de su trabajo, y también la forma como debe prestarse el trabajo de las empresas; es decir, el horario o jornada, las vacaciones, los días de descanso obligatorio por ley, turno de trabajo, sanciones y otras características de la forma de trabajar.

### **1.5.3. Contrato Ley.**

El concepto de Contrato Ley es demasiado controvertido debido a sus características tan similares a la de un Contrato Colectivo de Trabajo, y en términos generales se puede llegar a considerar como si fuera iguales en su esencia; pero es más amplio el Contrato Ley por abarcar una o más entidades federativas, a pesar de que no representa a la mayoría de las voluntades de los trabajadores.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo señala "Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según a las cuales deben prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas entidades federativas en todo el territorio nacional".

Del concepto anterior se desprende la obligatoriedad del Contrato Ley, aunque habría de analizar las características para ser considerado ley, o si solo fue una forma de llamarlo.

Algunos autores no consideran el Contrato Ley propiamente como un contrato, ya que en muchas de las ocasiones el contrato no cuenta con la totalidad de las voluntades de los trabajadores de una rama de la industria, debido al hecho de que están representados, bien puede ser la voluntad de sus representantes; por otra parte estamos de acuerdo en lo siguiente, si es verdad que tal vez no representa la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una rama determinada de la industria y no tiene las características de la ley debido a no ser de observancia general para todas las personas del país y no emanan del Poder Legislativo.

Por los que a nosotros corresponde, estimamos al Contrato Ley como el convenio celebrado dentro de una rama de la Industria, para establecer las condiciones generales de trabajo de dicha rama y que debe tener vigencia en todos los lugares, en donde se desarrolle la actividad regulada, a fin de establecer la igualdad de salarios para trabajos iguales.

Algunos otros autores consideran que la vigencia del Contrato Ley es general en las empresas y entidades federativas en donde fue acordado y firmado, estamos de acuerdo porque es de vigencia general para todos aquellos involucrados en la celebración del contrato; de otra forma existirían Contratos Ley que se encargaran únicamente de regular las condiciones para una determinada cantidad de trabajadores y podría suceder que en una empresa o rama de industria estuvieran en vigor uno o varios de estos contratos, lo cual se asemejaría más el Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **1.5.4. Diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo.**

En el contrato de trabajo se establecen de forma precisa todas las obligaciones y derechos para cada una de las partes, mientras que en la relación de trabajo no existe ningún escrito sobre ello.

La relación de trabajo comienza desde el momento mismo en que se presta el servicio, en tanto que en el contrato de trabajo este puede existir sin que sé de la relación de trabajo, pues existe la posibilidad de firmar el contrato y fijar una fecha posterior para que comience la prestación del servicio.

La relación de trabajo existe, desde el inicio de la prestación del servicio, sin ninguna formalidad o requisito. Además que en este caso se presume la existencia del contrato por escrito, es decir es una presunción juris tantum, la cual admite prueba en contrario, y la carga de esta prueba corresponde al patrón.

En el contrato de trabajo no existe esta presunción, puesto que ya se tiene establecido cuales son las obligaciones y derechos de las partes desde el momento de la firma del mismo contrato.

La diferencia que existe se encuentra en la seguridad que tiene el trabajador en el momento de la firma del contrato, aunque como ya se menciono anteriormente la carga de la prueba siempre va corresponder al patrón, para en un momento dado demostrar ante las autoridades correspondientes que no existió ninguna relación de trabajo.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**

#### **2.1. ANTECEDENTES EN MÉXICO DURANTE LA COLONIA.**

En el presente capítulo hablaremos acerca de las primeras leyes que comenzaron a surgir en México durante la Colonia enviadas desde España y porque nunca tuvieron la aplicación adecuada.

##### **2.1.1. Leyes de Indias.**

En este primer punto, comenzaremos por exponer la importancia que para España tuvieron sus colonias, a grado tal que se realizaron a favor de ellas, las Leyes de Indias para tratar de evitar el abuso por parte de los colonizadores hacia los indios, desgraciadamente estas disposiciones nunca fueron cumplidas.

Las Leyes de Indias son consideradas un gran adelanto para su época, debido a que se establecieron disposiciones, en favor de los indios, aunque jamás se les reconoció la igualdad ante los españoles.

Entre los puntos más importantes, con lo que respecta a nuestra materia son los siguientes extraídos de la obra del maestro Néstor del Buen quien se apoya en el libro de Genaro V. Vázquez.

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
  
- b) La jornada de ocho horas, determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la recopilación de Indias que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
  
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar, y que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.
  
- d) El pago del séptimo día.
  
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro.
  
- f) La tendencia a fijar el salario. Se establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas.
  
- g) La protección a la mujer encinta. También se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.
  
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
  
- i) El principio procesal de 'verdad sabida', que operaba a favor de los indios.

j) El principio de las casas higiénicas 'todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno y cuando más dos en un cuarto'.

k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad<sup>27</sup>.

Una de las formas de explotación de los indios era la Encomienda, esta surgió de la necesidad de recompensar a los conquistadores, de las primeras generaciones, también para obligar a los indios a cubrir un tributo, del deseo de cristianizarlos y de utilizarlos en un caso de guerra.

Mediante este tipo de explotación, el encomendero recibía tributos de ciertos pueblos indios, de acuerdo a una tasa fijada y sus obligaciones consistían en cristianizarlos, y debían dedicar una cuarta parte del tributo recibido a la construcción de iglesias, además de vigilar la aplicación de leyes protectoras de los indios.

Otra de las obligaciones del encomendero, era la de vivir en la Encomienda, si este se ausentaba, se iba a vivir a otra parte, o moría sin descendencia, o la encomienda llegaba a la última generación, se consideraba a los indios liberados de la Encomienda, quedando como vasallos directos de la corona.

---

<sup>27</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pp. 285, 286.

De esta manera la Encomienda era una figura transitoria, y su fin era el de organizar los nuevos territorios cristianizar a los indios y recompensar a los conquistadores.

La encomienda fue transformándose poco a poco y los servicios personales, dejaron de ser obligatorios, debían, aunque el tributo no desapareció.

Otra forma de explotación del trabajo de los indios, fueron los repartimientos laborales, habiendo desaparecido la esclavitud para los indios, debían de seguir prestando algunos servicios personales, mediante un sistema de rotación. A cambio de estos servicios que se prestaban para autoridades o particulares, los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado.

Para evitar que el amo esclavizara a los indios por medio del sistema de prestamos, se prohibió al patrón hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimiento.

A pesar de todas las disposiciones a favor hacia los indios, y de todos los adelantos en materia laboral que podemos encontrar en las Leyes de Indias; desgraciadamente no fueron aplicadas, esto debido a diversos factores, como pueden ser que eran leyes que no contaban con ninguna sanción sino se aplicaban, y mucho menos obligaban a alguien a respetarlas como debía de haberse hecho. Es decir solo sirvieron como un antecedente legislativo y como un acto de buena fe hacia los indios.

### **2.1.2. Las Ordenanzas.**

En la Nueva España que más que una colonia era un reino, que gobernaba un virrey, asistido por órganos locales. Las actividades que se desarrollaban, se regían por las Ordenanzas, las cuales eran un acto de poder del gobierno absoluto para controlar la actividad de los hombres.

Las Ordenanzas eran el resultado de la actividad que desempeñaba el Consejo de las Indias, el cual se componía de un presidente, cuatro o cinco consejeros, dos secretarios, un fiscal, un relator, un gran canciller, un oficial de cuentas y un portero.

Las primeras Ordenanzas del Consejo, contiene 40 Capítulos, "los primeros seis trataban del Reglamento Interior del Consejo. Los capítulos 7, 8, 10 y 11 se refieren al buen tratamiento de los indios imponiendo al fiscal la obligación de velar por la observancia de las leyes relativas de denunciar al Consejo las infracciones de que tuviere noticia y aún presentar queja ante el rey mismo".<sup>28</sup>

En los capítulos restantes se establece la jurisdicción respectiva de las Audiencias.

Después surgieron nuevas ordenanzas que fueron las de Ovando, las cuales constan de 122 capítulos, en estos se establece que el "Consejo es la suprema autoridad en gobierno y justicia de las Indias, al

---

<sup>28</sup> ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Tomo 12ª edición. Porrúa. 1984. p. 307.



cual deben obedecer todas las autoridades en gobierno y justicia de las Indias, al cual deben obedecer todas las autoridades coloniales; deben tener completa la descripción de las tierras como medio de acierto en sus decisiones; el fundamento de la colonización es la evangelización, conservación y buen tratamiento de los naturales, en segundo lugar deben cuidar el fomento de la hacienda real, y en asuntos de particulares no deben intervenir sino en los casos de apelación y revisión".<sup>29</sup>

En América se consagraba el principio, tradicional de España, el cual establecía lo siguiente, cuando una ley se daba sin completo conocimiento de causa, o error fundamental debía de obedecérsela; pero no cumplirse.

Las leyes más antiguas encontradas son las ordenanzas de 1524 las cuales en sus apartados del noveno al decimotercero ordenan a los dueños de repartimientos, la obligación de difundir entre los indios la religión católica, a ser educados y alimentados a costa del encomendero. La decimocuarta prohibía exigir a los españoles el pago del tributo en oro.

También hubo algunas ordenanzas que se referían a la población, entre los puntos más importantes a destacar de ellas son:

"1.- Que el rey reconoció el derecho de propiedad o dominio directo de los indios, tal como lo tenían al tiempo del descubrimiento;

---

<sup>29</sup> Idem.

2.- Que prohibía que bajo ningún pretexto se le quitara cosa alguna de lo que les pertenecía;

3.- Que aún para fin tan importante como fundar poblaciones de españoles, se exigía que fuera en tierras vacantes, es decir que no fueran de indios,

4.- Que si aún no tomándoles sus tierras, los indios se oponían a que la población se fundara, se procurará persuadirlos, haciéndoles saber que sus propiedades serán respetadas, y solo si ni aún lo consentían, se llevara adelante la población; pero sin tomar nada que les perteneciera y;

5.- Que por lo mismo el tomar posesión de la tierra en nombre del rey no implicaba despojo de ninguna especie, y que al asegurar en rey que lo correspondían el señorío y jurisdicción así como al dominio director sobre las tierras sin dueño y al dominio eminente sobre todas".<sup>30</sup>

La mayoría de estas leyes procuraban el bienestar de los indios, aunque desgraciadamente con el principio de "obedézcase pero no se cumpla", significaban letra muerta y por lo tanto no eran aplicadas en América, ya que no cambio en nada la vida de miseria y explotación de los indios, sobre todo en el aspecto laboral.

---

<sup>30</sup> Ibidem. p. 331.

## **2.2. SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.**

Ahora citaremos los antecedentes más importantes en Europa, acerca de las relaciones laborales y sus repercusión que tuvieron en todo el mundo dado que en ese continente se crearon las leyes más importantes en cuanto a la materia laboral.

### **2.2.1. En Inglaterra.**

En Inglaterra es donde se da el inicio de la Revolución Industrial, esto implicó que hubiera muchos trabajadores reunidos en un mismo lugar, esto es en una fábrica pues anteriormente solo existían pequeños talleres artesanales. Otro punto importante a destacar fue la prolongación de la jornada de trabajo pues en 1792 se comenzó a utilizar el gas de carbón para la iluminación y con ello quedo atrás el principio, de no laborar después de la puesta de sol, con ello se laboraba de doce a quince horas diarias y en algunos casos eran menores de siete años de edad quienes realizaban estas labores, y por ser niños o mujeres su salario no era igual al de los hombres.

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran contrarias a la salud y la integridad física de los trabajadores; es por ello que en 1802 surge la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores, desgraciadamente esta Ley no fue aplicada como se esperaba.

Después surgió el sistema de pago en vales o fichas, esto a falta de moneda fraccionada, lo cual vino a endeudar más a los trabajadores.

Una de las personas con mayor influencia en Inglaterra, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo fue Roberto Owen, quien fue dirigente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos de Obreros en 1834, la cual no tuvo mucha fortuna. Posteriormente nace un movimiento muy importante de los obreros, en el cual realizan una carta, llamada Carta del Pueblo, redactada por ellos y auxiliados por algunos miembros de parlamento, en esta se plantean seis puntos los cuales son: "derecho del sufragio para los varones, voto secreto, que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al parlamento; que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo; distritos electorales iguales y renovación anual del parlamento".<sup>31</sup>

El movimiento adquirió mayor fuerza, pero la falta de un programa económico y una buena dirección provocó la desunión de dos grupos rivales del movimiento, lo que vino a desencadenar el fracaso de esta unión.

En 1942 enviaron una segunda Carta, la cual en su parte principal dice: "conscientes de que la pobreza es la causa principal de todas los crímenes, los firmantes, observan con asombro e inquietud cuan poco se hace por los obreros, los débiles y los ancianos... Los firmantes denuncian que la jornada de trabajo, es especialmente en las fabricas, excede del límite de las fuerzas humanas y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fabrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas comunidades tan necesarias, después de un desgaste intensivo de fuerza muscular...".<sup>32</sup>

Fue necesario realizar una huelga general el 10 de abril de 1848, la cual fue aplastada por las fuerzas del orden y la seguridad.

---

<sup>31</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 153

<sup>32</sup>BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 62

Tendría que pasar mucho tiempo, hasta 1881 cuando resurge en Inglaterra un movimiento sindicalista, en 1881 surge el partido social demócrata, el cual fue influido por Carlos Marx y Federico Engels; su objetivo consistió en "la creación de libres relaciones de la sociedad sobre la base de la igualdad política, con derechos sociales iguales para todas y una nacional emancipación del Trabajo".<sup>33</sup>

Lo más importante se presenta en 1913 cuando surge una Ley que autoriza a los Sindicatos ocuparse de política. Es en 1927 cuando surge la Ley de Sindicatos y disputas laborales, la cual declaraba contrarias a la Ley las huelgas generales, y limitaba el derecho a la huelga solidaria. A pesar de ello continuaron luchas por obtener mejores condiciones para los trabajadores.

### **2.2.2. En Francia.**

En Francia después de la Revolución, era necesaria la desaparición de cualquier corporación o asociación de trabajadores y por lo tanto condenar la huelga, ya que estas asociaciones y huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre concurrencia y el libre mercado.

Es por ello que el 14 de Junio de 1791 se expide la Ley de Chapelier, la cual en su exposición de motivos señala:

"Debe sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea en defensa de sus pretendidos intereses comunes; no

---

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 183

existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no pueden permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación".<sup>34</sup>

El artículo 2º de esta misma ley señalaba, los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes. Mientras que el artículo 4º prohibió las coaliciones y las restantes preceptos imponían diversas penas.

De igual manera las legislaciones penales sancionaban los actos que con el pretexto de obtener condiciones mejores de trabajo y salarios justos, tuvieran como efecto poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas.

El Código de Napoleón también intervino en estos asuntos y establecía lo siguiente; "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 sobre el año siguiente".<sup>35</sup>

El Estado intervenía únicamente cuando el orden era alterado, ya fuera por el cierre de una empresa, por una huelga o por algún movimiento de los Trabajadores.

---

<sup>34</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 59.

<sup>35</sup> *Ibidem*. p. 60.

De 1839 a 1856 en Francia se empiezan a tomar medidas al respecto y se prohíbe el trabajo a menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en la industria de la lana; también el trabajo nocturno de los jóvenes; se ordenó a los patrones que concedieran a los niños el tiempo necesario para recibir la instrucción elemental, también se estableció como descanso obligatorio el día domingo. En 1841 se promulgó la ley de protección a la infancia.

Los socialistas utópicos, Saint Simon y Proudhon, encabezaron el movimiento de los trabajadores, la revolución comienza en 1848, en esta reclaman el reconocimiento del derecho al trabajo, la organización del trabajo y la creación de un Ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero patronales.

Se expidieron varios decretos los cuales determinaron la contratación directa, la supresión de intermediarios, la eliminación de agencias de colocación onerosas, la jornada de trabajo de diez horas en Paris y de once en las provincias; el reconocimiento del derecho de coalición y el establecimiento del Código Penal en 1852 el cual prohíbe la asociación profesional.

En el siglo XIX se crearon dos documentos muy importantes que sirvieron de influencia para los movimientos obreros. Uno es el Manifiesto del partido comunista el cual se publica a principios de 1848, y el otro es la Encíclica Rerum Novarum, esta última da a conocer algunas formas de regulación de trabajo, entre las cuales destaca, "la idea del descanso y los días de fiesta, la creación de asociaciones de socorros mutuos; los múltiples seguros que la previsión de los particulares puede establecer para atender a las necesidades del obrero, a la viudez de su esposa, a la orfandad de sus hijos, en casos de repentinas desgracias o de enfermedad, o de otros accidentes.

Defiende el derecho de asociación, con la posibilidad de elegir el tipo de organización, así como darse sus rentas, siempre que persiga el aumento del bienestar físico económico y moral para sus asociados".<sup>36</sup>

Finalmente en Francia en 1884, "la ley reconoció el derecho de asociación, se fijó la jornada máxima de trabajo de diez horas y media y finalmente de diez horas. En Ginebra en 1886 el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas, ratificando esta determinación el Congreso Obrero de París en 1889".<sup>37</sup>

En 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional. A finales de siglo, el gabinete aprobó una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos.

Con todo esto podemos destacar que en Francia, tuvieron mucha repercusión las ideas de Marx y Engels con el manifiesto del Partido Comunista para lograr todos estos beneficios a favor de los trabajadores.

Entre los principios más importantes del manifiesto comunista se encuentran: "la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; la teoría de la revolución, la cual enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podía ponerse fin a la lucha, otro punto importante es la sociedad socialista del futuro en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; también la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, organización

---

<sup>36</sup> Véase. Ibidem. p. 69.

<sup>37</sup> Ibidem. p. 73.



creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio, para finalizar concluía con una invitación, 'proletarios de todos los pueblos uníos', lo cual era un llamado a la acción sindical".<sup>38</sup>

### **2.2.3. En Alemania.**

De igual manera como ocurrió en Francia y en Inglaterra el movimiento alemán está íntimamente ligado al socialismo, su mayor representante es Ferdinand Lassalle, quien además de ser un hombre culto, excelente filósofo y economista, creía en el sufragio universal, como medio para transformar al Estado en un instrumento de la democracia. Él creía en la necesidad de que la clase obrera alemana se organizase en una poderosa asociación nacional, por ello fundó en Leipzig el 23 de mayo de 1863, la Asociación General de Trabajadores.

Bismarck, el canciller de Hierro de Guillermo I., expide el 21 de junio de 1809, la reglamentación para cuestiones de trabajo, el artículo 105 determina que la fijación de las condiciones que deben regir entre patrones y trabajadores hecha reserva de las limitaciones contenidas en las leyes, dependen del libre acuerdo de los partes.

Estas limitaciones se refieren a la protección de la salud y de la vida de los trabajadores, las normas para el trabajo de mujeres y menores.

El artículo 152 derogó, las disposiciones que impongan penas a los patrones y trabajadores que mediante acuerdos, uniones, suspensiones de

---

<sup>38</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pp. 16,17.

labores o despido de los trabajadores procuren condiciones más favorables para la prestación de los servicios. Sin embargo no admitió la asociación colectiva, al no reconocer el interés profesional ni la existencia de los sindicatos.

En 1875 se unen los comunistas y los lassalleanos y formulan el programa Gotha, en el cual se establecen los siguientes puntos: "1- El trabajo es fuente de toda riqueza y cultura y como en general, el trabajo útil no es posible más que para la sociedad, su producto íntegro corresponde a la sociedad, o sea, a todos sus miembros, debiendo estos participar en el trabajo con arreglo a un derecho igual y recibiendo cada uno según sus necesidades racionales. II- 4° 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 la salud y moralidad. 6° ley protectora de la vida y la salud de los trabajadores control sanitario de los alojamientos obreros".<sup>39</sup>

El 21 de octubre de 1878, la ley antisocialista, en la que prohíbe, las asociaciones, que por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden político social existente. Igual prohibición existente para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten.

Posteriormente el emperador Guillermo I anunció, el 17 de noviembre de 1881 el establecimiento de las normas que dieron origen al seguro social: "El interés de la clase trabajadora estriba no solo en el presente, sino también en el futuro. A los obreros importa tener garantizada su existencia en las

---

<sup>39</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 73

diferentes situaciones que puedan presentarles, cuando sin su culpa se ven impedidos para trabajar".<sup>40</sup>

Es por ello que en 1883 se crea el seguro de enfermedades, en 1884 el de accidentes y en 1889 el de vejez e invalidez.

### **2.3. LAS RELACIONES LABORALES DURANTE EL PORFIRIATO.**

En esta época del país debido a las condiciones en que se encontraban los trabajadores en México, empezaron a unirse entre ellos para defender sus derechos, por lo cual abordaremos los movimientos más importantes que desembocaron en las primeras leyes.

#### **2.3.1. El Surgimiento de las Primeras Leyes.**

Son mínimas las leyes que surgieron durante esta etapa de nuestro país en beneficio de los trabajadores, pero mencionaremos las más importantes, ya que esta sirvieron de antecedente, para la formación de nuevas leyes y para despertar en la conciencia de los trabajadores que debían de recibir mejoras en sus condiciones de trabajo, tanto en aspecto económico así como en el trato más humano.

Al elaborar el Código Civil de 1870, los legisladores procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al

---

<sup>40</sup> Idem.

contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre. Además reglamento el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje. Al no haber reglamentación sobre el salario el Código Civil estableció, que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase del trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.

Surgieron organismos de obreros para la defensa de sus intereses, entre ellos el más importante fue "el Gran Círculo de Obreros", el cual promueve la fundación de sucursales en las fabricas del Distrito Federal, el Valle de México y los estados de la República. En 1872 se aprobó el reglamento del gran círculo, sus primeras siete cláusulas son las siguientes:

I.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera ya en su condición social, ya en la moral y económica.

II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestro de talleres.

III. Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.

IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros.

V. Proteger a la industria y el progreso de las artes.

VI. Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

VII. Establecer todos los círculos necesarios en la República a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital."<sup>41</sup>

Posteriormente el Gran Círculo de Obreros publicó en 1874 un proyecto de Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas en el Valle de México, el cual se puede considerar como el primer intento de contrato colectivo en México.

En 1876 se celebró el Primer Congreso Obrero Permanente y su lema era, "Mi libertad y mi derecho", la mayoría de los asistentes eran mutualistas y cooperativistas, en 1880 se celebró el segundo Congreso obrero el cual tuvo sesiones durante cuatro meses y acabó disolviéndose.

Después surgieron algunos acontecimientos que pondrían ya de manifiesto el descontento de los obreros; una de ellos fue la huelga de Sombrereros de 1875, y el segundo el movimiento de Pinos Altos ocurrido en 1883 en el estado de Chihuahua, en este los trabajadores solicitaban que se les pagara su salario en efectivo y semanalmente a lo cual el dueño dio una respuesta negativa ya que su posición era pagar la mitad en efectivo y la otra mitad en vales, posteriormente surgirían los movimientos de Cananea y Río Blanco los cuales abordaremos en su oportunidad.

El 30 de Abril de 1904 se dictó en el Estado de México la conocida como "Ley Vicente Villada", en esta se declaró que en los casos de riesgos de

---

<sup>41</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 302.

trabajo debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario del obrero hasta en tres meses.

En noviembre de 1906 surge la Ley de Bernardo Reyes quien tuvo la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo. Esta Ley se inspiró en la Ley Francesa de 1898, la Ley de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado como aquel que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijo indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

Con todos estos ejemplos de leyes podemos darnos cuentas del atraso en cuestiones laborales en el que se encontraba nuestro país, solamente había movimientos aislados y algunas leyes que reglamentaban ciertos aspectos laborales pero ninguna lo hacia a fondo, por otra parte el gobierno de Porfirio Díaz no se preocupaba en lo más mínimo por los derechos de los trabajadores pues a él únicamente le interesaba el desarrollo del país, sin tomar en cuenta a la mano de obra ya sea del obrero, campesino o jornalero.

Todo ello vino a desencadenar en la Revolución Mexicana y posteriormente la Constitución de 1917, donde surge el artículo más importante que le dio vida a la legislación laboral el cual es el artículo 123.

### **2.3.2. *Movimiento Obrero en Cananea.***

Comenzaremos por mencionar el artículo 925 del Código Penal de 1871 el cual prohibió la huelga, a pesar de ello se presentaron algunos brotes de

inconformidad por parte de los obreros en contra de los abusos de los patrones, por lo cual abordaremos uno muy importante, siendo este la huelga de Cananea en 1906.

Cananea era una pequeña población del Estado de Sonora, cuya actividad principal de sus habitantes era la extracción del cobre, producto de exportación y fuente de divisas importante para el país entre 1895 y 1902.

El desarrollo de esta empresa dependía del mercado mundial, esta situación fue decisiva en el año de 1907 donde hubo una crisis financiera la cual originó el derrumbe mundial del cobre, en consecuencia muchos trabajadores fueron despedidos en varias regiones mineras del país, entre ellas Cananea.

Es de suma importancia mencionar que en otro extremo del país en Yucatán también los trabajadores se encontraban en condiciones infrahumanas, en esta parte del país la principal actividad era el cultivo del henequén.

Aquí los trabajadores se levantaban a las cuatro de la mañana y su labor consistía en cortar las hojas del henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas; este trabajo se extendía hasta que ya no se podía ver por la oscuridad, el patrón establecía cierto número de hojas que el trabajador tenía que cortar siendo este número tan alto que el trabajador tenía que solicitar la ayuda tanto de su esposa como de sus hijos, de esta manera ellos se convertían en esclavos también del mismo patrón y recibiendo un salario inferior al del hombre.

Hacemos referencia a la situación que se vivía en Yucatán y en la cual se contaba con esclavos que traían de otras partes del país, para dejar muy en claro que era en toda la república donde se vivían estas condiciones de miseria y por la cual se presentan los movimientos de los obreros en nuestro país.

Retomando nuestro tema central, es importante destacar que los trabajadores de esta fábrica recibían salarios más altos que los demás de la república; de esta situación se jactaba el dueño de la Cananea Consolidated Coper Company, el Coronel William C. Greene, cuya autoridad daba la ley no solo a los mineros sino a los funcionarios mexicanos dentro y más allá de su industria.

Todo esto formaba un gran latifundio industrial que comprendía no solo la empresa sino también, pasto de ganado, rastros, comedores, hoteles, bancos y servicios municipales, es decir una pequeña copia de cómo se vivía en el país del norte.

En esta empresa mientras el minero mexicano ganaba de 3 a 5 pesos diarios y percibían el sueldo en plata, el norteamericano recibía de 5 a 7 dólares, cobraba en oro y ocupaba los mejores y más remunerativos puestos en la plata, esto aunado con el alto costo de la vida en Sonora.

Por ello es que en 1905 se infiltran en la compañía, tres agentes del partido Liberal, uno de ellos era Esteban B. Calderón, quien se unió posteriormente a Manuel M. Dieguez, quienes comenzaron a despertar entre los obreros la idea de derrocar a la dictadura de Porfirio Díaz, después se les unió Lázaro Gutiérrez de Lara.



El 31 de mayo recibieron la noticia de que el empleo sería por contrato, es decir un arreglo con los mayordomos, quienes fijarían las condiciones de trabajo, y ocupar o despedir arbitrariamente a los empleados. Esto fue lo que ocasionó el estallamiento de la huelga. "Calderón improvisó un pliego de peticiones, el salario mínimo de cinco pesos diarios y jornada máxima de ocho horas; ocupación del 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los últimos; derechos de ascenso equitativos en igualdad de condiciones y labores. La contestación de Greene fue que de insistir en sus demandas se verían obligado a suspender la explotación del mineral".<sup>42</sup>

La huelga encabezada por Calderón y Dieguez, quienes con sus seguidores se pusieron en marcha, llamando a sus compañeros a unirse a ellos; debido a la situación que se presentaba el dueño de la fábrica Greene pidió auxilio al gobernador del Estado, el cual hizo lo mismo con el presidente Roosevelt de los Estados Unidos, el cual envió a gente desde Arizona hacia México.

Greene se mantuvo en su postura de no modificar las nuevas condiciones de trabajo, mientras que Dieguez y Calderón se negaron a entablar cualquier negociación mientras estuvieren en territorio mexicano los soldados norteamericanos.

El Coronel Irostelitzky, jefe de rurales quien llegaba con policías montados mexicanos, desalojó a los intrusos y los repatrió al anoecer en el tren de la mañana. Este mismo Coronel es quien se encarga de liquidar el 2 de junio la huelga de Cananea.

---

<sup>42</sup> HACIA EL MÉXICO MODERNO. Porfirio Díaz II, Fondo de Cultura Económica. México. 1995. p. 260.

Se mandó a comparecer a Calderón y Dieguez y diez de sus presuntos cómplices declarándolos culpables y enviando a los dos primeros a compurgar una condena de 15 años en San Juan de Ulúa. Mientras que a los mineros se les ordenó la reanudación del trabajo dentro del término de diez días.

Un mes después el 1° de Julio, se publicó en Regeneración el programa acabado y completo del Partido Liberal, acompañado de un manifiesto que era una exhortación al pueblo mexicano. A principios de septiembre, Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia y Antonio Villarreal se trasladaron a El Paso para dirigir el movimiento armado.

### **2.3.3. Movimiento obrero en Río Blanco.**

En 1907 surgió otro movimiento muy importante el cual se dio en Río Blanco, la industria textil más importante de México que abarcaba los estados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Jalisco y el Distrito Federal; "esta empresa pagaba los sueldos más bajos a los obreros los cuales variaban entre 80 y 90 centavos diarios por hombre y la mitad para mujeres y menores, el sueldo se rebajaba por concepto de la renta de la casa, propiedad de la compañía, crédito en la tienda de raya, multas por daños a la maquinaria propiedad de la compañía, e infracciones a los reglamentos de la empresa".<sup>43</sup>

La jornada era normalmente de diez a doce horas, aunque muy frecuentemente de quince o más, en los domingos o días de fiesta, sin pago adicional por horas extras.

---

<sup>43</sup> Véase. Ibidem. p. 285.

"Las enfermedades profesionales eran cosa común: los vapores de los baños de tintura vaciaban sus pulmones, los ácidos del tinte corrumpían su piel; la peste blanca venía siempre a terminar la obra del taller, y en tanto que la corriente del río que movía la maquinaria corría incansable y para el hilandero era blanco de males irreparables y tarde o temprano el huso le ganaba al hombre".<sup>44</sup>

En 1906 después de la huelga de Cananea y conociendo el programa del Partido Liberal, se organizó un grupo llamado el Gran Círculo de Obreros Libres, posteriormente se prohibió toda reunión obrera, así como la circulación de su órgano Gremial, la Unión Obrera.

Es en diciembre de 1906 cuando los empresarios anuncian una rebaja de jornales, lo que provoca la huelga en las fábricas de Puebla y Tlaxcala, aunque a diferencia de Cananea en Río Blanco la organización era mejor y contaba con recursos monetarios.

A finales de diciembre una comisión de obreros apelaron al arbitraje del Presidente de la República comprometiéndose a aceptar su laudo, sea el que fuere. El 4 de enero de 1907 se da a conocer el laudo, el cual les indicaba a los obreros que se presentaron a trabajar el 7 de enero de 1907 bajo las mismas condiciones al tiempo de clausurarse las fábricas.

Al regresar a sus labores los obreros inician un ataque hacia tiendas de raya, a lo cual son reprimidos de forma brutal por el ejército.

---

<sup>44</sup> Ibidem. p. 285.

Estos son los antecedentes más importantes que dieron, un importante precedente para el mejoramiento de las condiciones laborales en México.

## **2.4. LAS RELACIONES LABORALES DESPUÉS DEL PORFIRIATO.**

Ahora mencionaremos las leyes más importantes que surgieron al concluir el gobierno de Porfirio Díaz.

### **2.4.1. Ley del 14 de enero de 1918 del Estado de Veracruz.**

Antes de esta Ley surgieron otras que sentaron un antecedente muy importante, y las cuales mencionaremos a continuación.

"El 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Dieguez, en Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos. Determina un periodo vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho a las diez, nueve horas, con dos horas de descanso al mediodía. Además, para la observancia de sus normas, impone al patrón sanciones de un peso por persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda a la jornada".<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p.82

El 7 de octubre de 1914 en el mismo estado de Jalisco se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, la cual establece una jornada máxima de nueve horas, prohíbe el trabajo de los menores de nueve años; los mayores de nueve y menores de doce con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental. Prohíbe las tiendas de raya, dispone que el salario sea pagado en moneda de curso legal. En el caso de concurrir riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación.

Para este trabajo es importante contemplar la ley del 14 de enero de 1918 del Estado de Veracruz, ya que en ella encontramos el modelo más completo que sirvió como base para la elaboración de algunas leyes en materia laboral en toda la República Mexicana; así como la Ley Federal del Trabajo de 1931, una vez que unificaron criterios los legisladores; en este capítulo haremos una síntesis de los puntos que consideramos de mayor relevancia en la Ley de Veracruz de 1918.

Anteriormente, a la Ley de Veracruz de 1918 hubo otras leyes como son la de Nuevo León, Yucatán, Jalisco y Veracruz en 1914 y 1915; estas leyes ya contemplaron temas importantes sobre salarios, accidentes de trabajo y asociaciones obreras, estas leyes fueron de alguna manera el modelo que se siguió para la elaboración de la Ley de 1918 de Veracruz, y podemos decir que principalmente la Ley de Yucatán fue la base.

Para entrar en materia, mencionaremos la crítica de Mario de la Cueva a la Ley de 1918 de Veracruz; Mario de la Cueva opina al respecto "La Ley del Trabajo del estado de Veracruz del 14 de enero de 1918 es una muestra del desconocimiento de la naturaleza y fines de la convención colectiva del trabajo; en su artículo quinto la definió como el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrono, un trabajo personal

en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria. Y en el artículo 21 establece que el Contrato de Trabajo puede celebrarse individual y colectivamente. Es individual el que celebra un solo trabajador y colectivo el que se celebra con una agrupación de trabajadores. Por lo tanto en el terreno de las presunciones, podemos suponer que el Contrato Colectivo fue concebido como una especie del Contrato Individual de Trabajo".<sup>46</sup>

Nosotros estamos de acuerdo con Mario de la Cueva en el sentido de que no son precisamente claros los conceptos contenidos en la Ley de Veracruz de 1918; y también consideramos que es un antecedente importante en materia laboral y a pesar de los defectos que pudieran tener dichos conceptos, sin duda la Ley de Veracruz en mención, ayudó a tener más delimitadas las ideas de los legisladores para así con el tiempo mejorar cada vez más las definiciones.

Ahora vamos a abordar algunos otros puntos que fueron contemplados en la Ley de Veracruz en 1918; en esta ley se contempló la huelga por solidaridad; en el artículo 154 fracción III establece "La huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita"; y esto lo observamos cuando los obreros de Río Blanco recibieron una petición de ayuda de sus similares de Puebla, que trabajaban en una fábrica perteneciente a los mismos dueños de la fábrica de Río Blanco, en esta ocasión los obreros de Río Blanco estuvieron enviando toda la ayuda posible para el sostenimiento de los huelguistas de Puebla; esto los hicieron durante algún tiempo porque desafortunadamente la empresa se enteró de la procedencia de los recursos que sostenían a los huelguistas en pie y al suceder esto, mandaron cerrar la fábrica de río Blanco y otras cercanas; para de esta forma vencer a los obreros por hambre, objetivo

---

<sup>46</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. p.410

logrado en poco tiempo, pues de por sí no eran buenos ni suficientes los recursos con que contaban.

Otro de los temas contenidos en la Ley de 1918 del Estado de Veracruz fue el de los requisitos para la constitución legal de los sindicatos; el artículo 144 establece que deberán integrarse por 20 trabajadores por lo menos, que funcionarán regidos por un reglamento y que se formarán de manera libre por los integrantes, es decir, en este caso no deben intervenir los patrones en la elección de los miembros ni en la elaboración de los preceptos de debiera contener el reglamento del sindicato, además al fijar el número de asociados mínimo para la formación del sindicato nos da una idea precisa de algunos de los requisitos indispensables que debían ser observados en el proceso de organización previo al registro de los sindicatos.

Continuando con el tema de los sindicatos, el artículo 45 señaló la obligación de escribir los sindicatos ante la autoridad municipal; por otra parte el artículo 146 estableció que a la solicitud de la inscripción debían acompañarse copia de acta constitutiva del sindicato, copia del acta de sesión en el que se hubiese designado la mesa directiva y una copia de los estatutos; con esto concluimos la parte de los requisitos formales para la formación de los sindicatos y como es notorio, a partir de la Ley de Veracruz toma forma la legislación en materia sindical debido a la consideración de ciertos aspectos legales de observancia general en el estado, para la constitución y funcionamiento de asociaciones sindicales.

Por lo anterior, los trabajadores que desearan y se pusieran de acuerdo en ya no permitir el abuso del patrón podían libremente realizar las gestiones necesarias con la finalidad de formar un grupo que hiciera frente común a los actos arbitrarios que se cometieran en contra de sus intereses; y aun más al

poder exigir mediante los procedimientos y en forma legal, la revisión de sus condiciones de vida y de trabajo.

Aunque en la práctica no todo fuera tan sencillo, lo importante de estos preceptos fue el hecho de marcar un inicio para después ir consiguiendo más logros.

Una vez observados los requisitos establecidos y las principales obligaciones de los trabajadores para formar un sindicato, analizaremos el concepto de sindicato previsto en la Ley de 1918 de Veracruz; el artículo 142 establece la definición de la siguiente manera: "sindicato es la agrupación de trabajadores que desempeña la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes", esta definición solo se refiere a la opción de integrar sindicatos de trabajadores, por lo cual es una definición incompleta si tomamos en cuenta que actualmente puede haber sindicatos de trabajadores o de patronos; y en lo que respecta a la definición de sindicato de trabajadores, a consideración nuestra es aceptable por el hecho de establecer los puntos esenciales de los objetivos de la creación de un sindicato, como lo es la defensa de sus intereses y el estudio y mejoramientos de los mismos.

En la misma ley mencionada, fue establecida la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, mismas que se constitúan por un mes de salario que se pagaba en forma anual por concepto de utilidades; la regulación del reparto de utilidades en esta ley, fue el paso inicial para las leyes posteriores a la de 1918 del Estado de Veracruz, pues antes de este principio legal no podía considerarse esta posibilidad.



La Ley de Veracruz reguló la huelga, misma que funcionó como instrumento para obligar al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo en caso de negociación por lo cual, en los casos en que los trabajadores consideraban la existencia de un acto en contra de sus intereses; o cuando creían poder obtener un beneficio adicional en cuanto a sus condiciones de trabajo como podría ser un aumento salarial o un bono adicional a su sueldo, podían emplazar a huelga para llevar al patrón a la mesa de negociaciones en donde decidirían quien tiene la razón, si el patrón o los trabajadores; también se estableció el arbitraje obligatorio para los casos de huelga, y de esta forma un tercero como la Secretaría del Trabajo, iba a calificar la procedencia de la huelga.

Lo anterior resulta de gran importancia debido a que a partir de esta legislación se estableció todo un procedimiento para el emplazamiento a huelga y no solo eso; sino también para la regulación de todo el periodo de duración de la misma, desde su inicio hasta la declaración de ser lícita o ilícita, mediante la intervención de la autoridad en materia laboral; dicha intervención es establecida como obligatoria, lo que hace aun más importante estos preceptos ya que la Junta debería hacerse presente en todos los casos de huelga y aunque no siempre iba a favorecer a los trabajadores, al poco tiempo se iba a notar su intervención.

Por otra parte en esta ley se fija como un mínimo en cada empresa, un 80% de trabajadores mexicanos contratados y el 20% restante podían ser extranjeros, además estableció el hecho de proteger a los mexicanos de tratos discriminatorios, por lo tanto si un trabajador nacional se encontraba bien capacitado para ocupar un puesto determinado y solicitaba el mismo puesto un mexicano y un extranjero, se le debía otorgar el empleo al trabajador mexicano, preferentemente y solo en los casos de trabajadores altamente

calificados y se que se demostrara o fuera evidente la falta de personal calificado para ocupar el cargo, podía emplearse al extranjero.

En este sentido no es difícil pensar que no eran respetados dichos preceptos, o tal vez si se respetaban pero los trabajadores extranjeros llegaban a ganar mejores sueldos y tenían acceso a los mejores puestos dentro de las empresas.

En la mencionada ley aparecen figuras de gran importancia como las Juntas; tomando como base la Ley de Yucatán fueron creadas las Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje y con este hecho se viene a reforzar la obligatoriedad de las Juntas de intervenir como arbitro en todos los problemas contenciosos y decidir conforme a la legislación, acerca de los casos sometidos a su jurisdicción, por tal motivo podemos considerar a esta ley como la base más cercana de nuestra ley actual.

Ahora mencionaremos el procedimiento en la Ley de Veracruz, " el procedimiento se dividía en dos etapas: la investigación, periodo en el que se ofrecían pruebas, y la conciliación y arbitraje; la primera etapa se desahogaba ante las Juntas Municipales de conciliación, y la segunda etapa se desahogaba ante la Junta Central".<sup>47</sup>

Tomando la idea anterior, observamos la clara separación de las dos etapas del procedimiento laboral y la definición de las funciones de acuerdo a la importancia del asunto que tenían las Juntas, siendo las Juntas Municipales las encargadas de conocer en primera instancia y la Junta Central la encargada de emitir el laudo.

---

<sup>47</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 352.

Por otra parte la Ley de Veracruz fue objeto de varias críticas como la aquella que limita su campo de aplicación porque no incluyó en su texto la regulación de los trabajadores al servicio del Estado; en este sentido es bueno mencionar que en realidad en esta época fue de gran trascendencia el hecho de legislar las relaciones entre trabajadores y patrones, y la necesidad de regular la relación entre el estado y sus empleados, vendría después.

El primer paso fue determinante para que posteriormente se fueran cubriendo ciertas lagunas de la legislación laboral, como la elaboración del apartado "B" de la Ley Federal del Trabajo.

#### **2.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

En este punto hablaremos de la Ley Federal de Trabajo de 1931, que tomando de base a leyes como la de Veracruz, Yucatán, Nuevo León y Jalisco, llegó a ser la Ley del Trabajo más completa de su tiempo, y a su vez sirvió de base a nuestra Ley Federal de Trabajo actual; en la Ley de 1931 podemos observar en forma un tanto más delimitada los conceptos importantes de toda legislación laboral.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 define en el artículo 3 "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo"; este concepto nos da la idea de lo que es un trabajador y establecer una diferencia en el tipo de trabajo que puede ser material o intelectual, o de ambos géneros.

Estimamos forzoso que todo trabajo material sea consecuencia de un determinado esfuerzo intelectual, por otra parte consideramos incompleto el concepto de trabajador, al carecer de dos elementos importantes como la subordinación a una determinada persona, en este caso el patrón; y otro de los puntos es el de recibir una retribución a cambio de su trabajo, pero a pesar de no ser completo el concepto que nos proporciona, a nuestro juicio fue la mejor definición de trabajador que se realizó en la época en que se publicó la ley mencionada; porque también se podría considerar que no son de vital importancia los conceptos de subordinación hacia el patrón y el de salario a cambio de trabajo, y bien podrían ser definidos en otro aspecto de la relación obrero patronal.

En lo referente al concepto de patrón, el artículo 4 establece: "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otro, en virtud de un contrato de trabajo"; este es un concepto completo al definir de manera acertada al patrón con la posibilidad de ser una persona física o moral, además establece que su relación nace de un contrato de trabajo, con base en esto se puede asumir la existencia de un contrato ya sea verbal o escrito, lo cual podría comprobarse ya sea con el mismo contrato escrito o con la presentación de testigos para el caso del contrato verbal.

En la ley de 1931 se contempla la posibilidad y la necesidad de crear otras leyes para regular las relaciones entre el Estado y sus servidores, en el artículo 2 menciona que las relaciones entre el Estado y sus servidores serán regidas por leyes del servicio civil, y con esto viene a eliminar en parte las deficiencias que la Ley de Veracruz tenía sobre el tema de los trabajadores al servicio del Estado, por lo tanto, en caso de que surgieran problemas laborales entre el Estado y trabajadores, se regirían por leyes civiles.

A diferencia de la Ley de Veracruz, la Ley de 1931 en el artículo 9 establece que en toda empresa deberá contratarse un mínimo de 90% de Trabajadores mexicanos, este porcentaje podía verse disminuido temporalmente con previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y bajo circunstancias específicas; en la Ley Federal del Trabajo actual consideran el mismo porcentaje de trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo actual el artículo 7 obliga a los patrones a capacitar a los trabajadores para evitar que utilicen la falta de capacidad para desempeñar un trabajo, como excusa y contratar a trabajadores extranjeros, de la misma forma contempla el caso temporal de contratación de personal extranjero especializado, sin exceder de 10% de los empleados de una especialidad.

Los preceptos citados tienen como finalidad la de brindar cierta seguridad a los trabajadores mexicanos, de que no serán rechazados injustamente al solicitar un empleo, aunque en la práctica algunas empresas prefieren contratar personal extranjero para los puestos estratégicos sin importar que el mismo puesto haya sido solicitado por un trabajador mexicano igualmente capacitado para ejercerlo.

En realidad es difícil que en una empresa el número de trabajadores extranjeros excediera de 10% debido en parte a que la mano de obra mexicana es barata en comparación con la extranjera y resultaría ocasional que algún extranjero aceptara un nivel de sueldo nacional y por consecuencia tener un nivel de vida inferior al que podría tener en su país.

En otro artículo la Ley de 1931 contempla la definición del Contrato de Trabajo en sus dos modalidades que son: Individual y Colectivo; el artículo 11

establecía que todo individuo podía ejercer el comercio dentro de los centros de trabajo, sin que por ello se les cobrara ninguna cuota o impuesto, lo que en la actualidad esta completamente prohibido pues no se puede comerciar dentro de los centros de trabajo, así como tampoco se puede organizar rifas ni tandas, así que en este aspecto la ley de 1931 fue benévola con los trabajadores y tal vez injusta con los patrones, al permitir que se ejerciera el comercio dentro de horarios de trabajo; esto podía ocasionar distracción, falta de productividad y hasta accidentes de trabajo.

Por lo anterior consideramos poco afortunado el artículo 11 de la Ley de 1931 debido a que, fuera de buscar un bienestar común de trabajadores y patrones, solo intentó procurarle un ingreso adicional a aquellos que ejercieran actos de comercio dentro de las instalaciones de trabajo, lo cual es absurdo porque llegaría el momento en que le dedicaran más tiempo al comercio que al trabajo para el cual fueron contratados, y por otra parte no regula dichos actos de comercio.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 fija cuales son las causas que afectan de nulidad al contrato de trabajo, y por tanto le restan obligatoriedad a pesar de constar en documento escrito, esto favorece a los trabajadores en parte, ya que si de alguna manera se afectaban sus intereses o condiciones de trabajo, no podía ser obligado a cumplir con su contrato.

A continuación citaremos algunas de estas causas contenidas en el artículo 22 de la Ley de 1931:

- I. "Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por esta ley";

II. "Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años";

IV. "Las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta ley";

V. "Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otros trabajadores en la misma negociación por trabajo de igualdad eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada";

VIII. "La que fijen un salario inferior al salario mínimo";

X. "Las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de salarios, siempre que no se trate de empleados de esos establecimientos lo cual si es permitido".

Una vez que observamos algunas fracciones del artículo 22 de la Ley de 1931 podemos decir que fue uno de los más importantes en términos generales, por tratar los casos en que el trabajador quedaba sin responsabilidad ante el patrón, al no cumplir con un contrato de trabajo injusto y ventajoso a favor del patrón.

El artículo 23 precisa que el Contrato de Trabajo debía constar por escrito salvo en los casos previstos en el artículo 26, los cuales se referían a los trabajadores de labores del campo, del servicio doméstico, trabajos temporales que no exceda de 60 días y los trabajos para obra determinada, en estos casos de contrato podía celebrarse en forma verbal.

Además de regular el Contrato Individual de Trabajo, define el Contrato Colectivo y estipula las causas en que podía darse por terminado; dentro de dichas causas las que consideramos más relevantes son: por mutuo consentimiento, por causas estipuladas expresamente en el contrato, por terminación de la obra y por cierre total de la empresa; el artículo 78 precisa "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos", por medio de este artículo se establece el descanso obligatorio una vez a la semana, y aunque no precisa cual día, se asume que es el domingo.

El artículo 79 indica que las mujeres gozarán de 8 días de descanso antes del parto y un mes de descanso posterior, percibiendo el mismo salario; también se fija el salario mínimo que deben percibir los trabajadores, dependiendo de las condiciones de vida de cada región; y acerca del reglamento Interior de Trabajo, establece las horas de entrada y salida; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las labores, días y lugares de pago, disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas y de la misma forma ya se reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, lo cual en anteriores legislaciones no se hizo.

Ahora mencionaremos algunas obligaciones de los patrones, el artículo 111 de la Ley de 1931 establece la obligación del patrón de dar preferencia en la contratación a los trabajadores de nacionalidad mexicana, a los que hayan trabajado para él con anterioridad y a los trabajadores agremiados a cualquier sindicato lícito; cuando los patrones ocupen los servicios de más de cien trabajadores y las fábricas estén situadas en una de las poblaciones, deberán proporcionarles vivienda a los trabajadores, por las que podrán cobrar una renta que no exceda del medio por ciento mensual del valor de la finca.



Otra obligación del patrón fue la de cubrir las indemnizaciones por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales; proporcionar útiles, instrumentos y materiales para ejecutar el trabajo convenido; conceder a los trabajadores tiempo necesario para ejercicio de su voto en las elecciones populares; cumplir con las disposiciones de reglamento interior de trabajo y permitir a las autoridades la práctica de inspecciones en su empresa.

Cambiando un poco la idea, vamos a mencionar las causas de suspensión temporal de los Contratos de Trabajo en la Ley de 1931, el artículo 116 establece como causas de suspensión: la falta de materia prima en la empresa, la falta de fondos para la prosecución normal del trabajo, el exceso de producción con relación a las circunstancias económicas y a las circunstancias del mercado, de la empresa, y el hecho de que el trabajador contraiga alguna enfermedad que sea contagiosa.

Para concluir con este capítulo nos damos cuenta de que la Ley Federal del Trabajo de 1931, marcó un considerable avance en materia de relaciones laborales.

Y esto vino como consecuencia de las arbitrariedades que padecieron los trabajadores en años anteriores, y en lo referente a las obligaciones tanto del trabajador como el patrón, en esencia son las mismas que en la actualidad y lo mismo podemos decir de las causas de suspensión del contrato, es decir en ese aspecto no ha habido muchos cambios.

## **CAPITULO III**

### **MARCO JURÍDICO**

#### **3.1. LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

En este capítulo abordaremos la relación de trabajo desde el punto de vista de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del trabajo, la protección de ambas leyes hacia el trabajador y su reglamentación para las condiciones en que deba presentarse el trabajo.

##### **3.1.1. Artículo 5 Constitucional.**

El artículo 5 Constitucional, del cual mencionaremos los puntos que consideremos más importantes para el desarrollo de nuestro tema.

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofenda los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado de su trabajo, sino por resolución judicial... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento; salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

De lo cual podemos afirmar que toda persona es libre de dedicarse a la actividad que mejor le acomode siempre que esta sea lícita, y que no se ofendan los derechos de terceros entre los cuales se pueden englobar los derechos de la sociedad.

De igual manera protege el salario y la libertad de elección de un trabajo al definir que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y pleno consentimiento, a lo cual solo existe una excepción que es el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

También es importante el destacar que no se le puede obligar a un trabajador a prestar sus servicios por más de un año en una empresa, si el no lo desea; y esto es de gran trascendencia porque no esclaviza al trabajador a un empleo y le da la oportunidad al mismo, si recibe un mejor oferta de trabajo al aceptarla sin ninguna consecuencia en su contra.

El contrato de trabajo tampoco puede obligar a la renuncia de los derechos políticos o civiles como lo es en el caso de una elección popular, o el de no alistarse en la Guardia Nacional, como lo establece el artículo 36 de la Constitución.

La importancia de este artículo, es que establece las bases, sobre las cuales se da la libertad de trabajo y su protección hacia el trabajador, de una

justa retribución por sus labores desempeñadas. Posteriormente el artículo 123 es en el cual recae toda la importancia de reglamentar las condiciones en las cuales se debe de prestar un trabajo, así como las obligaciones de los patrones.

### **3.1.2. El Artículo 123 Constitucional Apartado "A".**

El artículo 123 nace a partir de la idea de proteger a los trabajadores y de proporcionarles un mínimo de garantías sociales ya que como nos hemos referido en los capítulos anteriores, no contábamos dentro de nuestra legislación con ningún artículo que reglamentara las condiciones en las cuales se debía prestar el trabajo, ni en las que se les otorgara a los trabajadores ciertos derechos. Es por ello que los legisladores comienzan a ser un poco más humanos y dan una mirada hacia los trabajadores, para terminar con la explotación por parte de los patrones y tratar de equilibrar, las relaciones entre ambos, y de no estar la balanza solo de un lado.

Es por ello que la Constitución de 1917 se considera de las más innovadoras en el mundo y es considerada por algunos de carácter social, ya que contiene en sus artículos 123, 27 y 28 disposiciones de carácter social, que van encaminadas a la protección de las clases económicamente débiles.

El artículo 123 esta encaminado a la protección de los trabajadores y al mejoramiento de sus condiciones económicas y a alcanzar un nivel de vida digno de la clase obrera. Y lo más importante de este artículo es que sentó las bases para la creación de la Ley Federal del Trabajo que viene a ser la culminación de este artículo.

Ahora citaremos el principio del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se encuentra en el Título Sexto llamado del Trabajo y de la Previsión Social.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

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

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

### ***3.1.3. El Derecho de Antigüedad.***

El derecho de antigüedad aunque no se encuentra regulado por la Constitución es esta la que sienta las bases para este derecho sea reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

Se encuentra establecido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

“ Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo

ninguna otra fuente de ingresos económicos tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”.

En este primer párrafo se establece el derecho de antigüedad en primer término por nacionalidad es decir que sean mexicanos, en segundo término por mayor tiempo de prestación de servicios, y en tercer término a los que solo cuenten con una fuente de ingresos, y que tengan a su cargo a una familia, y en ultimo término a los trabajadores sindicalizados.

El segundo párrafo establece:

Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se registrará por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Este segundo párrafo establece el caso de que exista contrato colectivo y este contenga cláusula de admisión la preferencia se registrará por lo que establezca el mismo contrato colectivo, y el estatuto sindical, es decir los trabajadores sindicalizados tendrán preferencia sobre los que no lo estén para ocupar nuevos puestos o alguna vacante.

En este caso ya no existe una igualdad entre los trabajadores puesto que los que no pertenezcan a un sindicato tienen menos oportunidades de ocupar nuevos puestos; si bien es cierto que los sindicatos fueron creados para defender los derechos de los trabajadores, en este caso si en una empresa no se pertenece a un sindicato por la razón que fuere serán menos las oportunidades que se presenten para los trabajadores.

Y por último este artículo en su parte final establece: se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo también hace referencia a la prima de antigüedad ya que establece lo siguiente:

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. Así mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501, y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

El artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

En el caso de la fracción IV del artículo anterior el cual establece la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162. Esto es cuando se da la terminación de la relación de trabajo por una incapacidad del trabajador, este tendrá derecho a que se le pague su prima de antigüedad.

El artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo dispone en los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, los cuales son los siguientes.

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y



V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Los trabajadores en cualquiera de estos supuestos tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad que señala el artículo 162 ya referido anteriormente.

De igual manera los trabajadores tienen derecho a recibir una constancia por escrito de su antigüedad. Así lo establece el artículo.

Esto va a ser de gran utilidad al trabajador para tener una certeza en cuanto a su antigüedad en el empleo y a su salario.

En tanto que el artículo 158 establece: los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Con esto queda definido, las formas en que puede llevar a cabo un registro de la antigüedad de los trabajadores en las empresas y los derechos a los cuales son acreedores en un momento dado al cumplir determinado número de años en un trabajo.

### **3.1.4. La Estabilidad en el Trabajo.**

Deveali la define de esta manera: " la estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas".<sup>48</sup>

En la Constitución encontramos un caso de excepción a la estabilidad, esto es en el artículo 123 apartado "A" en su fracción XII, el cual establece lo siguiente:

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir en contrato, mediante el pago de una indemnización.

También existe otro caso de excepción a la estabilidad, y este se encuentra en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se transcribe a continuación:

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

---

<sup>48</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 129.

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Esta indemnización consiste de acuerdo al artículo 50 fracción II.- si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

En el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo encontramos el fundamento, de la estabilidad pues el mismo establece:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Por ello se habla de una estabilidad absoluta y una relativa.

En la primera el patrón está impedido por la Ley para despedir sin causa justa al trabajador y en la segunda el patrón puede estar facultado para despedir al trabajador mediante el pago de una indemnización. Aunque en muchas ocasiones en la práctica el patrón le ofrece al trabajador cierta cantidad y si este la acepta no se toma como un despido sino como una terminación por mutuo consentimiento.

Cuando el patrón pretende liquidar a sus trabajadores de manera unilateral es decir sin conciliar antes con el trabajador y sin una causa justificada es decisión del trabajador aceptar o no ya que por ello se encuentra establecido el principio de la estabilidad puesto que lo más importante para el trabajador debe ser, el conservar su empleo y tener un desarrollo personal en el mismo y no cambiar de un trabajo a otro sin ningún beneficio ni mucho menos una profesionalización en su desempeño laboral.

### **3.1.5. El Derecho de Ascenso.**

Este es un punto muy controvertido, pues existen dos formas para determinar el ascenso, una la cual han llamado escalafón ciego, pues atiende únicamente a la antigüedad del trabajador sin importar si este tiene capacidad o no para desempeñar el puesto. Este tipo de escalafón está contemplado en nuestra Ley en el artículo 160, pues el mismo establece cuando se trate de

vacantes menores de treinta días se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior, el cual dispone que deberán ser cubiertas por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

La otra forma de ocupar las vacantes es de acuerdo a la aptitud de los trabajadores, y también tomando en cuenta a su antigüedad si concurren estas dos circunstancias se preferirá al que tenga a su cargo una familia, y si las condiciones son las mismas se realizará un examen para determinar quien tiene mayor aptitud para el puesto. Todas estas circunstancias se tomarán en cuenta siempre y cuando el patrón haya cumplido con la obligación de capacitar a sus empleados, si no ha cumplido con ello, solo se tomará en cuenta la antigüedad y si tiene a su cargo una familia.

Es decir en este caso se estará en primer lugar a lo que disponga el Contrato Colectivo, o el estatuto sindical, pero cabe hacer mención que ni el Contrato Colectivo ni el mismo estatuto sindical pueden contravenir las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo las cuales siempre estarán por encima de lo que estos pudieran establecer, y si en un momento dado contravienen la ley el trabajador podrá solicitar se este a lo que dispone la ley como primera instancia.

La ley empieza a regular el ascenso en su artículo 154, el cual establece en su párrafo segundo que de existir contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y estatuto sindical.

El artículo 155 dispone que los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o

establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y quienes depende económicamente de ellos; si prestaron un servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajador que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezca, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Por último el artículo 157 da la posibilidad al trabajador, si el patrón incumple con las obligaciones de los artículos mencionados anteriormente, de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además de que se le paguen los salarios vencidos.

En todos los casos mencionados anteriormente según lo establece la ley se debe de considerar para ocupar cualquier vacante la antigüedad de los trabajadores y si estos tienen una familia a su cargo con ello se procura ante todo el bien de la familia, siempre y cuando el trabajador sea apto para desempeñar el nuevo puesto. Pero es necesario mencionar que la aptitud del trabajador, dependerá en gran parte de la capacitación que las empresas le otorguen a sus empleados, puesto que se deben de gozar los trabajadores de las mismas oportunidades para obtener un ascenso en su trabajo.

Si no gozan de la misma capacitación y se hacen diferencias entre unos y otros las posibilidades de tener un ascenso van a ser menores.

### **3.2. LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En el presente punto abordaremos desde el marco legal los aspectos más importantes en cuanto a las relaciones laborales.

#### **3.2.1. Jornada de Trabajo.**

Es definida por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece: es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Por ello existen opiniones encontradas en cuanto a que se debe de considerar la jornada de trabajo desde el momento en que el obrero sale de su casa y se dirige al centro donde labora, en cambio otros opinan que no debe ser así puesto que todavía no se encuentra prestando el servicio ni existe la subordinación. Por nuestra parte coincidimos con la segunda opinión puesto que todavía no se encuentra el trabajador en su centro de trabajo ni esta a disposición del patrón; ya que en ese momento el patrón no puede ordenarle realizar una u otra actividad, pues el trabajador no está presente; aunque es importante destacar, que el traslado de su hogar al trabajo si sufre algún percance en ese trayecto será considerado como accidente de trabajo, a estos recorridos también se les conoce como accidentes itinere pues el trabajador está con el ánimo de trasladarse al lugar de trabajo.

De acuerdo al artículo 59, el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Aunque

en la práctica esto no se lleva a cabo, pues el patrón es quien establece los horarios y el trabajador es quien se ajusta a ellos.

Así mismo la ley establece varios tipos de jornada, los cuales son:

**Jornada diurna.**- es la comprendida entre las seis y las veinte horas y su duración máxima será de ocho horas (artículo 60 y 61).

**Jornada nocturna.**- es la comprendida entre las veinte y las seis horas, y su duración máxima será de siete horas (artículo 60 y 61).

**Jornada mixta.**- es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará como jornada nocturna (artículo 60).

Existe otro tipo de jornada que se aplica para los menores de dieciséis años, la cual no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, entre estos periodos disfrutarán de reposos de una hora por lo menos (artículo 177).

Con lo anterior podemos deducir que la ley señala un máximo de horas que pueden laborar, más no se establece un mínimo, lo cual quiere decir que puede haber empresas donde quizás no se laboren las 48 horas semanales que establece la ley como máximo, pero no por ello justifica al patrón a cubrirle un salario menor al salario mínimo.



### Requisitos de la Jornada de Trabajo:

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente: para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5 fracción III, el cual define las disposiciones de esta ley son de orden publico, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca.

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

El otro requisito es, durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos (artículo 63), y el último es cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo (artículo 64).

Existen dos variantes a las jornadas de trabajo en las cuales estas se pueden prolongar, las cuales se han llamado, jornadas emergentes y jornada extraordinaria.

La jornada emergente se encuentra establecida en el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo y la define así: en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Estas horas deberán pagarse según el artículo 67, con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

La jornada extraordinaria esta definida en el artículo 66, podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, y su forma de pago será con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente: los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. Esto lo interpretamos de la manera siguiente que se puede obligar a los trabajadores a laborar horas extras y por consiguiente a trabajar en los casos de la jornada emergente, sin ningún perjuicio para el patrón, a menos que el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, pues en este caso se obliga al patrón a pagarle al trabajador el excedente con un doscientos por ciento más de su salario que corresponda a las horas de la jornada.

### **3.2.2. Días de Descanso.**

El artículo 69 es donde encontramos el fundamento legal de esta disposición, pues el mismo establece, por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro, procurando que el día de descanso sea el domingo. Esto en la ley menciona el término procurando, más no lo establece como una obligación puesto que existen empresas que debido a la actividad que se dedican es imposible que

dejen de laborar el día domingo, si a todos los trabajadores se les otorga ese día como descanso.

En el supuesto anterior la ley establece que entre patrón y trabajador se debe de fijar el día de descanso semanal.

El descanso que se le otorga al trabajador semanalmente es con la intención de que recuperen fuerzas salga de la rutina habitual y regresen al trabajo al día siguiente descansado, la ley procura que sea el domingo el día de descanso por la sencilla razón de permitir que el empleado este con su familia y tenga un día de esparcimiento con ellos.

En el caso de que los trabajadores laboren el día domingo por cualquier razón, tendrán derecho a que se les pague una prima dominical del 25% sobre el salario de los días ordinarios.

Existen dos tipos de descanso el semanal y el obligatorio. En el día de descanso semanal los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios y si lo hacen el patrón esta obligado a pagarles independientemente del salario que les corresponda, un salario doble por el servicio prestado.

Los días de descanso obligatorio, son el 1° de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1° de Mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. En este tipo de descansos, los trabajadores si así lo requiere

el patrón están obligados a prestar sus servicios, de igual manera recibirán a parte de su pago normal un salario doble.

Para determinar quien trabaja o no esos días debe de haber un mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, si no llegaren a este acuerdo se someterán a lo que determine la Junta de Conciliación y Arbitraje Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de que el patrón no proporcione al trabajador el día de descanso con goce de salario se le impondrá una multa de 3 a 5 veces el salario mínimo general, de conformidad con el artículo 444 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón (artículo 72). En resumen el trabajador tiene derecho a percibir de forma proporcional a los días trabajados de uno o más patrones su salario que corresponda a los días de descanso.

### **3.2.3. Vacaciones.**

Este derecho de los trabajadores, fue establecido con la finalidad de otorgarles un tiempo de descanso prolongado para estar con su familia y dejar a un lado la disciplina estricta y la rutina constante de presentarse diariamente

a su trabajo, realizando las mismas actividades. Además de otorgarles el 25% sobre el salario durante el periodo de vacaciones para quizás en un momento dado pasar el tiempo de vacaciones fuera de la ciudad, aunque consideramos irrisorio este 25% ya que en las condiciones de vida actual es imposible que con esta prima puedan servir para mucho, lo cual debería ser aumentada mínimo al 50% para que realmente fuera destinada para el propósito que fue creada.

El periodo de vacaciones lo podrán disfrutar los trabajadores que cuenten con más de un año de servicio y no podrá ser inferior a seis días laborales, es decir no se tomarán en cuenta sus descansos semanales ni mucho menos los obligatorios. A estos seis días se incrementaran dos por cada año subsecuente de servicio hasta llegar a doce y después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio. Es importante aclarar que la ley señala que el periodo de vacaciones en ningún caso será inferior a seis días laborales, lo cual da la pauta a las empresas que así le otorguen más días de vacaciones a sus empleados, ya que como recordaremos la Ley Federal del Trabajo establece los mínimos derechos de los trabajadores, pero si las empresas establecen mayores beneficios no existe ningún impedimento para que sean rechazados. Es importante dejar en claro que las vacaciones, los seis días que la ley señala como mínimo deberán ser tomados de forma continua, de los cual podemos suponer que si la empresa le otorga más días de vacaciones a sus empleados, estos días podrán dividirse, sin dejar que el primer periodo sea de por lo menos seis días para no contravenir las disposiciones legales.

Se debe de tomar en cuenta que las vacaciones no son iguales para todos los trabajadores ya que los menores de 16 años tendrán un periodo anual de vacaciones de dieciocho días laborales por lo menos, de conformidad con el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro ejemplo lo encontramos en los trabajadores de los buques ya que ellos tienen derecho a doce días de vacaciones anuales que se aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro por cada año subsecuente de servicios, después de esto se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

La última excepción la encontramos con los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas las cuales tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Las vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración, según lo establece el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo aunque este mismo contiene una excepción, la cual establece que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

La ley también establece que aunque los trabajadores no sean de planta, tendrán derecho a vacaciones y esto en relación por los trabajadores que solo son de temporada, como por ejemplo los que laboran solo en navidad o en verano.

Las vacaciones deben otorgarse los trabajadores dentro de los seis meses siguientes de cumplir el año de servicio, los patrones deben otorgar a los trabajadores una constancia que determine su antigüedad así como los días que tiene derecho a disfrutar y cuando deben tomarlos (artículo 81). Si el patrón no acata esta disposición el trabajador tiene facultad para hacer el

reclamo de este derecho de acuerdo con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si no lo hace en el tiempo debido prescribe su derecho.

### **3.2.4. Salario.**

Para Guillermo Cabanellas la palabra salario proviene del latín *salarius*, a su vez derivada de *sal*, ya que era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal.

La ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 82, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

La Constitución Política en su artículo 5 establece la protección al salario, definiendo lo siguiente; Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento.

De la misma manera el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La Ley Federal del Trabajo da una protección más tajante en su artículo 98, 99 y 104. El artículo 98 establece los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. Por otra parte el artículo 99 establece que el derecho a percibir el salario es irrenunciable. El artículo 104 señala es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se de.

También se prohíbe la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa. El salario se pagará directamente al trabajador, solo en los casos que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Los salarios no serán objeto de compensación alguna. Aunque también existen varias excepciones en cuanto a los descuentos de los salarios de los trabajadores, las cuales se pueden hacer, por pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, perdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, otro supuesto es el pago de la renta que se de en arrendamiento a los trabajadores, también el pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores. El pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro que cuenten con la aprobación de los trabajadores, el pago de pensiones alimenticias, las cuotas sindicales y abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

El salario mínimo también tiene sus excepciones en relación a los descuentos y estos pueden ser por pensiones alimenticias, pago de rentas de habitaciones que se den a los trabajadores en arrendamiento, pago de prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores.

Esto viene a conformar que el salario no es solo una contraprestación por el servicio prestado sino que va más allá, como lo es satisfacer las



necesidades del trabajador, como lo es casa, vestido y alimento además de proporcionar a sus hijos la educación obligatoria.

El concepto de salario es tan amplio que por ello se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, de acuerdo con el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

Por unidad de tiempo se refiere, a la percepción que va a recibir el trabajador de acuerdo al tiempo que le va a dedicar al trabajo. Encontramos en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo lo que podemos tomar como definición la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en la jornada de trabajo.

Por unidad de obra, a esto que se le conoce en la práctica como salario por el número de unidades no por el tiempo tomado en producirlas. En el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se señala : en el salario por unidad de obra la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

También la ley determina el salario integrado el cual es la suma de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

A este salario integrado también se le conoce como salario base, el cual se debe de tomar en cuenta al momento de fijar las indemnizaciones del trabajador, en los casos de despido injustificado y en el caso en que el trabajador demanda la rescisión del contrato por causas imputables al patrón.

Existen algunos pagos que no se incluyen en el salario integrado como, las aportaciones al INFONAVIT, el pago de utilidades, ni las vacaciones y prima vacacional. Las horas extras no forman parte de este salario salvo en los casos en que se paguen en forma fija y permanente.

En cuanto a las despensas que se otorgan en forma regular y periódica a los trabajadores y que forman parte del salario si deben considerarse como parte integrante del salario, también lo integran la prima dominical, los alimentos, cuando el patrón se los otorgue al trabajador, la habitación si esta se otorga de forma gratuita y las comisiones, cuando además del salario que reciben, se les agrega una prima adicional por ventas realizadas, cobros realizados. En cuanto a los alimentos y la habitación, estos se estimarán equivalentes al veinticinco por ciento del salario que se pague en efectivo, de acuerdo con el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra variante del salario es el salario mínimo el cual es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Este se subdivide en salario mínimo general el cual se refiere a todos los trabajadores no calificados los que pueden comprender una o varias áreas geográficas o entidades federativas. Y el salario mínimo profesional los que comprenden a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios o trabajos especiales, los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas.

Entendiéndose este como una estimulación hacia el trabajador para lograr mayor destreza capacidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo.

#### Características del Salario.

1. El salario debe ser remunerador, esto debe ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Y de acuerdo al artículo 57 de la Ley Federal, el trabajador puede solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo y concurren circunstancias económicas que las justifiquen.
2. El salario debe ser por lo menos equivalente al mínimo.
3. El salario debe ser suficiente, de acuerdo con el artículo 123 fracción VI de la Constitución, en su segundo párrafo los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de una familia, en el orden material social y cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.
4. Debe ser determinado o determinable, su fundamento se encuentra en el artículo 25 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo que establece la forma y el monto del salario. El trabajador debe saber a que tiene derecho por el servicio prestado.

5. Debe de cubrirse periódicamente. El artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, lo establece así los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.
  
6. Se debe de cubrir en moneda del curso legal y su fundamento lo encontramos en el artículo 123 apartado A fracción X de la Constitución: el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, también lo encontramos en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. Consideramos importante hacer mención que en los últimos años la mayoría de las empresas les paguen el sueldo a sus empleados por medio del plástico, es decir les entregan una tarjeta la cual es de cierto banco y al momento de cobrar la quincena solamente les hacen entrega del comprobante de pago y ellos retiran su sueldo directamente de un cajero automático del banco, por lo cual pensamos conveniente hacer ciertas, modificaciones a la ley en cuanto al pago del salario, si bien no son de gran relevancia estos hechos, si creemos importante que no se tengan tanto rezago en las disposiciones legales y vayan acorde con la realidad que vivimos día con día.
  
7. Reciprocidad entre el servicio prestado y el salario, esto fundamentado en el artículo 123 apartado A fracción VII para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, y en el artículo 86 de la Ley

Federal del Trabajo, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

### **3.2.5. Obligaciones de los Patrones.**

Entre las más importantes tenemos las siguientes que podemos encontrar en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

La primera sería pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

Otra es expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido. Fracción VII.

Fracción XIII colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores fracción XV.

Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, fracción XXVII.

Las demás obligaciones de los patrones, se refieren más que nada al deber que tiene el patrón, de proporcionar los instrumentos de trabajo necesarios para que el trabajador desempeñe correctamente su labor. Cumplir

con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos, para prevenir los accidentes de trabajo , dar las facilidades a los sindicatos para que puedan desempeñar alguna comisión los trabajadores que sean requeridos, también por medio del mismo sindicato poner en conocimiento los puestos vacantes y de nueva creación, hacer las deducciones que soliciten sus cuotas sindicales, proporcionar un local para que instalen sus oficinas si así lo solicitan. Y una obligación muy importante la cual es permitir las inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo en el lugar de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo.

### **3.2.6. Obligaciones de los Trabajadores.**

La más importante la encontramos en la fracción 10 del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y se refiere a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos, los cuales por lo regular son a conveniencia del patrón, con esto deja la ley abierta la posibilidad de cambiar el lugar y el tiempo de prestación del servicio al trabajador pues al establecer la palabra convenidos, la mayoría de las ocasiones, por no decir siempre es el lugar y tiempo que requiera el patrón.

Otra obligación importante es la subordinación consignada en la fracción III desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Hay otra obligación que a pesar de encontrarse en la última fracción que es la XIII no por ello deja de ser muy importante, y es guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los

cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservado, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Existe otra obligación la cual es la contraparte de la establecida a los patrones en cuanto a higiene y se encuentra en la fracción II; observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

En la fracción X se establece otra obligación que puede ser muy controvertida, la cual dice lo siguiente; someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. Y la siguiente fracción esta muy relacionada con esta, poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de las mismas.

Esta obligación la consideramos controvertida porque si bien es cierto que es de suma importancia conocer si algún trabajador padece alguna enfermedad que sea contagiosa por la misma seguridad de los demás trabajadores, también puede prestarse para discriminaciones hacia los empleados que lleguen a padecer alguna de estas enfermedades, por ello consideramos que este tipo de reconocimientos se debería hacer con mucha discreción y respeto a los trabajadores.

En la siguiente fracción se encuentra, muy ligada a esta y es poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan

pronto que tengan conocimiento de las mismas, esta obligación es más que nada por respeto a sus demás compañeros.

### **3.2.7. Capacitación y Adiestramiento.**

Comenzaremos por definir estas dos palabras. Capacitar significa, "hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa. Y se entiende por adiestrar hacer diestro, enseñar, instruir. Guiar encaminar".<sup>49</sup>

La capacitación y adiestramiento tienen sus antecedentes en el contrato de aprendizaje, el cual era definido de la siguiente manera, "como aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".<sup>50</sup>

Pero esto daba lugar a muchos abusos por lo cual fue suprimido por la Ley de 1970 ya que no obligaba a pagar un salario mínimo.

La capacitación y adiestramiento es un derecho de los trabajadores, para que les permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>49</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob. cit. p. 309.

<sup>50</sup> *Ibidem*, p. 310



No obstante al ser un derecho también representa obligaciones para los trabajadores las cuales consisten según el artículo 153-H en:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Para que se les otorga la capacitación a los trabajadores, esta respuesta la encontramos en el artículo 153-F. La capacitación o adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

La forma en que esta capacitación se debe realizar es durante las horas de su jornada de trabajo salvo que lleguen a un acuerdo el patrón y su trabajador para que se imparta de otra manera, así como si el trabajador se desea capacitar en una actividad distinta de la ocupación que desempeña.

Consideramos este punto muy importante ya que no solo representa beneficios para el trabajador sino también para el patrón pues al momento de capacitar, mejor a sus empleados esto va a repercutir en beneficios para la empresa misma pues contara con elementos que desempeñen mejor sus actividades y con ello poder competir no solo a nivel nacional sino mundial, con otras empresas, ya que contando con gente más capaz la producción debe ser mejor y repercute en el mercado en el que se disputa día con día.

Además de ofrecerle al trabajador que así lo desee una mejor opción de vida, si es que aprovecha los beneficios de esta capacitación.

## **CAPITULO IV**

### **MARCO JURÍDICO**

#### **4.1. MODALIDADES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

En el siguiente capítulo mencionaremos las actuales formas de la relación de trabajo.

##### **4.1.1. La Contratación de los Trabajadores.**

Para enfocarnos directamente al tema que es de nuestro interés, esto es los empleados de limpieza, cabe mencionar que los requisitos que se solicitan para ingresar a estas empresas son mínimos, pues únicamente se requiere contar con la educación obligatoria, siendo esta la secundaria, el problema de estas empresas que de algunos años a la fecha vinieron a propagarse en la gran mayoría de las empresas privadas y ahora también en las dependencias de gobierno, es que no cumplen con las obligaciones que marca la ley, y hacemos mención de esta situación porque no les entregan a sus empleados copia del contrato de trabajo como lo señala la ley en su artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta contratación de empleados se busca preferentemente gente que tenga grandes necesidades, pues estas empresas aprovechan esto para contratar mano de obra barata y explotarlos de forma tal que sus ganancias siempre se eleven considerablemente. Pues lo que hacen es contratar los

servicios de estas personas para ellos a su vez ofrecer estos servicios a otras empresas.

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

En relación con este artículo tenemos el artículo 26 de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual establece, la falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de formalidad.

Si bien es cierto que la ley no los va a privar de estos derechos, la mayoría de estas personas desconocen las condiciones en que van a desempeñar el trabajo pues únicamente ven el contrato una sola vez y lo firman sin tomar en cuenta las consecuencias que a partir de este momento tienen que acatar.

Al momento de reclutar gente estas empresas, que ofrecen sus servicios a otras compañías es obvio que lo hacen con el ánimo de no proporcionarles las mismas condiciones y prestaciones de la empresa en la que van a dar sus servicios, con ello las dos empresas se benefician pues una contrata mano de obra a bajo precio y la otra recibe un servicio por el cual paga menos y además no tiene la obligación ni de incluir estas personas en su nómina lo

que se ve reflejado al momento de llevar a cabo su declaración de impuestos, ni de proporcionarles ningún tipo de prestación como a los demás empleados de su nómina. Hacemos hincapié en esta parte puesto que por el momento solo se presenta en este tipo de servicios como lo es la limpieza, pero dando este tipo de beneficios, es lógico pensar que esta modalidad se va a extender a otras áreas, para que las empresas solo cuenten con un mínimo de personal adscrito a ellas y la mayoría sean externos y sin prestaciones.

#### **4.1.2. Lugar de Prestación de Servicios.**

Como podemos observar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 25, establece:

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener...

III.- El servicio o servicios que deban presentarse los que se determinarán con la mayor precisión posible...

En el caso particular de los trabajadores de limpieza, se tiene que determinar de manera detallada, como van a prestar sus servicios, los cuales consisten en las labores de aseo para la empresa donde van a presentarse, además este tipo de servicios va a depender de las necesidades que tengan las empresas, y los trabajadores van a ser asignados a ciertas áreas, para llevar a cabo estas labores distribuidos de manera tal que la carga de trabajo sea repartida entre todos para tener una buena repartición del personal.

En cuanto al lugar de la prestación del servicio, su fundamento lo encontramos en la fracción IV del mismo artículo 25.

El lugar de prestación de este tipo de servicio por parte de los trabajadores será el que designe la empresa que reciba directamente el beneficio.

Regularmente estos servicios se van a prestar siempre en la misma empresa y únicamente, va a variar por un posible cambio de horario, de los trabajadores, pues estas labores se prestan tanto en el día como por la tarde y en algunas ocasiones en la noche, la empresa con la cual se firma el contrato va a determinar de forma unilateral la modificación de las horas en las que deba darse este servicio.

Otra variante la podemos encontrar si la empresa que va a recibir estos servicios decide por cualquier motivo terminar la relación de trabajo, con la que le ofreció los servicios de limpieza, dado que en este supuesto se tendrá que cambiar el lugar del servicio por circunstancias externas a la decisión del patrón y trabajador.

Independientemente de ya no prestar los servicios en esa empresa, el trabajador, conserva su empleo ya que no obstante que se termine la relación entre las dos empresas involucradas, el seguirá conservando el empleo debido que la compañía que lo contrató no está terminando el contrato con el de forma personal sino, únicamente termina la relación entre las dos empresas involucradas, sin afectar al trabajador salvo en el cambio de lugar para prestar sus servicios.

La interrogante que se presenta en este momento es, si los trabajadores tendrían que recibir algún tipo de indemnización, al momento de ya no prestar sus servicios en ese lugar. La respuesta sería negativa, porque el patrón únicamente estaría cambiando el lugar donde se presta el servicio, sin afectar la relación de trabajo, aunque en los puntos subsecuentes abordaremos de forma más detenida, el tema de la responsabilidad de las dos empresas con respecto a sus empleados a su cargo.

#### **4.1.3. Los Salarios.**

En cuanto al salario que perciben estos trabajadores va a ser en el mayor de los casos el mínimo y esto debido a que no les pueden pagar menos, por las obligaciones que establece la ley en su artículo 90: salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

De igual manera encontramos una protección al trabajador en cuanto su salario, en el artículo 85 de la misma ley estableciendo; el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomara en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Si encontramos en la empresa que esta recibiendo estos servicios, a personal que si pertenezcan a esta empresa y realice las mismas funciones de limpieza, el salario también debe ser el mismo, esto de acuerdo con el artículo 86 de la Ley el cual cita lo siguiente:

a. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Esto quiere decir que si existen trabajadores de las dos empresas que realicen las mismas funciones, se debe de aplicar este artículo no importando que tenga diferentes patrones, debido a que las labores desempeñadas son las mismas.

En el caso particular de los trabajadores de limpieza el problema radica, en que ya no existen trabajadores en la otra empresa, que realicen las mismas funciones que ellos, por esta misma razón se contratan con la empresa que ofrece el servicio, para de esta manera eliminar esta parte de la compañía y con ello teniendo menos personal a su cargo. En este sentido encontramos la base en la que estas empresas se apoyan para no otorgarles los mismos derechos a estos empleados, pues no habiendo personal que realice funciones similares a ellos se desligan de su obligación de proporcionarles los mismos beneficios.

#### **4.1.4. Prestaciones.**

En relación a este tema consideramos importante poner de manifiesto que estas empresas que lucran con la necesidad de las personas, solamente les otorgan las prestaciones que la ley otorga como mínimas a sus trabajadores, esto es, como ejemplo, los seis días de vacaciones por cada año de servicio, con su respectivo aumento de dos días por año, su prima vacacional del veinticinco por ciento, su aguinaldo de quince días, únicamente si laboran en día domingo les corresponde su prima del veinticinco por ciento adicional a su salario, si es que hacen caso a la ley en esta parte.



Pero hablar de prestaciones superiores a las que otorga la Ley Federal del Trabajo, estas nunca se van a presentar, pues la finalidad con la que estas empresas contratan los servicios de limpieza de otra compañía es evitar proporcionarle los mismos derechos a todos sus empleados y con ello la empresa reduce en gran medida sus gastos, no contando con todo ese personal en su nómina y siendo así una parte de su empresa que no genera ningún tipo de antigüedad, debido a la necesidad constante que existe en nuestro país de conseguir empleo, lo que hacen es terminar la relación de trabajo con buena parte de este personal y contratan más gente esto también debido a que el trabajo que desempeñan no requiere de ninguna habilidad en especial y es poco el tiempo de inversión en su capacitación.

Por ello insistimos en señalar que estas empresas, al contar con estos servicios se ven beneficiados en todos los aspectos, pues reducen el personal de su plantilla al cual le tienen que proporcionar las prestaciones a las que tienen derecho y solamente les otorga estos beneficios a una parte de la empresa y si la ley sigue permitiendo este tipo de acciones lo más probable es que muy pronto se haga extensivo ya no a más empresas, porque ello es ya una realidad sino a otra áreas de servicio, como pueden ser el área de contabilidad, o el área jurídica o quizás la administrativa de una empresa, para con ello obtener mejores y mayores ganancias a corto plazo. Esto ya es una realidad en nuestros días y también en el aspecto de ya no proporcionar mas que las prestaciones mínimas que la ley otorga, ya que por el momento la nueva política de trabajo es terminar la relación con la mayor parte de los trabajadores y contratarlos nuevamente pero cambiando las condiciones de trabajo anteriores.

## **4.2. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS.**

En el desarrollo del presente punto haremos un desglose de forma detallada sobre las obligaciones de las empresas en relación a sus empleados.

### **4.2.1. Responsabilidad solidaria.**

Su fundamento lo encontramos en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo el cual transcribimos a continuación:

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

1. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores;...

Es preciso mencionar la posibilidad que las dos empresas cuenten con elementos suficientes para responder con sus obligaciones y no recaer en el supuesto del artículo anterior, por lo cual es importante señalar que esto no es motivo suficiente para dejar de cumplir con sus obligaciones por lo mismo consideramos relevante modificar esta parte del artículo quedando de la siguiente manera:

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, sin importar que dispongan, o no, de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

Esta solidaridad entre ambas empresas debe abarcar todos los aspectos, tanto en el sentido económico como en el de seguridad social, este derecho le otorga al trabajador la posibilidad de reclamar en todo momento a cualquiera de sus patrones alguna obligación que haya dejado de cumplir, con esto el trabajador cuenta con una seguridad en su trabajo, sin importar que por cualquier razón algunas de las empresas presente algún problema y así se quiera deslindar de cualquier responsabilidad con ellos.

Consideramos importante hacer esta observación ya que los empleados de limpieza, a los cuales nos referimos en el presente trabajo, en muchas ocasiones son sujetos a cambios de lugares, para prestar sus servicios y en este caso, si por cualquier razón llegaran a sufrir algún accidente de trabajo, se debe tener la seguridad de hacer responsable a cualquiera de las empresas, y es por ello la importancia de esta solidaridad, de no dejar a este trabajador sin ningún respaldo, puesto que si por alguna razón surge este incidente en una empresa a la cual se presenta por primera vez a laborar, no por ello esta compañía se va a deslindar de la obligación que tiene con este empleado ya que de el esta recibiendo un servicio, de igual manera la empresa que lo contrato es la que en primera instancia se le reclamarían estos derechos, pero si ella por cualquier razón no se hace responsable de este trabajador, el debe tener el beneficio de reclamarle de cualquiera de las dos sus derechos, y no solamente hablando de accidentes de trabajo sino de cualquier prestación, o salario que por derecho le corresponda.

#### **4.2.2. Igualdad de Condiciones de Trabajo.**

Su fundamento lo encontramos en la fracción VII del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; y también en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo el cual consigna lo siguiente:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Para ser más específicos en cuanto a igualdad de condiciones de Trabajo, transcribiremos a continuación el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:...

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa

beneficiaria. Para determinar la proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las áreas geográficas de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo...

En el artículo transcrito anteriormente podemos apreciar la buena voluntad del legislador de proteger los derechos de los trabajadores. Nuestra opinión es en el sentido que venimos mencionando en relación a empresas que contratan los servicios de limpieza, para su beneficio pero esto lo hacen para prescindir de trabajadores asignados a su nómina que realicen este tipo de labores.

En este caso no tendrán trabajadores que realicen trabajos similares puesto que todo este servicio lo va a proporcionar una empresa, en este sentido se debería excluir esta parte y que obtengan los mismos derechos de los trabajadores de la otra empresa sin importar si realizan trabajos similares o no. Hacemos mención a esta parte debido a que las empresas siempre intentan burlar la ley y para ello buscan cualquier pequeño error u omisión para de esta manera gozar de mayores beneficios con menos responsabilidades y así disminuir sus gastos.

#### **4.3. INTERVENCIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE TRABAJO EN LAS RELACIONES ENTRE EMPRESAS.**

Consideramos necesaria la intervención de los Departamentos de Trabajo debido a que el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, determina la aplicación de las normas de trabajo competente, en sus respectivas jurisdicciones:

### III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo

Siendo esta la autoridad a quien le compete vigilar esta situación, tiene como obligación, supervisar que se respeten los derechos de los trabajadores, e intervenir en las relaciones actuales entre empresas, para de esta manera obligar a ambas partes a tomar una responsabilidad compartida sobre los empleados que de cierta forma pertenecen a las dos empresas.

Con la presencia de los Departamentos de Trabajo en ambas empresas, obligaría a las mismas a proporcionarles a los trabajadores las prestaciones debidas y salarios decorosos, para lograr un mejor nivel de vida de los empleados y evitar con ellos que sigan tratando de engañar a la ley, buscando siempre la manera de pagar salarios menores con prestaciones nulas, hacemos mención de esto porque el día de hoy lo más novedoso es contratar despachos que proporcione ciertos servicios a las empresas y así evitarles un gasto, al no pertenecer estos trabajadores directamente a ellos. Pero con el tiempo surgirá una nueva figura para evitar gastos que las empresas consideran innecesarias, es por ello que los Departamentos de Trabajo debe intervenir para supervisar que estas nuevas formas de aliarse entre empresas no dejen desprotegidos a los trabajadores.

#### **4.4. SUPERVISIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA.**

Para comenzar hablaremos de cuales son las atribuciones de los Departamentos de Trabajo y su relevancia en relación a las condiciones de trabajo en las empresas.

#### **4.4.1. Protección al Trabajador.**

El trabajador cuenta tanto con los Departamentos de Trabajo que es quien debe de vigilar que se cumplan las normas de trabajo, como con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, quien puede asesorar a los trabajadores para evitar que sus intereses laborales sean ofendidos.

Aunque consideramos que la función de la Procuraduría es más bien conciliadora, por ello pensamos que sería más efectiva una supervisión de los Departamentos de Trabajo en la empresa, vigilando que realmente se de cumplimiento a las normas de trabajo y no se violen los derechos de los trabajadores, de igual manera poner en conocimiento de los mismos son sus derechos mínimos que tienen y los recursos que en un momento pueden interponer si estos derechos no son respetados. Esto último lo mencionamos puesto que en la realidad los trabajadores desconocen en la mayor parte que beneficios les otorga la ley y en la mayoría de las ocasiones suelen aceptar trabajos por su gran necesidad pero sin saber cuales son sus derechos mínimos.

Es por ello que los Departamentos de Trabajo, deben de buscar la manera de poner en conocimiento de los trabajadores, los beneficios que la ley les otorga y a los cuales son acreedores, no se busca con ello entrar en conflicto directo con la empresa, sino únicamente que los derechos de los trabajadores sean respetados, que las dos partes involucradas conozcan tanto sus derechos como sus obligaciones para que exista una igualdad de ambas partes.

#### **4.4.2. Inspección del Trabajo en la Empresa, por parte de los inspectores en comunicación directa con los Trabajadores.**

Las funciones que tienen los inspectores de trabajo, las consideramos de suma importancia para los trabajadores, pero definitivamente pensamos que se debe hacer un restructuramiento en sus funciones como en los requisitos solicitados para ser inspector de trabajo.

Hablando específicamente de las funciones de los Inspectores estas son muy limitadas, ya que solamente se menciona el término sugerir o poner en conocimiento de la autoridad, siendo que si realmente es una inspección de trabajo debe tener atribuciones no solamente para sugerir sino para obligar a cumplir con la ley, no ser solo espectador sino tomar parte en la defensa de los derechos de los trabajadores, siendo una labor tan importante como lo es que se vigile el cumplimiento de las normas de trabajo, se le debe dar el mayor respeto y debe haber mayor trato con los trabajadores, esto con la finalidad de saber de propia voz de los mismos, como son las condiciones en las que están prestando sus servicios y si realmente la empresa les proporciona todo lo necesario para desempeñar sus funciones debidamente, esto con la finalidad de darle un seguimiento a su trabajo y no solo dejarlo en una simple visita de inspección, y realizando visitas constantes para verificar que las condiciones en que se presta el servicio sean las adecuadas, y si no se dan estas, dotar a los inspectores de mayores facultades para imponer a las empresas, sanciones severas que obliguen a darle a sus trabajadores las mejores condiciones de trabajo.

En cuanto a los requisitos para ser inspector, creemos que el nivel de secundaria no es suficiente como para poder determinar si en un momento dado se están violando ciertas normas, estimamos conveniente modificar estos requisitos y optar por personas que si bien no tengan la licenciatura en



Derecho, si sean estudiantes de esta carrera, con la acreditación de los cursos de Derecho del Trabajo, y con ello demostrado con estudios, tendrá un criterio más amplio como para darse cuenta en el momento de no cumplirse una norma de trabajo y de esta manera contar con personal que realmente tenga posibilidad de aportar sus conocimientos y ayudar a evitar que se viole la ley vigilando los derechos de los trabajadores.

## **CONCLUSIONES**

Primera.- Es conveniente imponer sanciones severas a las empresas que intenten evadir sus responsabilidades con sus empleados.

Segunda.- Se deben evitar que la única vía para que un trabajador reciba los mismos beneficios que otro en la misma empresa sea a través de un juicio, por ello es importante la colaboración de los inspectores de trabajo.

Tercera.- Modificar el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción segunda, quedando de la siguiente manera:

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo, proporcionadas a las que disfruten los trabajadores en la empresa beneficiaria.

Cuarta.- Los Departamentos de Trabajo en sus respectivas indicaciones deben implantar programas en las empresas sobre los derechos mínimos de los trabajadores.

Quinta.- Los Departamentos de Trabajo deben vigilar la manera como están trabajando las empresas dedicadas a ofrecer servicios de limpieza, y con ello proteger así los derechos de los trabajadores.

Sexta.- Modificar las funciones de los Inspectores de Trabajo, otorgándoles mayores atribuciones para lograr con ello que sean de gran utilidad para la defensa de los derechos de los trabajadores.

Séptima.- El nivel académico para ser Inspector de Trabajo debe ser de un estudiante de Licenciatura en Derecho, una vez que hayan cumplimentado en su totalidad los cursos de Derecho del Trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch. Barcelona, 1958.
2. BAYON CHACON, G. Manual de Derecho del Trabajo. Volumen I. 5ª edición. D. Marcial Pons. Madrid, 1964.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª edición. SISTA. México, 1994.
4. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. 3ª edición. Heliasta. Argentina, 1989.
5. CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Bosch. Barcelona, 1991.
6. CASTORENA J, Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6ª edición. ALE. México, 1984.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México, 1992.
8. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. 4ª edición. Porrúa. México, 1992.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 10ª edición. Porrúa. México, 1997.
10. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I. 2ª edición. Depalma. Buenos Aires, 1976.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I 16ª edición. Porrúa. México, 1999.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II  
10ª edición. Porrúa. México, 1999.
13. DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. IV tomo.  
2ª edición. La Ley editora e Impresora. Buenos Aires, 1972.
14. ESQUIVEL OBREGON, T. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Tomo I.  
2ª edición. Porrúa. México, 1984.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18ª  
edición. Porrúa. México, 1994.
16. HACIA EL MÉXICO MODERNO. Porfirio Díaz II. Fondo de Cultura Económica.  
México. 1985.
17. HERNANDEZ PADILLA, Salvador. El Magonismo Historia de una Pasión  
Libertaria 1900-1922. Era. México, 1984.
18. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I.  
4ª edición. Depalma. Buenos Aires, 1987.
19. MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1983.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª edición.  
Porrúa. México, 1981.
21. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo.  
Trillas. México, 1992.

## LEGISLACION

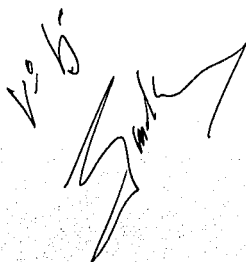
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 131ª edición.  
Porrúa. México, 2000.

2. Ley Federal del Trabajo de 1931. 25ª edición.  
Porrúa. México, 1955.

3. Ley Federal del Trabajo. 81ª edición.  
Porrúa. México, 2000.

## DICCIONARIOS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI.  
20ª edición. Heliasta. Argentina, 1986.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'V. G.' followed by a stylized signature.