

00721
610



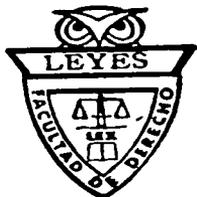
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL ENGAÑO DEL TRABAJADOR AL
PATRON COMO CAUSAL DE RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARTIN GUSTAVO MORENO HERNANDEZ



ASESOR: DR. JOEL SEGURA MATA

MEXICO, D.F.

2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno **MARTIN GUSTAVO MORENO HERNANDEZ**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"EL ENGAÑO DEL TRABAJADOR AL PATRON COMO CAUSAL DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO"**, bajo la dirección del **Dr. JOEL SEGURA MATA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMIREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 20 de enero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA DEBERA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, 10 de febrero de 2003.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario
DEL TRABAJO

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

B

**EL ENGAÑO DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA
RELACIÓN DE TRABAJO**

ÍNDICE

CAPITULO PRIMERO

	Página
Introducción	1
Conceptos Generales	3
1.1.- Relaciones de Trabajo.	3
1.1.1.- Sujetos de la Relación de Trabajo.	5
1.1.2.- Temporalidad de las Relaciones de Trabajo.	9
1.1.3.- Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.	12
1.1.4.- Rescisión de las Relaciones de Trabajo.	16
1.1.5.- Terminación de las Relaciones de Trabajo.	19
1.2.- Condiciones de Trabajo.	21
1.2.1.- Jornada de Trabajo.	23
1.2.2.- Días de descanso y Vacaciones.	25
1.2.3.- El Salario.	29
1.3.1.- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones.	30
1.3.1.- Obligaciones de los Patrones.	30
1.3.2.- Obligaciones de los Trabajadores.	31

CAPITULO SEGUNDO

RELACIONES LABORALES

2.1.- Relaciones de Trabajo.	32
2.1.2.- Temporalidad en las Relaciones de Trabajo.	40
2.2.- Condiciones de Trabajo.	44
2.3.- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones	46

CAPITULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

3.1.- Jornada de Trabajo	49
3.2.- Días de descanso.	53
3.3.- Vacaciones.	55
3.4.- Salario.	59
3.5.- Participación de Utilidades.	64
3.6.- Aguinaldo.	70

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

C

CAPITULO CUARTO

EL ENGAÑO DEL TRABAJADOR EN SU CAPACIDAD

Rescisión de las Relaciones de Trabajo	72
4.2.- Concepto de Responsabilidad.	77
4.3.- El Engaño del Trabajador.	95
4.4.- El Engaño del Sindicato.	97
4.5.- Certificados Falsos.	101
4.6.- Temporalidad para presentar la Rescisión del Trabajador	103
CONCLUSIONES	106
BIBLIOGRAFÍA	111

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

D

DEDICATORIAS:

A mi madre, porque gracias a sus esfuerzos, logró pagar la formación que ahora disfruto.

A mi amada esposa, ya que siempre me ha impulsado para seguir adelante.

A mis hijas esperando que este trabajo sea un buen ejemplo en su vida.

A todos mis maestros, que hicieron de mi una gente comprometida con mi carrera y sobretodo, con la firme convicción de servir a mi país, a través de una profesión digna y necesaria para la convivencia humana en las sociedad.

Y muy en especial a mi Universidad Nacional Autónoma de México y su Facultad de Derecho, que es y será siempre, aquella madre del saber y de la formación, no solo profesional, también humana de hombres y mujeres que pasamos por sus aulas y que en ella hemos encontrado el apoyo para ser mejores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

E

INTRODUCCIÓN

Se hace innegable que día con día las condiciones laborales en México se toman mas complicadas ya que por un lado tenemos la falta de formación del recurso humano (Trabajador) y por otra la desconfianza de los capitales (Patrón), en proporcionar a este la capacitación adecuada que le permita generar mejores expectativas productivas y de crecimiento para ambas partes, sin embargo los factores que inciden en la producción no son tan solo estos, por mencionar algunos, hablemos también de la poca visión que en este sentido ha tenido el gobierno al no generar las condiciones que se antojen atractivas para ambas partes.

Es importante analizar a cada una de ellas, pero por en este trabajo trataremos de exponer en forma objetiva, por una parte los derechos y obligaciones que ha cada una de ellas le son conferidos por mandato de ley y por otra las incongruencias que privan aun en nuestra legislación laboral, al permitir que los trabajadores atenten en contra de sus fuentes de trabajo y de ellos mismos a engañar al patrón con competencias y aptitudes que no poseen y que en el marco legal que lo reglamenta, sigue favoreciendo en forma in equitativa al trabajador, generando una gran incertidumbre en

cuestión de mano de obra efectivamente calificada, para los diferentes puesto de trabajo que se generan o pudieran generar con la confianza de quien posee el capital.

Si deseamos que las condiciones laborales sean equitativas o lo más equitativas posibles deberemos de ofrecer la mano de obra, que además en México es de las mejores del mundo, en condiciones que le permitan generar confianza y certidumbre, tanto en sus capacidades como en el marco legal que la rige.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES.

1.1.-RELACIONES DE TRABAJO.

La relación individual de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que lo haya motivado, la característica fundamental es la dependencia del trabajador con respecto de patrón, a cambio de un salario determinado y se inicia en el preciso momento en que se comienzan a prestar los servicios.

Observamos que en nuestra Ley laboral se adopto también la idea del contrato, definiéndolo como “ Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado”.

Por ello, se puede afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Al respecto, puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin que haya relación laboral, como puede ser el caso de cuando se pacta un trabajo para su realización posterior.

A contrario sensu, la existencia de la relación de trabajo hace presumible la existencia del contrato, la falta de escrito es siempre imputable al patrón.

En cuanto a la temporalidad de la relación de trabajo, se establece en nuestra legislación que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que la falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, de esta manera, el legislador busco garantizar la estabilidad en el trabajo como un derecho básico del trabajador, sin embargo, esta estabilidad sólo puede ser relativa, ya que si fuera absoluta negaría totalmente al patrón el derecho de disolver dicha relación por un acto unilateral de voluntad.

Otra característica de la relación laboral, es el reconocimiento de la desigualdad entre las dos partes, mientras que por una parte tenemos la individualidad del trabajador, el empleador puede ser una persona moral.

1.1.1.- SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Son sujetos de la relación de trabajo, el trabajador y el patrón.

a).- **EL TRABAJADOR.-** el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador como “ la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo, personal subordinado”.

El concepto de “subordinación” de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el elemento esencial de la relación laboral.

Aunque el término trabajador es genérico, lo podemos clasificar de la siguiente manera:

TRABAJADOR DE BASE.- En este rubro podemos mencionar a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y a todos aquellos que son sustento de la actividad principal de la fuente laboral.

TRABAJADOR DE CONFIANZA.- Tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como podemos observar ambos párrafos se contraponen uno al otro.

b).- **PATRÓN.**- El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dice que “ el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

EL PATRÓN SUBSTITUTO.- Al distinguir nuestra legislación entre empresa y establecimiento, así como entre unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, como se verá más adelante, se consideró al comprador o cesionario de parte o toda una empresa como patrón sustituto.

Como soporte de la estabilidad en el trabajo, nuestra ley ha previsto para beneficio del trabajador, que la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, además prevé que el

patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses y que una vez concluido éste, subsistirá solamente la responsabilidad del nuevo patrón.

LA EMPRESA.- Para efecto de nuestras normas laborales, se considera empresa, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

INTERMEDIARIO.- De acuerdo a nuestra ley, en su artículo 12 se contempla la figura del intermediario señalándolo como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra para que presten servicios a un patrón.

En cuanto a la intermediación en los contratos de trabajo, Francisco Breña señala lo siguiente “ Los requisitos que señala el Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquel

subcontrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, cuanto porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento”.¹

A pesar del uso indiscriminado que se ha dado desde inicios de los ochentas de la figura del intermediario, para el Dr, Baltasar Cavazos, esta figura tiende a desaparecer “ porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados ya que los intermediarios son generalmente insolventes”²

El artículo 13 de la Ley, Previene que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

¹ BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada (colección Leyes Comentadas) 3ª ed. Harla, México. 1993. p.15

² CAVAZOS FLORES, Baltasar.40 Lecciones de Derecho Laboral.8ª ed. Trillas, México, 1994, p.81.

Con referencia a las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no disponen de los elementos propios suficientes de acuerdo al artículo 13 de referencia que señala que:

- a). La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores y
- b).- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo análogas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Ante la ignorancia del anterior precepto y tratando de evadir responsabilidades laborales, muchas empresas contratan algún servicio, convirtiéndose automáticamente en obligado solidario con la empresa prestadora del mismo.

1.1..2.- TEMPORALIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Un caso específico dentro de las relaciones laborales es la temporalidad, es decir, el tiempo de duración de las relaciones laborales, mismo que debe señalarse en el contrato, de lo contrario nuestra ley con base en el principio

de estabilidad laboral determina que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Contratos por tiempo indeterminado: Los contratos por tiempo indeterminado son todos aquellos que se establecen sin determinar una fecha o duración máxima de término del contrato.

El principio de estabilidad laboral, permite al trabajador entre otras cosas el permanecer en su trabajo, en tanto cumpla con sus obligaciones pudiendo adicionalmente obtener otro tipo de beneficios como son la antigüedad, aunque cabe señalar que este principio sólo puede ser relativo ya que el empleador está en posibilidad de dar por terminada la relación laboral en cualquier momento y sin causa justificada, siempre y cuando indemnice al trabajador conforme a la ley.

Contratos por Tiempo Determinado: Nuestra Ley estipula que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente darse, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la propia Ley, aunque cabe señalar que el contrato se prorroga por todo el tiempo en que subsistan las condiciones que le dieron origen.

Otras Modalidades: En nuestra legislación se establece además, que los trabajadores por ningún motivo estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, sin embargo, no regula los contratos individuales a prueba.

Al respecto el Dr. Cavazos señala “ La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia y así se daban casos de que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas, estaban todavía sujetos a un contrato de prueba o de 28 días”³

Aunque consideramos correcta la interpretación de nuestro máximo Tribunal para evitar abusos por parte del empleador, en la actualidad y dado el alto grado de especialización que requiere algunas empresas, nuestra ley debería modificarse a este respecto para poder celebrarse contratos por tiempo indeterminado, estableciendo un período de prueba razonable en donde el trabajador pueda demostrar que tiene la capacidad y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo por el cual se contrata.

³ CAVAZOS, Op Cit. P. 109.

Consideramos preciso señalar, que dentro de la temporalidad podemos distinguir al llamado trabajo de planta, el trabajo eventual y el trabajo de temporada.

Nuestra jurisprudencia ha establecido que, para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, sino que constituya la actividad normal de la empresa (su temporalidad es variable), en cuanto a los trabajos eventuales, su característica es que no son permanentes, ni constituyen la actividad principal de la empresa y por lo que hace a los trabajos de temporada son los que se dan sólo en ciertos meses del año, aunque cabe mencionar que pueden ser de planta como el caso de la industria azucarera, de tal manera, que los trabajos de planta pueden ser de planta continuos o permanentes y de temporada.

1.1.3.- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Nuestra legislación contempla que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin que exista

responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando existan algunas de las siguientes causas:

a).- La enfermedad contagiosa del trabajador.

b).- La incapacidad temporal producto de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

c).- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, en el caso de que el trabajador haya obrado en defensa de los intereses del patrón, éste deberá pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

d).- El arresto del trabajador.

e).- El cumplimiento de algún trabajo que le haya fijado como pena la autoridad judicial, de acuerdo al artículo 5º Constitucional, y cuando el trabajador tenga que alistarse y servir a la guardia Nacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.

f).- Cuando el trabajador sea designado como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

g).- Cuando el trabajador carezca de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio y sea imputable al trabajador.

El maestro Mario de la Cueva señala que “ La suspensión de las relaciones individuales de trabajo en una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.⁴

En el caso de relaciones colectivas de trabajo, el artículo 427 de nuestra Ley laboral establece como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 11ª ed. Porrúa, México, 1988. p. 234.

- 1.- 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 suspensión de los trabajos.
- 2.- La falta de materia prima no imputable al patrón.
- 3.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- 4.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- 5.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón
- 6.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas, con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

1.1.4.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión o disolución de las relaciones de trabajo de acuerdo a nuestra legislación, puede darse en cualquier tiempo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad el trabajador o el patrón.

El patrón puede disolver la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

a).- Cuando el trabajador o el sindicato que lo recomiende, engañen al patrón con certificados falsos, o referencias que le atribuyan al primero capacidades, aptitudes o facultades de las cuales carezca, el patrón antes de treinta días deberá hacer uso de esta potestad, de lo contrario, ésta perderá sus efectos.

b).- Cuando dentro de sus labores, el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón o de sus familiares, del personal ejecutivo de la empresa o contra alguno de sus compañeros, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

c).- Cuando el trabajador ocasione por su imprudencia o descuido inexcusable atentados contra la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

d).- Cuando cometa el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

e).- Cuando el trabajador revele secretos tecnológicos del proceso productivo de la empresa, en perjuicio de la misma.

f).- En el caso de que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

g).- En el supuesto que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

h).- Cuando se niegue el trabajador a adoptar las medidas de seguridad e higiene laborales que se le impongan.

i).- En el caso que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante usada sin prescripción médica.

j).- En el caso que exista sentencia ejecutoriada que prive al trabajador de su libertad y que le impida dar cumplimiento a la relación laboral.

k).- Los casos análogos que produzcan consecuencias similares a las anteriormente señaladas.

Tratándose del trabajador, son causas de disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

a).- Cuando lo engañe el patrón respecto de las condiciones de trabajo, esta causal dejará de surtir sus efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

b).- En el caso de incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo en faltas de probidad u honradez, actos de violencia amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador o de su familia.

c).- En el momento en que el patrón le reduzca el salario al trabajador.

d).- Cuando el trabajador no reciba su salario en la fecha y lugar convenidos.

e).- En el supuesto en que el patrón cause perjuicios en las herramientas o útiles del trabajador.

f).- Por falta de seguridad e higiene en el trabajo, que de acuerdo a la ley, deba proporcionar el patrón.

g).- Si el patrón por imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

h).-La situaciones análogas de consecuencias similares a las anteriores.

1.1.5.- TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las causales de terminación de las relaciones de trabajo a que se refiere nuestra ley son:

a).- El Mutuo consentimiento de las partes.

b).- La muerte del trabajador.

c).- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo estipulado en nuestra ley.

d).- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que le impida realizar el trabajo.

e).- Por terminación del contrato colectivo, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Se debe diferenciar entre causa de rescisión y causas de terminación de las relaciones de trabajo.

En los casos de rescisión, estos son provocados por las partes de la relación de trabajo y regularmente se presentan por incumplimiento de alguna de ellas.

Las causas de terminación del contrato en contraparte, tiene su origen ya sea en la voluntad conjunta de las partes o son producta de causas no imputables a ellas.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo señala las causas de terminación de los contratos colectivos de trabajo estableciendo que puede terminar por:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra y

III.- En los casos del Capítulo VIII del Título Séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

1.2.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo son los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de una relación laboral, señala nuestra Ley Federal del Trabajo que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ellas y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la propia Ley.

Las condiciones de trabajo implican también, lo referente a las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, las normas de protección a la salud y a la vida.

Es importante señalar, que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas tanto a petición del trabajador, verbigracia, cuando el salario

no sea remunerado (ART. 57 Ley Federal del Trabajo), como por el patrón, ejemplo, cuando ocurran circunstancias económicas que lo justifiquen (consignado en el párrafo segundo del mismo artículo).

Las condiciones de trabajo de acuerdo a nuestra ley, deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, aunque también señala que la falta de éste, 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 esa formalidad.

En el caso de establecer las condiciones por escrito, éste deberá contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- c) El servicio o servicios que deban prestarse, mismos que deberán precisarse adecuadamente.
- d) El lugar o lugares en donde se va a llevar a cabo el trabajo.
- e) La duración de la jornada de trabajo.

- f) La forma e importe del salario, así como el día y lugar de pago del mismo.
- g) La indicación de la capacitación que se dará al trabajador.
- h) Otras que convengan al trabajador y al patrón.

1.2.1 JORNADA DE TRABAJO

Nuestra ley considera que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar sus labores.

Para algunos autores como el Dr. Baltasar Cavazos, esta definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia de los llamados accidentes in itinere de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual es acertado, pero con la definición de jornada del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, tendríamos que concluir que la jornada de trabajo se inicia desde el

momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual es absurdo pues en tal caso la jornada se incrementaría o se reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su lugar de trabajo.”⁵

La jornada de trabajo, atendiendo a la prestación del servicio puede ser ordinaria, de emergencia y extraordinaria.

JORNADA ORDINARIA; Se refiere al tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón y que puede ser diurna, nocturna y mixta.

Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas y su duración no podrá exceder de ocho horas.

Jornada Nocturna; Es la comprendida entre las veinte y las seis horas y cuya duración no podrá exceder de siete horas.

Jornada mixta; Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media más, se reputará jornada nocturna, su duración máxima es de seis horas y media.

⁵ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 1997. pp. 204-205.

JORNADA DE EMERGENCIA; Es aquella en la que el trabajador presta servicios distintos para los que fue contratado.

Esta jornada se presta cuando debido a un siniestro o riesgo apremiante hay peligro para las personas o los bienes del centro laboral, en estos supuestos el trabajador tiene la obligación de seguir prestando sus servicios de auxilio a las personas o los bienes en peligro.

La asistencia que el trabajador preste en estos casos, es un deber de humanidad, pero además es una obligación jurídica y su incumplimiento es de tal manera grave, que puede dar lugar a la rescisión del contrato.

JORNADA EXTRAORDINARIA; Se refiere a la prolongación del horario o las horas extras de trabajo, debido a necesidades técnicas o económicas que exigen la continuación del trabajo, durante ese tiempo el trabajador está a disposición del patrón.

1.2.2..- DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

Nuestra legislación acogió dos instituciones fundamentales para el desarrollo armónico de la vida laboral para la salud del trabajador y que

contribuyera a la convivencia de éste con su familia, así como la conmemoración de acontecimientos importantes de nuestra historia.

Conforme a nuestra Ley los días de descanso son de descanso semanal y el descanso obligatorio o conmemorativo.

DESCANSO SEMANAL: Existen razones de tipo fisiológicos, familiares, así como sociales y culturales, que motivaron a la declaración de derechos sociales al establecer que, por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro.

La Ley establece que en el caso de los trabajos que requieran de una labor continua, los trabajadores y el patrón deberán fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar su descanso semanal, aunque cabe señalar que la Ley procura que este descanso sea el domingo, en este caso, los trabajadores tendrán derecho, al menos a un prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

A la vez la Ley exige al trabajador de la obligación de laborar en su día de descanso, si se quebranta esa disposición, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por su día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

DESCANSO OBLIGATORIO: A diferencia del descanso semanal, cuya finalidad es reparar el desgaste físico del trabajador, este descanso le concede a los trabajadores la oportunidad de celebrar pasajes históricos de trascendencia nacional o para la propia clase trabajadora.

Los días de descanso obligatorio son: 1º enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años y el 25 de diciembre.

Respecto a las vacaciones nuestra ley contempla esta figura que se da como una conquista más del sector laboral y que tiene como objeto el ser una prolongación del descanso semanal y que permite al trabajador salir de la rutina del trabajo posibilitando su vida familiar y social, además de darle la oportunidad de incrementar su capacidad productiva.

Prevé nuestra Ley que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, señala la tabla para esos efectos marcada en el artículo 76 de la Ley en comento que dicho período se aumentará en dos por

cada cinco de servicio, es decir, que es necesario que transcurran 5 años después del cuarto para que los trabajadores tengan derecho a catorce días de vacaciones.

En consecuencia de lo anterior la tabla vacacional sería por el primer año de servicios 6 días, por el segundo 8 días, por el tercero 10 días, del cuarto al octavo 12 días, por el noveno 14 días, el décimo al décimo primero 14 días y del décimo cuarto en adelante 16 días de vacaciones.

Por lo que hace a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los de temporada, la propia Ley establece que éstos tendrán derecho a un período de vacaciones anual, en proporción al número de días trabajados en el año.

A fin de evitar la canjeabilidad del período vacacional por una remuneración, el legislador estableció que las vacaciones en ninguna forma podrán compensarse con una remuneración, solamente si la relación de trabajo termina antes que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Finalmente señalaremos que, a efecto de que los trabajadores disfruten de su período vacacional, el legislador estimó que éstos tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período vacacional.

1.2.3.- EL SALARIO.

Entendemos que es la remuneración a que está obligado a pagar el patrón al trabajador por su trabajo y que puede fijarse por unidad de tiempo ,por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De lo anterior se desprende que el salario se integra de prestaciones en dinero y prestaciones en especie, entendiendo a las primeras como la cantidad en moneda de curso legal que el trabajador recibe y las segundas representadas por los bienes y servicios que el trabajador reciba.

1.3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

Para lograr un equilibrio armónico entre los factores de la producción, nuestra Constitución Política señala en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en los artículos 132 al 135 una serie de derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.

1.3.1.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

De acuerdo a la tesis del maestro Mario de la Cueva se pueden agrupar de la siguiente manera:

“a).- Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo, mismas que se agrupan en:

La llamada obligación de proporcionar trabajo.

La obligación de recibir el producto del trabajo.

La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo.

La obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos u útiles de trabajo propiedad del trabajador.

b).- Las obligaciones educacionales.

Las obligaciones educacionales en general y

Las obligaciones de capacitación.

c).- Las obligaciones de previsión social.

d).- Las obligaciones llamadas sindicales y

e).- Prohibición de poner en el índice.”⁶

1.3.2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las obligaciones del trabajador son la prestación del servicios y otras que son inherentes o derivadas de ella.

El trabajador deberá cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, en particular, el artículo 134 de Nuestra Ley que señala lo relativo a dichas obligaciones de los trabajadores, en tanto que el artículo 135 de la misma Ley señala las prohibiciones que tienen los mismos durante el desempeño de su trabajo.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pp. 399- 407.

CAPITULO SEGUNDO.

RELACIONES LABORALES.

Los primeros pasos para el estudio del presente capítulo, se dirigen necesariamente a la determinación de los conceptos de toda relación de trabajo que es esencial para la comprensión de la forma en que se debe dar y recibir todo tipo de prestación en dicha relación de trabajo, por lo que iniciaremos diciendo de que se trata esta.

2.1.- RELACIONES DE TRABAJO.

La Relación de trabajo nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo será siempre por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa.

Art. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

La relación de trabajo se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el trabajo.

La Ley Federal de Trabajo entiende por relación de trabajo lo siguiente:

Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Estudiaremos a continuación cada uno de los elementos de la anterior definición.

a).- Trabajo Personal.- Se entiende por que el trabajador, por ningún motivo puede encomendar a otra persona para que desarrolle su labor en su representación.

Cabe señalar, que el trabajador no puede mandar a ningún sustituto y que el patrón no está obligado a recibir a ninguna persona sustituta como representante del trabajador que no se presente a laborar.

Es importante mencionar que conforme al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón si puede ser sustituido sin consentimiento del trabajador y la relación de trabajo continúa sin modificarse por el patrón sustituto.

Art. 41.- La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Cuando el trabajador se hace sustituir por otra persona, sin conocimiento del patrón, incumple con su obligación de prestar personalmente el servicio, incurre en responsabilidad civil y en una falta de probidad, que es una causal de rescisión de la relación de trabajo, de acuerdo con lo que establece la fracción IV del artículo 134 y los artículos 32 y 47 fracción II que a la letra dicen:

Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

....IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Art. 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

....II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en

contra del patrón o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

b).- SUBORDINACIÓN.- La subordinación que encontramos en el trabajo regulado por nuestra ley de la materia, surge al otorgar esta al sujeto que recibe el servicio, un derecho subjetivo de mando y al imponer al sujeto que lo presta un deber jurídico de obediencia.

En relación con lo anterior, la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Art. 134.-Son obligaciones de los trabajadores:

....desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Art. 47.- Son causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón:

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Cuando el trabajador labora dentro de la empresa, el patrón tiene la facultad de mando en forma directa; pero en el trabajo prestado fuera del local, estas

ordenes, se dan algunas veces en forma directa al trabajador y la mayoría de las veces, por razón a la distancia, en forma indirecta y con menor frecuencia.

Para que exista la subordinación jurídica no es necesario que se de ni la subordinación técnica, ni la subordinación económica, pero en la mayoría de estas subordinaciones se da la jurídica, que es la más importante, ya que al existir ésta nos damos cuenta que estamos ante una relación jurídicamente subordinada.

No es necesario para que exista subordinación jurídica, que se desarrolla dentro de un local o empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva.

Para el maestro Clemente Soto Álvarez la subordinación es “ la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado, el primero a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”⁷

Para el maestro Mario de la Cueva, la subordinación es la relación jurídica que se descompone en dos elementos:

⁷ SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo, 2ª ed. Limusa, México, 1985, p. 77.

Una facultad jurídica del patrón en virtud del cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”⁸

c).- PAGO DE SALARIO.- El salario es la remuneración, a la que tiene derecho todo trabajador, por la prestación de un trabajo personal y subordinado y es una obligación del patrón por el sólo hecho de tener a su mando a una persona física.

La persona física al realizar un trabajo, persigue un fin ya sea de forma directa o indirecta, a recibir una retribución a cambio de la energía y del esfuerzo que realiza en una actividad, a esta remuneración se le da el nombre de salario.

En relación con esto la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Art. 82.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

⁸ DELA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 2ª ed. Porrúa, México, 1987. p. 201.

Además del dinero, el salario se puede pagar en especie, aunque nunca en servicio personal del patrón, en especie puede quedar ubicado en ciertos derechos que legal o contractualmente se confieren al trabajador, como el uso, la habitación u otro concepto que sea valuable en dinero.

d).- LICITUD EN LA RELACIÓN.- Se dice que la relación de trabajo debe ser lícita y se entiende por lícito el trabajo que o sea contrario a las leyes de orden público, esto es, debe ser una actividad permitida por las leyes o normas jurídicas.

Se dice que el trabajo es siempre lícito, pero podría ser utilizado para cometer algún delito, si la finalidad delictiva es ajena al trabajador o le ocasiona este daño.

Una vez estudiado a cada uno de los elementos de la relación de trabajo concluiremos dando algunos conceptos sobre la materia.

Para el maestro Mario de la Cueva la relación del trabajo es “ una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación de trabajo personal subordinado”⁹.

⁹ Idem.

Roberto Muñoz Ramón nos dice que la relación de trabajo es " el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a estos entre sí".¹⁰

Para nosotros, la relación de trabajo es el vínculo jurídico que trae implícito derechos y obligaciones para los sujetos que la integran.

Es decir, por una parte el derecho por parte del trabajador de percibir un salario mediante la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado.

Por el otro lado, el patrón le da el derecho de tener a su servicio a una persona física para que ésta realice un trabajo personal y subordinado mediante la obligación de pagar un salario.

Ahora bien, esta relación de trabajo se puede dar por terminada y es el artículo 53 de la Ley el que nos señala las causas.

Art. 53.- Son causas de terminación de la relación de trabajo:

1.- El mutuo consentimiento.

¹⁰ MUÑOZ RAMÓN Roberto. Derecho del Trabajo. T. II, Porrúa, México, 1983. p. 44.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Asimismo la relación de trabajo se puede rescindir por causas imputables al patrón o al trabajador, tal y como lo establecen los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

2.1.2.- TEMPORALIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La relación de trabajo puede ser por tiempo indeterminado que es lo que constituye la regla general en las relaciones de trabajo sin dejar afuera a los demás tipos de relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dedica un capítulo completo a la duración de la relación de trabajo y e su artículo 35 señala lo siguiente:

Art. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Regirá el contrato por tiempo indeterminado siempre y cuando subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar el servicio.

Cuando el trabajador y el patrón celebran un contrato por tiempo determinado, es indispensable que la naturaleza del trabajo requerido así lo exija, no basta con que se considere que una relación de trabajo es por obra determinada, de no cumplir con este principio el contrato se considera celebrado por tiempo indeterminado y lógicamente el trabajador obtendrá los beneficios que deriven de esta situación.

De igual manera el artículo 37 nos señala, cuando puede una relación laboral por tiempo determinado:

Art. 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- En los demás casos previstos por la ley.

Cuando la relación de trabajo es por obra determinada, deberá expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra; y en caso de que se celebre por tiempo fijo se determinará la fecha de su terminación, si vencido el término que hubiera sido fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada ya que en caso de conflictos laborales las indemnizaciones son muy altas.

Como hemos visto a lo largo de la presente investigación, la estabilidad que regula nuestra constitución, es relativa, pues contiene ciertas limitaciones para reinstalar al trabajador, las cuales se encuentran plasmadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio domestico y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, en los casos de renuncia o cuando sin justificación, deja de asistir o realizar labores aún cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación de trabajo en un período de treinta días.

Por lo tanto, por su duración, la relación de trabajo puede ser:

I.- De planta o de tiempo indeterminado.

II.- De obra determinada.

III.- De tiempo determinado.

IV.- Inversión de capital determinado.

V.- Eventual.

2.2.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo son los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de una relación laboral, señala nuestra Ley Federal del Trabajo que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ellas y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la propia Ley.

Las condiciones de trabajo implican también, lo referente a las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, las normas de protección a la salud y a la vida.

Es importante señalar, que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas tanto a petición del trabajador, verbigracia, cuando el salario no sea remunerado (ART. 57 Ley Federal del Trabajo), como por el patrón, ejemplo, cuando ocurran circunstancias económicas que lo justifiquen (consignado en el párrafo segundo del mismo artículo).

Cabe destacar que las condiciones de trabajo de acuerdo a nuestra ley, deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, aunque también señala que la falta de éste, 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 esa formalidad.

En el caso de establecer las condiciones por escrito, éste deberá contener:

- i) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- j) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- k) El servicio o servicios que deban prestarse, mismos que deberán precisarse adecuadamente.
- l) El lugar o lugares en donde se va a llevar a cabo el trabajo.

- m) La duración de la jornada de trabajo.
- n) La forma e importe del salario, así como el día y lugar de pago del mismo.
- o) La indicación de la capacitación que se dará al trabajador.
- p) Y otras que convengan al trabajador y al patrón.

2.3.DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

Para lograr un equilibrio armónico entre los factores de la producción, nuestra Constitución Política señala en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en los artículos 132 al 135 una serie de derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

De acuerdo a la tesis del maestro Mario de la Cueva se pueden agrupar de la siguiente manera:

“a).- Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo, mismas que se agrupan en:

La llamada obligación de proporcionar trabajo.

La obligación de recibir el producto del trabajo.

La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo.

La obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos u útiles de trabajo propiedad del trabajador.

b).- Las obligaciones educacionales.

Las obligaciones educacionales en general y

Las obligaciones de capacitación.

c).- Las obligaciones de previsión social.

d).- Las obligaciones llamadas sindicales y

e).- Prohibición de poner en el índice.”¹¹

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las obligaciones del trabajador son la prestación del servicios y otras que son inherentes o derivadas de ella.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pp. 399- 407.

El trabajador deberá cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, en particular, el artículo 134 de Nuestra Ley que señala lo relativo a dichas obligaciones de los trabajadores, en tanto que el artículo 135 de la misma Ley señala las prohibiciones que tienen los mismos durante el desempeño de su trabajo.

CAPITULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO.

En este capitulo consideramos importante hacer referencia a las condiciones de trabajo de que son victimas los trabajadores, que están regulados por la Ley Federal del Trabajo como lo están casi todas las personas que de alguna manera tienen una relación de trabajo.

3.1.- JORNADA DE TRABAJO

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo define la jornada de trabajo como:

“ El tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Esta definición ha causado grandes polémicas entre diversos autores, respecto al momento en que se inicia dicha relación de trabajo.

El Profesor Baltasar Cavazos Flores argumenta que tal definición es incorrecta, ya que de acuerdo a esta “la jornada de trabajo se iniciara desde

el momento que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo y la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia".¹²

Señalamiento erróneo, en virtud de que el trabajador entra a disposición del patrón a partir de que éste se presenta en el centro de trabajo a cubrir su jornada, aunque materialmente no labore por causas no imputables a él o cuando su trabajo, si no se realiza propiamente en un lugar; es decir, cuando el trabajador empieza a desarrollar las actividades por las cuales exista la relación.

La duración de la jornada que cubre el trabajador puede ser diurna, mixta o excepcionalmente nocturna, cabe señalar que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se le da la misma regulación a aquellos.

Es diurna cuando presta sus servicios en una dependencia, o empresa en los cuales hayan convenido las partes que el horario será de ocho a trece horas, situación que se presenta particularmente en empresas privadas o dependencias de gobierno tanto local como Federal.

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar, 39 Lecciones de Derecho Laboral, 7ª ed. Editorial Trillas, México, 1992, p. 141.

Es frecuente que el trabajador labore más de lo pactado, sin que este esfuerzo le sea retribuido, en virtud de que su patrón le exige que, además del trabajo desempeñado durante el día, empiece a ordenar lo que se va a realizar el día siguiente, por lo que si no checa tarjeta se esta evadiendo de esta forma el pago de las horas extras, ya que no existe el control de su entrada y salida a la empresa.

Aunque es necesario establecer que siempre existe una excepción a la regla y que puede haber empresas que si le paguen el tiempo extraordinario al pasante profesional conforme a la Ley o por lo menos se las cubren, sino en un 100% si en un porcentaje inferior.

Ahora bien, cuando la jornada de trabajo inicia dentro de aquella que se considera diurna y termina después de las 20 horas, esta se puede considerar como mixta, no debiendo exceder la misma de siete horas y media, pero, el a veces el trabajador, es contratado para desarrollar una jornada mixta, la cual siempre rebasa el límite establecido por el artículo 61 de nuestra Ley dándose en algunos casos la nocturna, debido a que se le obliga a dejar concluido el trabajo del día, bajo la amenaza de perder el empleo.

Podríamos analizar las diversas variantes que se presentan en los horarios y casi siempre resultaría que la jornada de trabajo que cubre el trabajador, excede del tiempo pactado sin que éste reciba una remuneración por el mismo, lo que resulta violatorio del artículo 59 párrafo primero de la Ley.

Sin embargo, esta situación siempre es aceptada por el trabajador ya que de no hacerlo, esto significa perder el empleo y como consecuencia, dejar de adquirir práctica profesional lo que le proporciona es una incertidumbre en torno a su futuro que es muy importante al momento de solicitar empleo en cualquier otro lugar.

Dado lo anterior es posible deducir que los patrones que más explotan al trabajador, son los primeros en incurrir en la violación de la propia ley, por lo que nos preguntamos que podemos esperar los trabajadores, a los que se viola la jornada de trabajo pactada, el tiempo extraordinario, no se considera su tiempo de comida o descanso.

De acuerdo a las opiniones médicas, las jornadas largas de trabajo envejecen al hombre y si a esto le agregamos que los trabajadores sufren un desgaste físico y mental durante el desarrollo de sus actividades, además de que su alimentación no es del todo deseable ya que sus comidas las realiza

en forma precipitada resulta que su vida social y familiar en un momento dado le resultan imposibles.

Ocasionalmente, estas situaciones provocan que los trabajadores lleguen a tener trastornos en su vida privada.

Así pues es de trascendental importancia que la jornada de trabajo que deba cumplir el trabajador, sea la más adecuada a sus necesidades, permitiéndosele de esta manera desarrollarse tanto en el ámbito social y familiar, para el caso de ser necesario que se cubra tiempo extraordinario, deberá ser retribuido de acuerdo a lo que establece la ley.

3.2.- DÍAS DE DESCANSO

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, gozará de un día de descanso con goce de salario íntegro, siendo preferentemente el domingo, es importante señalar que generalmente los trabajadores a veces tienen que trabajar hasta los días domingos o bien los señalados por la Ley como de descanso obligatorio, todo depende de la urgencia que tenga el jefe de entregar el trabajo.

En caso de que el trabajador trabajara los días señalados anteriormente, deberá remunerársele con una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, o bien el doble si es día feriado.

Además, el artículo 73 de la ley de referencia, señala, no obstante lo anterior, que el trabajador percibirá un salario doble por la prestación de servicios en días de descanso obligatorio.

Respecto a los días de descanso obligatorio la misma ley los regula en el artículo 74, por lo que es importante señalar que si un trabajador presta sus servicios en esos días también tiene derecho a un salario doble por prestar dicho servicio.

Es también importante señalar que existen lugares en donde los propietarios o titulares de la fuente de empleo, otorgan los días de descanso obligatorio a los trabajadores así como algunos otros días, como cuando se celebra alguna festividad o celebración dependiendo del tipo de trabajo desempeñado por dicho lugar.

A pesar de todo lo anterior, tenemos conocimiento de que si existen lugares en los que se otorgan concesiones a los trabajadores, desafortunadamente en la mayoría de los lugares que son privados, siempre tratan de obtener el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mayor provecho del trabajo de los trabajadores que están a su servicio, explotándolos al máximo por lo mismo abusando de su posición jerárquica y con la imposibilidad de demandar el respeto a sus derechos laborales.

3.3.- VACACIONES.

El doctor Mario de la Cueva señala que la finalidad de las vacaciones es defender la salud de los hombres ya que..”un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo.”¹³

Además de que le da la oportunidad de convivir con su familia y hacer vida social.

Nuestra ley Federal del Trabajo en su artículo 76 señala que:

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables por cada año de trabajo subsiguiente de servicios hasta llegar a doce días.

Después del cuarto año, el período de vacaciones, se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.”

¹³ DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. P. 290.



En el artículo mencionado anteriormente se observa con claridad que el mínimo de días de vacaciones que deberá tener cualquier trabajador, será de seis días laborables, además que deberán otorgársele éstas dentro de los seis meses siguientes a partir de que dicho trabajador cumpla con el año de servicios.

Es por lo anterior que es poco probable que se llegase a dar el caso de que un trabajador pudiera a tener más de ocho días laborables de vacaciones.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“El trabajador tiene derecho a una prima de vacaciones equivalente al 25% del salario que percibe.”

Sin embargo, la prima de vacaciones referida sólo le es proporcionada al trabajador en casos especiales, es decir, cuando exista un contrato de trabajo en donde se establezca este derecho, ya que de no ser así, sólo se le otorgarán las vacaciones correspondientes, sin la referida prima, esta por demás señalar que de cualquier manera el pasante profesionista debe gozar de esta prestación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, cuando el trabajador aún no ha cumplido con el año de servicios y la relación de trabajo termina, no se le remunera en forma proporcional al tiempo de servicios que prestó, sino que únicamente se le otorga su salario correspondiente, situación que se repite constantemente, no obstante la existencia de jurisprudencia al respecto y que se transcribe a continuación:

“ VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS, Aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que se llene este requisito dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación”¹⁴

Se puede dar el caso de que el patrón le pague las vacaciones al trabajador con la finalidad de no verse afectado en las actividades que éste realiza, lo cual resulta atentatorio a lo dispuesto por el artículo 79 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“ las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración”

¹⁴ JURISPRUDENCIA, Apéndice, 1975, 5ª parte 4ª Sala, Tesis 291.p. 275

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior por ser las vacaciones obligatorias en virtud de que resulta un medio por el cual el trabajador recupera las fuerzas perdidas en el trabajo y no obstante que le pueden llegar a ser retribuidas por el patrón a cambio de ellas, esta situación no libera al mismo de la obligación de otorgárselas, en razón de que este derecho es irrenunciable.

Otra de las obligaciones que están a cargo del patrón, es la de otorgar al trabajador una constancia en donde se especifique la antigüedad del mismo y el período de vacaciones que le corresponden, ya que normalmente, esta situación siempre se da en forma verbal únicamente pactando ambas partes el período de vacaciones en que podrá dicho trabajador hacer uso de este derecho que le confiere la ley.

Ahora bien como lo mencionamos anteriormente, el período de vacaciones deberá hacerse dentro de los seis meses siguientes al término del año de servicios prestados y para el caso de que no le sean proporcionadas, tendrá un año contado a partir de la fecha en que venzan los seis meses para demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el otorgamiento de esta prestación, pues de no hacerlo así, su derecho prescribirá.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se ha venido mencionando, algunos trabajadores que laboran para algunas empresas privadas si gozan de estos períodos vacacionales, debido a que sus patrones al no tener actividades en ciertos periodos cierran las oficinas para tomar sus propias vacaciones lo que consecuentemente lleva al otorgamiento de las mismas, pero esta situación solamente llega a darse en casos verdaderamente excepcionales.

3.4.- SALARIO.

Son diferente las denominaciones que se dan al salario, como son, sueldo, jornal, retribución, etc, la palabra salario proviene del latín, "salarium" y ésta a su vez de la palabra "sal", porque en la antigüedad era costumbre dar en pago una cantidad de sal a los prestadores de servicios domésticos.

La mayoría de los tratadistas laboristas consideran que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena.

Nuestra doctrina adopta diferentes denominaciones, mismas que han sido establecidas por el uso y la costumbre y que comprenden en su generalidad el pago hecho en efectivo, así como prestaciones en especie que se le hagan al trabajador por su trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La diferencia entre sueldo y salario es que la primera de ellas se refiere a la remuneración de aquellos trabajadores a los que se les paga en forma quincenal o mensual, mientras que a los segundos se les aplica a los trabajadores pagados en intervalos o semanalmente.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como:

“ las retribuciones que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo el cual debe ser remunerador y nunca menor al salario mínimo que es la cantidad menor en efectivo que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser este suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia, tanto en el orden material como en el social y cultural”

por otra parte el artículo 93 del mismo ordenamiento señala que:

“Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividades económicas, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinan dentro de un área geográfica.”

Ahora bien, todo trabajador tiene derecho a percibir un salario profesional, toda vez que, se encuentra bajo la subordinación de otra persona o personas,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desempeñando servicios de tipo profesional, debiendo integrarse éste en términos de lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos en que un trabajador reciba un salario, este debe ser en efectivo en algunos casos, resulta ser inferior al salario mínimo, situación ésta que constituye una flagrante violación a los artículos 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo que establecen lo siguiente:

Artículo 84: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- 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 tomarán en consideración, la cantidad y calidad del trabajo.

Cabe mencionar, que existen lugares en donde los trabajadores, no obstante tener una remuneración por demás baja y raquítica por la prestación de sus servicios, constantemente se les retrasa el pago, no obstante el trabajador profesionalmente cumple con su trabajo, e incluso en algunas ocasiones se ve en la necesidad de poner de su bolsa para solventar los gastos que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

requieran ya que de no hacerlo le sería imposible el cumplir con sus funciones y así poder entregar buenas cuentas al patrón quien de no ser de esta manera se molestaría y podría incluso despedirlo.

Asimismo es oportuno mencionar, que existen gastos que eroga el trabajador de su propio peculio para depurar el trabajo que le fue encargado y en la mayoría de las veces se le "olvida" a su jefe.

Por lo que se refiere a la forma de pago generalmente las partes establecen que será en forma quincenal, sin embargo, en algunos casos, el patrón retarda el salario al trabajador varios días después de la quincena, si no es que se le llegan a juntar dos quincenas para que le sea pagado su salario con el pretexto del patrón de que en esa quincena no recibió dinero de los clientes o proveedores según sea el caso del lugar en el que se preste el servicio o bien que se tuvieron que hacer algunos gastos y pagos personales y que por esa razón le o les pide que se le espere algunos días para cubrirles su salario.

Sea cierto o no lo que se argumenta por el patrón esto viene a ser una o unas razones muy personales, pues sea la causa que sea los trabajadores deben recibir su salario en la fecha estipulada en la ley o como se acordó y

de no ser así, se constituye una violación a lo señalado por los artículos 106 y 109 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

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

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

Asimismo, que la remuneración que se le otorgue al dicho trabajador este integrada tanto por pagos en efectivo como por prestaciones en especie, así dentro de los primeros, se deberá encontrar las gratificaciones la cuota diaria, primas, comisiones, etc, a que se tenga derecho por motivo del trabajo.

Por otro lado, creemos necesario que el trabajador cuente de manera puntual con el salario que percibe con el fin de que pueda disponer de él libremente y poder cubrir sus necesidades personales y asimismo, también deberá contar con normas protectoras y privilegios que otorga la Ley Federal del Trabajo a todo trabajador sobre su retribución.

De lo anterior, es posible mencionar que existen ciertas empresas en las cuales el trabajador cuenta con todas estas prestaciones y privilegios que hemos venido señalando.

3.5.- PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

La Constitución Mexicana en su artículo 123 fracción IX, del apartado "A", consagra el derecho que tienen los trabajadores de percibir una parte de las utilidades que obtenga la empresa durante el año.

La Oficina Internacional del Trabajo, señala que la participación de utilidades es:

"El sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal".

Bremauntz, la define como:

"...el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo motivo viene a ser una adición de sus

prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que recibe el capitalista”¹⁵

Ambas definiciones establecen que la utilidad en la que debe participar el trabajador, es aquella que le reporta beneficios económicos al lugar donde presta sus servicios.

En materia laboral, se entiende como empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes servicios y como utilidad la renta gravable que tenga la misma de conformidad en el artículo 14 de la Ley Federal del Impuesto sobre la renta.

El artículo 117 de la Ley, establece que será la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas encargadas de fijar el porcentaje de la causa, después de analizar e investigar el desarrollo de la economía nacional.

De la Cueva, señala que ésta:

¹⁵ BRAMAUNTZ, citando por CAVAZOS FLORES, Baltasar, op. Cit. P. 179.

“Es un cuerpo técnico que debe fijar el porcentaje obrero después de realizar los estudios necesarios y aprobación de las condiciones de la economía nacional.”¹⁶

Dicho porcentaje debe ser único para toda la República a fin de que no se viole el principio de legalidad de tratamiento para todos los trabajadores.

La Comisión Nacional, en una de sus resoluciones publicada en el Diario Oficial de fecha 4 de marzo de 1985, estableció que el porcentaje menor que deben recibir los trabajadores, es el 10% de las utilidades que obtenga la empresa, quedando a voluntad del patrón y de aquellos, elevar el mismo en el momento de celebrar el contrato de trabajo respectivo, individual o colectivo o contrato ley y se tendrá por no puesta la cláusula que establezca uno inferior, en virtud de que el fin es una garantía social mínima que protege a los trabajadores.

El porcentaje mencionado podrá ser revisado por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas, cuando sea por convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social,

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 329.

debiendo existir causas que así lo ameriten de acuerdo a lo señalado por el artículo 587 de la Ley.

Por otra parte, el artículo 121 del mismo ordenamiento legal, faculta a los trabajadores para que objeten la declaración anual que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público cuando no estén de acuerdo con los términos de ésta debiendo seguir los requisitos que establece dicho precepto para ejercitar tal derecho.

De acuerdo al artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, será una comisión integrada por igual número de trabajadores y del patrón quien establezca la participación de utilidades que corresponda a cada trabajador, debiendo fijarse en lugar visible, en virtud de que los trabajadores únicamente se enteran del total de participaciones que recibirán cuando les entregan éstas, siendo muy inferior a la que debieran percibir en forma efectivas.

El reparto de utilidades, deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, dividiéndose ésta en dos partes iguales, la primera de ellas, se le otorgará por igual a los empleados de acuerdo al número de días trabajados para ellos durante el año, mientras que la segunda, se repartirá en proporción al monto del salario

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

devengado por el trabajo prestado durante el año por el trabajador, entendiéndose ésta como la cantidad en efectivo que percibe por cuota diaria.

Estos supuestos no se cumplen ya que generalmente todos los trabajadores perciben la misma cantidad de dinero, independientemente de los días trabajados y de su salario, debido a que los patrones prefieren realizarlo de esta forma a permitir que la Comisión Nacional conozca el estado real de la empresa.

El trabajador tiene derecho a participar de las utilidades que obtenga la empresa en la que presta sus servicios, debiéndose entregar en la misma fecha que a los demás.

Es necesario aclarar que en la actualidad algunas empresas no otorgan utilidades a sus empleados o estas son mínimas ya que las mismas argumentan que las utilidades fueron muy bajas o simplemente no existieron, lo que resulta ilógico, debido a que siempre se obtiene un beneficio de la actividad que realiza la empresa ya que en caso contrario, esta no existiría.

De aquí que con este tipo de situaciones, no sólo se viole su derecho a participar en las utilidades, sino que a todos aquellos trabajadores que laboran en el centro de labores.

Cuando el trabajador se encuentra bajo la subordinación de una persona cuyos ingresos derivan únicamente de su trabajo, el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece que el monto de su participación no podrá exceder de un mes de salario.

A esto le podemos agregar que la Comisión Obliga a participar utilidades a las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del Impuesto sobre la Renta, tengan trabajadores a su servicio y al encontrarse el titular del lugar en el que se presta el servicio dentro de este marco, tiene la obligación de otorgar a aquellos la percepción mencionada.

A mayor abundamiento, algún tipo de patrones no tienen excusa legal para no otorgar el reparto de utilidades a sus empleados, en virtud de que no se encuentran dentro de los supuestos que marca el artículo 126 del mismo ordenamiento, en los cuales se señala quienes quedan exceptuados de otorgar tal derecho a sus trabajadores.

Para el caso de que la relación de trabajo que tienen algunos trabajadores con su patrón solo haya durado sesenta días, el citado artículo le otorga el derecho de participar en el reparto de utilidades que tenga verificativo dentro de la empresa o establecimiento en la fecha correspondiente.

3.6.- AGUINALDO.

De acuerdo a nuestras costumbres en las fiestas decembrinas, el aguinaldo viene a ser un estímulo a favor de cualquier trabajador para sufragar los gastos de estas festividades que ya son tradiciones en nuestro país.

El aguinaldo, esta regulado por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señalo lo siguiente:

“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste..”

En el caso de los trabajadores deberá pagárseles los quince días de salario que establece el precepto invocado, siendo necesario que por lo menos tengan un año de prestar sus servicios, cuando lo llegan a recibir esto lo hacen en las fechas que marca la ley toda vez que sus patrones por causas lógicas le piden a sus clientes el pago de las igualas mensuales u honorarios pendientes por lo que así es posible pagarles dicha cantidad cuando lo hacen somos reiterativos.

Ahora bien cuando el trabajador deja de prestar sus servicios antes de cumplir el año de servicios, generalmente no se le cubre la parte proporcional de aguinaldo que le corresponde, a no ser que haya prestado sus servicios mediante la celebración de un contrato de trabajo, lo que en la actualidad muy raras veces llega a suceder.

En virtud de lo anterior, creemos justo que independientemente de que los trabajadores se encuentren o no prestando sus servicios en el momento de la liquidación del aguinaldo, éste debe percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo durante el cual estuvo prestando sus servicios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO CUARTO

EL ENGAÑO DEL TRABAJADOR AL PATRÓN EN SU CAPACIDAD.

Cuando un trabajador engaña al patrón respecto de la capacidad que tiene para el desempeño de sus funciones esto es motivo de una rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón por lo que a continuación señalaremos cuales son las causales que marca nuestra Ley Federal del Trabajo para el caso en comento.

4.1 -RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión o disolución de las relaciones de trabajo de acuerdo a nuestra legislación, puede darse en cualquier tiempo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad el trabajador o el patrón.

El patrón puede disolver la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

a).- Cuando el trabajador o el sindicato que lo recomiende, engañen al patrón con certificados falsos, o referencias que le atribuyan al primero capacidades, aptitudes o facultades de las cuales carezca, el patrón antes de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

treinta días deberá hacer uso de las potestad, de lo contrario, ésta perderá sus efectos.

b).- Cuando dentro de sus labores, el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón o de sus familiares, del personal ejecutivo de la empresa o contra alguno de sus compañeros, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

c).- Cuando el trabajador ocasione por su imprudencia o descuido inexcusable atentados contra la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

d).- Cuando cometa el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

e).- Cuando el trabajador revele secretos tecnológicos del proceso productivo de la empresa, en perjuicio de la misma.

f).- En el caso de que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

g).- En el supuesto que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

h).- Cuando se niegue el trabajador a adoptar las medidas de seguridad e higiene laborales que se le impongan.

i).- En el caso que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante usada sin prescripción médica.

j).- En el caso que exista sentencia ejecutoriada que prive al trabajador de su libertad y que le impida dar cumplimiento a la relación laboral.

k).- Los casos análogos que produzcan consecuencias similares a las anteriormente señaladas.

Tratándose del trabajador, son causas de disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- a).- Cuando lo engañe el patrón respecto de las condiciones de trabajo, esta causal dejará de surtir sus efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- b).- En el caso de incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo en faltas de probidad u honradez, actos de violencia amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador o de su familia.
- c).- En el momento en que el patrón le reduzca el salario al trabajador.
- d).- Cuando el trabajador no reciba su salario en la fecha y lugar convenidos.
- e).- En el supuesto en que el patrón cause perjuicios en las herramientas o útiles del trabajador.
- f).- Por falta de seguridad e higiene en el trabajo, que de acuerdo a la ley, deba proporcionar el patrón.
- g).- Si el patrón por imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- h).- La situaciones análogas de consecuencias similares a las anteriores.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las causales de terminación de las relaciones de trabajo a que se refiere nuestra ley son:

- a).- El Mutuo consentimiento de las partes.
- b).- La muerte del trabajador.
- c).- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo estipulado en nuestra ley.
- d).- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que le impida realizar el trabajo.
- e).- Por terminación del contrato colectivo, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Es importante diferenciar entre causa de rescisión y causas de terminación de las relaciones de trabajo.

En los casos de rescisión, estos son provocados por las partes de la relación de trabajo y regularmente se presentan por incumplimiento de alguna de ellas.

Las causas de terminación del contrato en contraparte, tiene su origen ya sea en la voluntad conjunta de las partes o son producto de causas no imputables a ellas.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo señala las causas de terminación de los contratos colectivos de trabajo estableciendo que puede terminar por:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra y

III.- En los casos del Capítulo VIII del Título Séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

4.2.- CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD.

La responsabilidad es un término que surge de la raíz latina RESPONDERE, que significa estar obligado, su significado desde un punto de vista gramatical se ha definido como “ la obligación de reparar y satisfacer los actos que alguien ejecuta o que otros hacen, en consecuencia de un delito, de una culpa o de otra cosa legal”

La responsabilidad también es el cargo y la obligación moral que resulta para uno, del posible yerro en su caso o asunto determinado.

En nuestra investigación nos interesa el concepto de responsabilidad desde el punto de vista jurídico, la doctrina penal mexicana es abundante al respecto y el maestro Gonzáles de la Vega señala que, “ una persona responsable de un delito o falta, no sólo tendrá la pena correspondiente al delito cometido, sino que está obligado a reparar los daños ocasionados por éste, pero sólo podrá exigirse responsabilidad, previa declaración de la existencia de un hecho punible”¹⁷

El tratadista español Eugenio Cuello Calón, manifiesta que la responsabilidad es “ el deber jurídico en que se encuentra el individuo imputable de dar cuenta a la sociedad del hecho imputado”¹⁸

Para el profesor Salvador Rojas, la responsabilidad es “ la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho de conocer y aceptar las consecuencias de un acto suyo inteligente y libre ”¹⁹

¹⁷ GONZALEZ DE LA VEGA , Francisco. Derecho Penal Mexicano. 11aed. Porrúa México, 1972. p. 12

¹⁸ CUELLO CALON Eugenio. Derecho penal. 9ª ed. Bosch España, 1961. p. 359.

¹⁹ ROJAS, Salvador. Derecho penal Mexicano. 4ª ed. Tauro, México, 1968. p. 30.

Otra definición que podemos agregar y que es muy aceptada es la del juspenalista Ignacio Villalobos quien manifiesta que " se usa el término de responsabilidad para significar la situación jurídica en que se coloca el autor de un acto típicamente antijurídico, si obro culposamente, así los fallos judiciales suelen concurrir con esa declaración, teniendo al acusado como penalmente responsable del delito que motivo el proceso y señalando la pena que debe sufrir."²⁰

Por nuestra parte consideramos que la responsabilidad se presenta cuando el sujeto teniendo las condiciones psicológicas idóneas realiza un acto tipificado por la ley como delito y que derivado de ello contrae la obligación de responder por él.

Pero consideramos de gran importancia también que si hablamos de responsabilidad también debemos hablar de obligaciones por lo que a continuación se analizará dicho concepto.

Esencialmente para dar un concepto de obligación, primeramente debemos referirnos a los conceptos civilistas que de la doctrina se desprenden y así podemos decir que " la obligación es la necesidad jurídica que tiene la

²⁰ VILLALOBOS Ignacio. Derecho Penal Mexicano. 4ª ed. Porrúa, México, 1984. p. 153.

persona llamada deudor, de conceder a otra llamada acreedor, una prestación de dar, de hacer " por lo que de esta definición se desprende como elementos de los mismos, los sujetos que son las personas aptas para ser titulares de derechos y resultar obligados, el objeto es lo que el deudor debe dar, hacer, es el contenido de la conducta del deudor".

Ahora bien, dentro del extremo de obligación podemos hablar de obligaciones mercantiles, fiscales, alimentarias, pero para los efectos de nuestro estudio que es la materia laboral, hablaremos de obligaciones laborales, lo que implica como sujeto al trabajador y al patrón, de tal manera que para el trabajador y para sus dirigentes es por consiguiente e indispensable el conocer cuales son sus obligaciones, ya que es necesario que reconozcamos el principio general de derecho que establece que a todo derecho corresponde una obligación y viceversa.

Para una mejor explicación podemos decir que en una relación entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación al otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir, este principio tiene una gran importancia en nuestra materia.

En cuanto a la obligación que se da entre el trabajador y el patrón estas se encuentran determinadas por nuestra Ley Federal del Trabajo.

La razón jurídica por la cual existen obligaciones en una relación de trabajo es con la finalidad de que no se quede a la libre voluntad de las partes, pues de ser así existiría un desequilibrio de fuerzas y para evitar esto se creo nuestra Ley, para que con base en ella se lograra equilibra dichas obligaciones.

La responsabilidad derivada de los derechos y obligaciones de la relación laboral, surge exactamente como consecuencia del incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas por nuestra Constitución en su artículo 123, por la ley Federal del Trabajo, por un Contrato Colectivo o Reglamento Interior de Trabajo.

Los tratadistas en materia laboral han unificado criterios al señalar que el presupuesto básico para que surja la responsabilidad laboral, es la violación de una obligación, como se podría observar en la responsabilidad solidaria de las empresas marcada y señalada en el artículo de la Ley y que a la letra dice: " En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes, de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionales 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 zonas económicas en que se encuentran instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”

Es de una gran importancia el comentario que hacen los maestros Jorge y Alberto Trueba Urbina en relación al mencionado artículo 15 de nuestra Ley, al decir que “ La responsabilidad solidaria de las empresas que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, es un gran acierto, pues se evita que los trabajadores sean defraudados por dichas empresas que en muchas ocasiones son efímeras. Por otra parte, para que tenga aplicación el precepto que se comenta, será requisito indispensable que la empresa no disponga de elementos propios suficientes, ejecute obras o servicios exclusivamente a la

empresa beneficiaria o bien que sus actividades principales estén dedicadas a ésta”.

Es importante señalar que los autores mencionados hablan de la protección del trabajador observando exclusivamente la posibilidad de que el trabajador sea defraudado pero no observan la posibilidad también de que el patrón sea engañado por el trabajador o sindicato ya que al sustituir al patrón puede encontrar que algún o algunos trabajadores defrauden al patrón o lo engañen tomando como base el hecho de que el patrón adquiere una empresa que tal vez desconozca en su totalidad o en forma parcial, sobre todo la conducta que tengan los trabajadores para con la empresa.

El artículo 13 de la misma ley ilustra al surgimiento de la responsabilidad al señalar que “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Seguimos insistiendo en que la protección sigue siendo exclusivamente a los trabajadores sin tomar en consideración la posibilidad de engaño del mismo para con los patrones quienes también tienen la posibilidad de ser engañados o sorprendidos por trabajadores que dicen tener cierta capacidad para laborar y no es cierto.

Por otro lado nuestra ley expresa la forma en que se sancionarán las violaciones a las normas de trabajo en su artículo 992, que señala lo siguiente “ Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones”

Por lo anteriormente señalado podemos decir que la importancia de la responsabilidad radica principalmente en el concepto mismo de la responsabilidad, consistente en la existencia de un daño o perjuicio que afecte a una determinada persona, ya que dichos daños o perjuicios se pueden originar con la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos, que perjudiquen a una persona; estas conductas dan origen al derecho que tiene

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

una persona y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño o perjuicio sufrido.

La responsabilidad se configura una vez realizado el hecho o acto jurídico nocivo o producido por caso fortuito; la responsabilidad tiene su origen en dichos presupuestos jurídicos es una consecuencia de los mismos y es una realización de causa efecto.

Por otro lado el profesor Miguel Villoro Toranzo señala que " la responsabilidad jurídica es, antes que nada, una solución social construida por el derecho (luego es un esquema jurídico) con el fin de señalar a una persona para que de cuenta de las consecuencias de determinados hechos o actos jurídicos"²¹

La responsabilidad que le surge al patrón por incumplimiento a las normas de trabajo es de suma importancia por lo cual resulta acertada la forma en que el legislador impone las sanciones y responsabiliza a aquel que las viole.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

²¹ VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, 6ª ed. Porrúa, México. 1984. p. 351.

Como regla general el derecho se encuentra establecido con una serie de hipótesis que enlazan la condición de su existencia para que como consecuencia se determine una sanción, es en realidad un principio lógico, si se da la conducta se debe sancionar.

La responsabilidad es importante en el ámbito de nuestro derecho del trabajo de ahí que la traten y se incluya de la siguiente manera:

- a).- La responsabilidad solidaria entre empresas artículos 13, 14 y 15 de la ley.
- b).- Responsabilidad Civil del trabajador por incumplimiento de las normas de trabajo artículo 32 de la ley.
- c).- Responsabilidad solidaria en el caso de sustitución patronal. Artículo 41.
- d).- Responsabilidad con motivo de la suspensión, rescisión de la relación de trabajo, artículos 42, 46, 47 y 51.
- e).- Responsabilidad laboral por el deterioro que origine el uso de materiales, herramientas en mal estado, el ocasionado por el caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa calidad artículo 134, fracción VI.

f).- Responsabilidad oficial en materia de huelga, artículo 921.

g).- Responsabilidad por riesgos de trabajo Título IX.

h).- Responsabilidades y sanciones. Título XVI.

El trabajador como sujeto de derecho puede incurrir en responsabilidad por incumplir con determinados supuestos normativos.

Por regla general está incluido en el artículo 32 de la propia ley laboral la responsabilidad en que incurre el trabajador a las normas laborales, así pues, señala que “ el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Al respecto el maestro Néstor de Buen dice que “ en esta norma el agregado final resulta innecesario, mientras no incurra el trabajador en delito que amerite pena privativa de libertad es evidente que no puede hacerse coacción sobre su persona”.²²

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

²² DE BUEN LOZANO Néstor, Ob. Cit. p. 582.

Resulta obvia su explicación y jurídicamente justificable, ya que nuestra ley laboral no puede tipificar un incumplimiento de alguna norma hacia el trabajador si este no comete un acto ilícito.

Si el trabajador viola las normas de trabajo se le sancionará conforme al Título XVI, de la ley, independientemente de la responsabilidad en que incurra por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, tal y como lo preceptúa el artículo 992.

Además si las violaciones cometidas por el trabajador no están establecidas en la ley, la multa que se imponga no podrá exceder el importe de su jornada de trabajo o sueldo de un día, esto lo regula el artículo 1002 de la propia ley, en donde se fijan los límites mínimo y máximo en el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general y en atención a lo dispuesto en la parte final del artículo 21 Constitucional en donde se señala que a los trabajadores no se les impondrá sanción con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana.

Como norma general se establece la prohibición de descuentos en los salarios de los trabajadores, sin embargo existen algunos como son: el trabajador deberá pagar al patrón por los errores, perdidas o averías

cometidas por el, hasta por una cantidad no mayor del importe de los salarios de un mes y el pago se hará conforme lo convengan el trabajador y el patrón, el mismo no podrá superar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo, es una responsabilidad a cargo del trabajador originada por su negligencia, el derecho para exigir el pago por haber incurrido en responsabilidad prescribe en un mes, los descuentos en el salario para hacer el pago no procederán en caso de trabajadores que perciban el salario mínimo, lo anterior en atención a lo establecido por lo artículos 97, 110 y 517 de nuestra ley laboral.

Es importante señalar la opinión que hace el maestro Néstor de Buen en relación con lo anterior cuando señala que “ Es evidente que en los casos de responsabilidad penal que generen una responsabilidad civil (abuso de confianza, fraudes, etcétera) los límites señalados en el artículo 110, fracción I no opera ya que la hipótesis ahí contemplada no incluye este tipo de causas productoras de responsabilidad.

Por ultimo la responsabilidad derivada de abandonar el empleo, si este es por tiempo indefinido, o siendo eventual con duración mayor de un año, antes que este se cumpla, no podrá ser otra que el resarcimiento de los

daños y perjuicios que resulten en forma directa e inmediata del abandono. No tenemos noticias de que se haya intentado alguna acción de esta índole”.²³

El patrón puede incurrir en responsabilidad respecto a sus trabajadores y frente al Estado, en el primer caso la responsabilidad se origina de una relación directa entre el patrón y el trabajador y en el segundo la responsabilidad deriva fundamentalmente de índole económica.

Cabe hacer mención que la responsabilidad siempre debe existir, tal y como lo expresa Juan D. Pozzo “ Donde existe autoridad también debe existir responsabilidad”.²⁴

La responsabilidad del patrón frente a sus trabajadores se rige por el título Decimosexto de nuestra ley y puede surgir por diversos supuestos consistentes en el daño que uno o varios trabajadores sufran, no importando el hecho material sino la imputabilidad hacia la responsabilidad patronal que se produzca.

²³ Idem. p. P. 583 y 585.

²⁴ POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. II Ediar Editores, Argentina, 1962. p. 43.

El legislador de 1980 al actualizar el Título Noveno “ Riesgo de Trabajo” expone que la Teoría del Riesgo Profesional se inicio en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñan.

La ley determina claramente quien es patrón y lo define como” la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, por otro lado, serán considerados intermediarios únicamente cuando las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos no cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, pues en caso contrario será solidariamente responsable de los beneficios directos de las obras o servicios.

El maestro Jesús Castorena señala al respecto que “justo sería considerar responsable de la enfermedad profesional a los cinco patrones y no de

manera exclusiva a aquel al servicio de quien se encuentra cuando los síntomas del padecimiento aparecen²⁵

El Título Decimosexto de la Ley en cuestión expresa en que casos el patrón tiene responsabilidad, sin embargo, no solo el patrón puede incurrir en responsabilidad, también puede incurrir el apoderado o representante del patrón.

El patrón incurre en responsabilidad al violar las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores, incluyendo a los menores y las mujeres, así como los derechos de coalición de los trabajadores y el riesgo de trabajo.

Se encuentra establecida la forma en que el patrón es responsable de las violaciones a sus obligaciones que pueden acarrear sanciones de tipo económico, impuestas por la ley laboral y aplicables por las autoridades correspondientes e incluso puede generar a favor de los trabajadores el derecho de solicitar la rescisión de su contrato con todas las consecuencias indemnizatorias, como lo son, una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, cuando la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año; en una cantidad igual al

²⁵ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero. 2ª ed. México, 1949.p. 389.

importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, cuando la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado y además de las anteriores con el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos.

El artículo 123 fracción XV Constitucional señala que “ El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.”... de ello deriva que en caso de no cumplir con lo anterior y se ocasione con ello un accidente, la misma ley en su fracción XVI expresa lo siguiente “ Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o

simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen, esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario”.

El patrón puede incurrir en responsabilidad frente al Estado por el incumplimiento de obligaciones laborales a su cargo y el Estado vigilante y protector de los derechos de los trabajadores, pretende evitarlo imponiendo sanciones que se traducen en la imposición de una multa.

La aplicación de dichas sanciones las encontramos como regla general en el artículo 992 y cuyas sanciones no liberan a los patrones de la responsabilidad en que hayan incurrido por el incumplimiento de obligaciones.

La aplicación de las sanciones corren a cargo del Secretario del Trabajo y Previsión Social, de los Gobiernos de los Estados y del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, generalmente por conducto de los inspectores del trabajo, en atención a lo dispuesto por el artículo 1008.

La responsabilidad que tiene el patrón frente al estado indirectamente se encuentra en la que tiene con el trabajador ya que éste representa la fuerza del trabajo que genera la riqueza de una Nación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El patrón debe cumplir con todas las obligaciones que le exige la ley tanto laboral como las reglamentarias, ya que estas le son impuestas para el control de la no violación de los derechos laborales, imponiendo sanciones al patrón que incurra en dichas faltas.

Cabe señalar que la responsabilidad que establece la ley laboral se circunscribe únicamente hacia el trabajador y el patrón, sin embargo a su vez al violar las normas también afecta al estado pues quebranta el fin del Derecho del Trabajo que protege los derechos del trabajador.

El Estado ha creado en la ley suprema un artículo proteccionista de los derechos de los trabajadores, imponiendo sanciones en las leyes reglamentarias para el caso de incumplimiento a las leyes laborales.

4.3.- EL ENGAÑO DEL TRABAJADOR.

Como hemos venido observando en el desarrollo del presente capítulo, toda la responsabilidad se le aplica al patrón, sin tomar en cuenta que el trabajador también puede incurrir en engaño al patrón, más sin embargo nuestra legislación, ni nuestras autoridades laborales, ni los tratadistas, maestros y estudiosos del derecho laboral han puesto atención al tema ya que siempre se habla de la desprotección que tiene el trabajador frente al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

patrón, pero nunca de que el trabajador engañe al patrón tal y como lo señala el artículo 47 fracción primera de nuestra ley en la que se puede denotar que el patrón puede ser sujeto al engaño al decir el trabajador que posee ciertas aptitudes o capacidad para desempeñar las funciones que requiere el patrón en su empresa y que el trabajador en ocasiones avalado por su sindicato sorprenda al patrón o a su representante como lo hemos venido sosteniendo en el desarrollo del presente capítulo.

Recordemos que el patrón cuando tiene la necesidad de contratar a un trabajador para que éste realice un determinado trabajo y se trate de una plaza de nueva creación, éste se ve obligado por nuestra ley a dar aviso al sindicato para que a su vez éste de la lista de trabajadores afiliados al mismo proponga a uno con las características que requiere el patrón y si no lo hace el sindicato lo amenaza con iniciar una serie de mediadas en contra del desarrollo de la empresa, cosa que no conviene al patrón quien se ve obligado a aceptar a la persona que se le envíe para los efectos que sean necesarios.

El trabajador en su afán de conseguir un empleo es capaz de inventar capacidades y ciertas características que en ningún momento posee

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

inclusive hasta documentos de los que se comentará en párrafos más adelante, esto pudiera ser comprensivo si tomamos en consideración que la situación por la que atraviesa actualmente nuestro país orilla a los trabajadores a buscar la formas de satisfacer las necesidades de su familia que pueden ser tanto de alimentación como de habitación y educación por lo que algunas personas justifican esta actitud que no es correcta si tomamos en consideración que esto puede originar una serie de mediadas por parte de los patrones para no otorgar empleo a las personas.

4.4.- EL ENGAÑO DEL SINDICATO.

Al igual que el trabajador engaña al patrón el sindicato hace lo mismo cuando obliga al patrón a informarle de la creación de nuevas plazas en las que primeramente el sindicato propondrá a los trabajadores que deben ocupar esas plazas exigiendo al patrón que instale en las mismas al trabajador propuesto y como quien lo hace es el sindicato éste otorga cualidades de las que carece el trabajador y que por evitarse problemas el patrón esta obligado a aceptar a la persona que le manda el sindicato, aclarando que tiene un tiempo que se tratará mas adelante como medio de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

defensa para este tipo de circunstancias anómalas en las que se puede ver envuelto el patrón con el sindicato.

El sindicato le señala ciertas características al trabajador en cuanto a capacidad eficiencia, honradez y probidad por lo que el patrón deberá aceptar al mismo ya que éste no puede contratar a la persona que requiere si antes esperar a que el sindicato lo proponga y el trabajador le de cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 155 de la ley que a la letra dice “ Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando el domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependan económicamente de ellos, prestaron su servicio con anterioridad y que tiempo, la naturaleza de trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan a fin de que sean llamados a ocurrir a 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”.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este momento es en donde el sindicato puede engañar al patrón diciéndole que el trabajador ha cumplido con los requisitos señalados anteriormente y en determinado momento señalar que por la capacidad del trabajador no es necesario que lleve al cabo todos los trámites señalados por nuestra ley considerándolo innecesario por las aptitudes demostradas ante el sindicato por parte del trabajador.

Comentando nuevamente lo señalado anteriormente el patrón incurre en responsabilidad al no otorgar la plaza al trabajador quien al observar lo anterior puede demandar al patrón para que le otorgue el puesto o bien éste le pague una indemnización tal y como lo dispone el artículo 157 de nuestra ley que a la letra dice “ El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además el derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48”. Esto es totalmente injusto y contrario al derecho de los patrones a seleccionar al personal que necesitan para el desempeño de las funciones que van de acuerdo a las necesidades de la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con lo anterior no queremos decir que no tiene su lado bueno nuestra legislación laboral ya que encontramos que en el artículo 159 se habla de la posibilidad que tiene el patrón de contratar a los trabajadores pero con ciertos bemoles por lo que a continuación transcribimos el mencionado artículo 1549 en su párrafo cuarto. Artículo 1549.....**Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitudes para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.**”

Como podemos observar nuestra legislación nuevamente vuelve a condicionar a los patrones a efecto de la contratación de una persona con ciertas características al señalar que debe establecerse procedimiento para tal efecto o bien que se encuentre señalado en el contrato colectivo, mismo que puede estar amañado por parte del sindicato titular a efecto de encontrar la forma de engañar al patrón y de esta manera presentar el engaño al patrón al recomendar a un trabajador que no reúna las características solicitadas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.5.- CERTIFICADOS FALSOS.

Los trabajadores deben comprobar la capacidad que dicen tener para desempeñar ciertas funciones o ser poseedor de ciertas características para las mismas, por lo que una de las formas para hacerlo es el poseer documentos válidos y normalmente son certificados extendidos tanto por las autoridades educativas como personal que se encarga de capacitar a los trabajadores de acuerdo con una más de las obligaciones que debe cumplir el patrón dentro de su empresa y que si no lo hace será acreedor a una sanción tal y como lo dispone nuestra legislación laboral.

Al respecto debemos señalar que el trabajador tiene el derecho de que se le proporcione capacitación y adiestramiento en el trabajo que le va a permitir la elevación de su nivel de vida y productividad, esto siempre y cuando se ponga de acuerdo ya sea con el patrón o con su sindicato, en el lugar y forma e que se dará la misma a lo que el patrón puede contratar a su personal o a instructores especializados o bien que se adhiera a los programas que se dice tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Señalamos que se puede presentar la situación de que el trabajador presente certificados falsos ya que el artículo 153 K le permite al sindicato el hecho

de que sea un órgano auxiliar de la Secretaría señalada anteriormente en el sentido de que se les permite ser parte de la Comisiones Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por lo que puede darse el caso de que un trabajador que no acudió a tomar los cursos impartidos por dicha comisión pueda presentar un certificado falso que le sea otorgado por el sindicato tal y como lo hemos venido señalando en el desarrollo del presente capítulo.

Lo anterior se comenta por lo establecido por los artículos 153, T, 153 U, 153 V, 153 W de nuestra ley laboral y que en resumen señalan lo siguiente:

153T.- “ Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa.....”

153U.” Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior deberá acreditar documentalmente dicha capacitación o presentar y aprobar, el examen de suficiencia respectivo.....”

153V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las constancias aludidas surtirán sus efectos plenos para los fines de ascenso dentro de la empresa.”

153 W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan, los Estados, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros respectivos.....”

4.6.- TEMPORALIDAD PARA PRESENTAR LA RESCISIÓN DEL TRABAJADOR.

El patrón tiene un punto de defensa si es engañado tanto por el trabajador como por el sindicato como lo hemos venido manejando en el desarrollo del presente capítulo y este punto se marca en lo dispuesto por el artículo 47 fracción I de nuestra ley y que a la letra dice “ Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. **Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.**

Como podemos observar el patrón tiene la obligación de mantener a un trabajador que no tenga la capacidad o aptitudes para desempeñar una función o comisión por el termino de treinta días, tiempo después del cual deberá rescindir la relación de trabajo si no de lo contrario deberá mantenerlo en el empleo o si el trabajador lo solicita deberá pagar las cantidades que hemos venido manejando en el desarrollo de la presente investigación y que son señalados por el artículo 48 de nuestra ley laboral .

El patrón debe rescindir la relación de trabajo basado en el engaño del trabajador o su sindicato si no quiere ser sujeto de una demanda por parte del trabajador y tener que enfrentar todo un procedimiento laboral en el que se dará un desgaste tanto físico como económico por tener que pagar a un abogado para que lo defienda de la injusticia que se comete en su contra.

Nuestras autoridades laborales siempre defienden al trabajador por ser considerado la parte débil de la relación de trabajo sin tomar en consideración que en ocasiones las demandas presentadas son injustas para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los patrones que otorgan una fuente de trabajo y que tienen que enfrentarse con el dilema de invertir su dinero en una empresa en nuestro país o bien dejarlo invertido en otras cosas o en el último de los casos sacarlo del país y así evitarse problemas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PRIMERA:-El trabajo es una expresión propia de los hombres y el estudio del trabajo y de todos y cada uno de los aspectos que le atañen, es una labor noble en cuanto a su estudio se refiere, por lo que trasciende a principios, reglamentos, normas, leyes, laudos, jurisprudencia y un sin fin de consecuencias lógicas que como resultado de su estudio se obtiene.

SEGUNDA:- La declaración de los Derechos Sociales, no debe quedarse en letra muerta sino por el contrario debe ser viviente y defendida mediante la solidaridad de gobernantes y autoridades y dejar a un lado una sarta de mentiras que siempre se da y hace creer a los ciudadanos.

Es necesario un cambio en la mentalidad del trabajador a fin de llevarlo a obtener conciencia de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, el hábito de trabajar, de estudiar y de servir a los demás con el único y exclusivo fin de obtener un beneficio a la familia.

TERCERA:- En materia Laboral el desarrollo social se ha detenido en cuanto a crecimiento y transformación se refiere, ya que la sociedad se modifica constantemente y la tarea incondicional del derecho es adecuarse a la realidad misma y a las exigencias de los gobernados, para así satisfacer

las necesidades propias y de la familia buscando siempre la superación personal para de esta manera obtener un mejor trabajo con una remuneración bastante y suficiente para lograrlo.

CUARTA:- El derecho del trabajo se encuentra dentro de las ramas del derecho que han quedado en un rezago, cosa rara ya que el trabajo es una actividad necesaria y debería estar al día para que no se quedara en meras pretensiones en cuanto al espíritu mismo del artículo 123 de la Constitución ya que se necesitan reformas tanto de forma como de fondo, en donde se contemple también al patrón como parte integrante de esa dupla que existe en una relación de trabajo y no solamente se observen las obligaciones que éste tiene para con el trabajador ya que hay que tomar en consideración la posibilidad de que sea engañado por el trabajador o su sindicato.

QUINTA:- Es necesario liberar a los patrones de las injusticias de que son objeto ya que nuestro derecho del Trabajo originó crítica desde que entró en vigor, esto en virtud de que sus autores redactaron con el tradicional criterio civilista el texto de la ley, pero independientemente de esto los laboristas actuales siguen sin dejar atrás esas convicciones civilistas por lo que en

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ningún momento se observan los derechos que tienen los patrones sino que por el contrario siempre se manifiestan las obligaciones.

SEXTA:- El derecho procesal del trabajo tiene un carácter eminentemente social, protector, tutelar y reivindicatorio de los derechos de los trabajadores ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para suplir las quejas o demandas obreras, corregir errores de éstas de manera que los derechos de ellos no se desfiguren o menoscaben en la práctica, mientras que en relación con los patrones en ningún momento se hacen notar para así poder hacerlos valer en su momento ante las Juntas ya que si se equivoca su defensor éstas en ningún momento corrigen los errores dejándolo en cierto momento indefenso ya que él confía en su defensor quien también puede ser sujeto de cometer algún error.

SÉPTIMA:- Es indudable que el derecho laboral, necesita de una completa renovación, una verdadera dignificación, para lograr el verdadero significado del valor del derecho, es necesario dejar atrás los populismos y rescatar el verdadero valor de nuestro derecho del trabajo, en donde se incluyan los derechos de los patrones y no solo los de los trabajadores, solamente así podremos decir que el derecho tiene un valor equitativo y se

hace valer, de lo contrario siempre seguiremos dejando a un lado a quien tiene el dinero y la inversión que en determinado momento puede llevarse y dejar desprotegidos a nuestros trabajadores.

OCTAVA.- Es importantísimo cuidar las fuentes de empleo y a sus propietarios ya que si el patrón es engañado por el trabajador o su sindicato en una forma constante, éste puede en determinado momento dejar de invertir en nuestra ciudad y llevarse su empresa a otro lugar ya sea otro país o en el interior de la república como se ha observado últimamente que se llevan la inversión al estados como Querétaro o Cuernavaca.

NOVENA.- Estamos de acuerdo en que es una obligación del patrón el otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores pero también que no debe el trabajador o su sindicato expedir documentos falsos que dicen acreditar cierta capacidad del trabajador sin que lo este por lo que debería ser aplicado rigurosamente lo dispuesto por el artículo 47 fracción primera a efecto de que se de la rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

DÉCIMA.- Cuando el patrón pretende hacer valer dicha sanción las autoridades laborales le ponen un sin fin de trabas a efecto de que no se deje desprotegido al trabajador por lo que de no demostrar el engaño del

trabajador o su sindicato el patrón tiene que pagar la indemnización que le marca nuestra legislación y aún y cuando la relación de trabajo no haya durado un año el patrón siempre tiene que pagar al trabajador por lo que le demanda ante nuestras autoridades laborales.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo 4ª ed. Ariel, España, 1973.

ARCE CANO, Gustavo, Los Seguros Sociales en México. ed. Botas, México 1944.

ARRAYALES Aurora, Manual de Prestaciones Sociales. ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, México 1970.

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto .Derecho de la Seguridad Social .ed. Trillas, México 1991.

BÁEZ MARTÍNEZ , Roberto Lecciones de Seguridad Social .ed. PAC , México 1994.

BALTICOS, Nicolás : Derecho Internacional del Trabajo. ed. Techos, Madrid España 1977.

BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo. II. ed. Alfa, Buenos Aires, 1953.

BERMUDES CISNEROS, Miguel Derecho Procesal del Trabajo, 2ª, ed.
Trillas. México, 1989.

CABANELLAS , Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual,
Tomo II 14ª ed. Heliaste, Argentina, 1979.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. ed.
Harla, México 1987.

BRICEÑO RUIZ ,Alberto. Derecho Individual del Trabajo. ed. Harla, 1985.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I, 5ª ed. Trillas. México. 1985.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. 7ª ed. Porrúa. México, 1989.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo II. 5ª ed. Porrúa, México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ed. Porrúa,
México 1995.

DELGADO MOYA Rubén. Ley Federal del Trabajo. Reformas y
Actualizada. ed. Jurídicas Red, México.

GUERRERO , Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 13ª ed. Porrúa, México. 1983.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. 4ª ed. Depalma, Buenos Aires, 1987.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, Porrúa. 1983.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. 10ª ed. PAC., México. 1991.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed. Trillas, México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed. Porrúa, México, 1977.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS, Ed. Porrúa México 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y Concordada por Francisco
Breña Garduño. 2ª ed. Harla México. 1988.

V. b°
[Handwritten signature]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN