



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO.**

---

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON**

**LOS DESPACHADORES DE GASOLINA EN EL  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.**

**TESIS POR INVESTIGACION  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO  
PRESENTA:  
JANE BERENICE RAMIREZ MORALES**

**ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ**

**SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MÉXICO 2004.**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## DEDICATORIAS

A **Dios**, por iluminar mi camino y permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida.

A mi querida **Universidad**, por darme la oportunidad de pertenecer a esta Institución y forjar mi formación profesional.

A mi **Madre** porque gracias a tu esfuerzo he llegado al final de mi meta.  
Gracias por enseñarme a luchar y a ser responsable.  
Te quiero.

A **Juan Carlos**, con todo mi amor, mil gracias por el cariño y apoyo que me has brindado durante todos estos años y por alentarme a seguir siempre adelante.

A mis **Hermanas y Cuñado**, muchas gracias por su valiosa ayuda, ya que este logro lo he conseguido con su constante apoyo.

A mis **Sobrinas**, por el cariño que me regalan día con día, el cual me impulsa a seguir adelante.

A mi **Tía Mary**, por tu ayuda incondicional y tus palabras de aliento, pero sobre todo porque siempre has creído en mí.

A **Argelia, Nancy, Bere y Luis**, muchas gracias por ser los mejores amigos y porque siempre me han apoyado.

A mi **Asesora**, por dedicarme parte de su tiempo y por su valiosa ayuda en la realización de este trabajo.

A **todos**, les agradezco de corazón lo que han hecho por mí, y quiero que sepan que todo lo que hago es por ustedes.  
Los quiero.

## CAPITULADO

### LOS DESPACHADORES DE GASOLINA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN	I
<b>CAPITULO I. Marco conceptual.</b>	
1.1 Origen etimológico y concepto de trabajo.	1
1.2 Derecho del Trabajo.	3
1.3 Relación de trabajo.	6
1.3.1 Sujetos de la relación de trabajo.	8
1.3.1.1 Trabajador.	8
1.3.1.2 Patrón.	13
1.3.2 Duración de la relación de trabajo.	16
1.3.3 Conclusión de la relación de trabajo.	20
1.4 Condiciones Generales de trabajo.	26
1.4.1 Jornada.	28
1.4.2 Salario.	33
1.4.3 Días de descanso.	37
1.4.4 Vacaciones.	39
1.5 Seguro Social.	42
<b>CAPITULO II. Evolución del Derecho del Trabajo en México.</b>	
2.1 La Colonia.	51
2.2 México Independiente.	56
2.3 Constitución de 1917.	66
<b>CAPITULO III. Marco legal aplicable.</b>	
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	85
3.2 Ley Federal del Trabajo.	89
3.3 Ley del Seguro Social.	122

**CAPITULO IV. Los despachadores de gasolina en el Derecho Mexicano del Trabajo.**

4.1 La relación laboral de los despachadores de gasolina.	146
4.2 Condiciones de trabajo.	149
4.2.1 Jornada.	149
4.2.2 Salario.	155
4.2.3 Días de descanso.	160
4.2.4 Vacaciones.	163
4.3 Seguridad Social.	166
4.4 Derecho de asociación.	172
4.5 Obligaciones especiales.	176
4.5.1 Para los trabajadores.	177
4.5.2 Para los patrones.	179
4.6 Reglamento interno.	181
<b>CONCLUSIONES.</b>	191
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	193

## INTRODUCCION.

El trabajo, considerado como la principal actividad del ser humano, surge por la necesidad natural de subsistir, pues el hombre presta su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le permita vivir de una manera digna y decorosa.

Con el objetivo de lograr la dignificación del trabajo prestado por el ser humano, surge el Derecho del Trabajo, y para dar lugar a su reconocimiento, tuvieron que pasar muchos años de lucha por parte de todos aquellos trabajadores que buscaban mejores condiciones de vida, pero sobre todo, para que fueran reconocidos y respetados sus derechos tanto en su aspecto individual como colectivo.

Gracias al Derecho del Trabajo se ha logrado que se respeten los derechos de los trabajadores, aunque estamos conscientes de que ésto no ocurre en todos los casos, sin embargo, debemos reconocer que sí se ha logrado un gran avance significativo a lo largo del tiempo, pues el fin principal de esta disciplina es buscar la equidad entre el capital y el trabajo, es decir, busca el equilibrio de los intereses entre patronos y trabajadores.

En el presente trabajo hablaremos precisamente, de la violación a los derechos laborales cometidos por los patronos, pues es sabido que en distintos sectores laborales, las condiciones de trabajo establecidas en la ley no son respetadas según los ideales de los trabajadores.

Explicaremos brevemente el contenido de cada uno de los cuatro apartados de este trabajo, para que el lector tenga una noción sobre el contenido de esta investigación.

Para familiarizarnos con los principales conceptos que surgen para definir diversos temas referentes al Derecho del Trabajo, en nuestro primer capítulo, señalaremos aquellas definiciones que mencionaremos a lo largo del presente trabajo con el objeto de que el lector comprenda ampliamente el contenido de nuestra investigación.

Posteriormente, en el segundo capítulo, analizaremos los hechos que dieron nacimiento a esta disciplina, para poder comprender la necesidad de su existencia que resulta tan importante para todo trabajador, ya que gracias a ella se logró la reglamentación de las relaciones de trabajo y con ello, mejores condiciones de trabajo, lo que conlleva a que el trabajo prestado por el hombre sea una actividad digna.

El reconocimiento del Derecho del Trabajo trajo consigo el nacimiento de un gran pluralidad de profesiones y oficios, por lo cual fue necesaria una regulación en donde se establecieran las bases y derechos mínimos para el desempeño de los diferentes trabajos, lo cual se logró gracias a la existencia de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, no todos los patrones respetan los derechos marcados en nuestra ley laboral, cometiendo abusos y dándoles a sus trabajadores un trato inhumano, tema que trataremos más adelante.

En el tercer apartado, haremos referencia a los artículos de nuestra Constitución que establecen el fundamento de los principales derechos laborales, que a su vez dan nacimiento a nuestra ley laboral. Mencionaremos los principales señalamientos

que en materia de condiciones de trabajo, establece la Ley Federal del Trabajo, así como el tema referente al derecho de asociación. También hablaremos de la Ley del Seguro Social, refiriéndonos a los principales derechos que guarda para los trabajadores, analizando los diferentes tipos de seguros que amparan al trabajador en caso de que su seguridad se vea afectada por algún acontecimiento que le impida allegarse de recursos para subsistir.

En el cuarto y último capítulo, trataremos el tema referente a las condiciones de trabajo de los despachadores de gasolina, señalando claramente la manera en que estas personas prestan sus servicios.

Esta clase de trabajadores son un ejemplo claro de los abusos patronales y de la omisión tajante de sus derechos laborales, puesto que no gozan de un salario fijo, su jornada de trabajo es inhumana, ya que trabajan por más de doce horas diarias, no tienen días de descanso; no tienen seguro social ni ningún tipo de prestaciones, por ello, pensamos que estos trabajadores deben ser protegidos de alguna manera.

Cabe mencionar, que este tipo de trabajadores, por lo general, tiene un nivel de educación de primaria o secundaria, por lo cual, se ven obligados a aceptar estas condiciones inhumanas de trabajo por su necesidad de allegarse de recursos para su subsistencia, sometiéndose a la voluntad de los patrones quienes aprovechándose de la situación, utilizan a los trabajadores para aumentar su capital, siendo los únicos favorecidos en cuanto a ganancias se refiere.

Es necesario mejorar las condiciones de trabajo de estas personas, ya que su actividad es muy importante debido a que,



sin el trabajo desempeñado por ellos sería imposible el funcionamiento de una gasolinera, ya que ellos se encargan de abastecer de combustible a los automóviles y ésta es, precisamente, la actividad principal de este tipo de empresas.

Se debe obligar a los patrones a respetar las condiciones de trabajo que establece la ley, ya que ésta es aplicable a todo tipo de trabajadores puesto que no se establece exclusión alguna para algún tipo de trabajo o actividad.

Es importante mencionar que uno de nuestros objetivos es dar a conocer la situación de estos trabajadores, para crear conciencia sobre la situación del país, pues no solo los despachadores de gasolina son objeto de vejaciones y maltrato por parte de los patrones, pues existen otros casos como los albañiles o las trabajadoras domésticas.

Consideramos necesario divulgar la situación de los trabajadores de las gasolineras, pues un amplio sector de la población acude a una estación de servicio para abastecer de gasolina a su automóvil y creemos que si esta situación se hace pública, la población podría ayudar para mejorar poco a poco las condiciones de trabajo para los despachadores de gasolina, y posteriormente, para todos aquellos trabajadores que puedan ser objeto de abusos por parte de los patrones.

Debido a lo anteriormente expuesto, es que nace nuestro interés en hacer una serie de propuestas a efecto de que los derechos de los despachadores de gasolina sean respetados y por consiguiente, mejoren sus condiciones de trabajo y sean tratados de una manera más justa a la luz del Derecho del Trabajo.

## CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL.

Para la comprensión de cualquier disciplina, es necesaria la determinación de su concepto, para poder conocer y entender los elementos que engloba dicha disciplina. Por ello, en el presente capítulo, fijaremos nuestra atención en la explicación de aquellos conceptos que están directamente relacionados con el Derecho del Trabajo y que, consideramos, revisten gran interés para la comprensión de este trabajo, ya que es importante estar familiarizado con los conceptos que se irán mencionando en el desarrollo del mismo.

### **1.1 Origen etimológico y concepto de trabajo.**

Antes de mencionar qué es el del Derecho del Trabajo, creemos pertinente establecer qué es trabajo, ya que esta actividad es la que da nacimiento a esta rama del derecho.

El origen de la palabra trabajo es incierto ya que para algunos autores trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo es una traba para las personas debido a que ello implica un determinado esfuerzo. Algunos otros autores encuentran su origen en el término griego *thilibo*, que significa apretar u oprimir, consideramos que relacionan el término con el hecho de que los trabajadores son un grupo social que constantemente es sujeto de abusos. Otros autores encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que significa labrar la tierra.

Debido a esta diversidad de opiniones, mencionaremos algunos conceptos de varios autores que, aunque no mencionan el origen de la palabra trabajo, nos dan su definición de la palabra.

Rafael de Pina y su coautor, en su Diccionario de Derecho nos dicen que trabajo es: "Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado".<sup>1</sup>

El Diccionario Enciclopédico Argos Vergara define al trabajo de la siguiente manera: "Actividad de las fuerzas corporales e intelectuales dirigida a la ejecución de un fin útil. Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".<sup>2</sup>

Cabe mencionar que este concepto dice que tanto la fuerza física como la intelectual deben emplearse al mismo tiempo, ya que utiliza la conjunción "e", en vez de utilizar la disyunción "o", por ello no compartimos esta opinión en virtud de que existen trabajos intelectuales que no necesitan de la fuerza física, por ejemplo, el trabajo de un escritor.

En nuestra ley laboral se establece en el artículo 8º, en su parte final, que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

---

1 DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimoctava Edición. Editorial Porrúa. México, 2000. Pág. 481.

2 DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ARGOS VERGARA. Tomo XII. Editorial Argos Vergara. México 1980. Pág. 5217.

En conclusión, podríamos decir trabajo es toda actividad humana, la cual implica un esfuerzo físico o intelectual, sin importar el oficio o profesión a la que se dedique la persona.

## **1.2 Derecho del Trabajo.**

En virtud de la naturaleza de esta materia, existieron algunos problemas en cuanto a su denominación, puesto que la evolución histórica del Derecho del Trabajo, trajo como consecuencia la discusión sobre la correcta designación de esta rama del derecho. Existen diversas posturas acerca de su denominación y a lo largo del tiempo se han propuesto un sin fin de nombres a lo que actualmente llamamos Derecho del Trabajo.

A continuación mencionaremos algunas de las denominaciones del Derecho del Trabajo que se le han dado a través del tiempo para analizarlas y posteriormente proponer la que, a nuestro criterio, es la más correcta.

1. Legislación Industrial: el nombre se explica por la época en la que surgió, ya que en estos tiempos empezó a nacer el poder industrial y como consecuencia de ello, el malestar y descontento de la clase obrera. Esta designación ha sido descartada debido a que contempla únicamente a la actividad industrial, sin tomar en cuenta a otros sectores como son el agrícola, textil, mercantil, etc.

2. Derecho Obrero: esta rama del derecho surgió principalmente por la preocupación de proteger al sector obrero, sin embargo, los derechos consagrados por esta rama del derecho no son exclusivamente para éstos. es por ello que se rechaza esta

designación puesto que como hemos mencionado, es muy limitativa, en cuanto que su denominación se refiere a los trabajadores de las fábricas que son los llamados obreros.

3. Derecho Social: esta designación es muy amplia ya que, aunque este derecho va dirigido a un sector social importante como lo es el trabajador, al Derecho Social actualmente lo conforman otras ramas del derecho como el Derecho Agrario, el Derecho de la Seguridad Social y el mismo Derecho del Trabajo, por lo cual esta designación es incorrecta.

4. Derecho Laboral: en cuanto a esta designación José Dávalos opina lo siguiente: "Esta denominación ha tenido también una amplia aceptación, inclusive se llegan a utilizar como sinónimos 'Derecho Laboral' y 'Derecho del Trabajo', ya que ambos conllevan el mismo significado; mas, en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación".<sup>3</sup>

5. Derecho del Trabajo: se considera ésta, la mejor designación para esta disciplina ya que como lo mencionamos, la ley que regula la prestación del servicio por parte del trabajador. Lleva por nombre Ley Federal del Trabajo.

Pensamos que Derecho del Trabajo es la designación correcta, en virtud de que el trabajo es lo que une al trabajador y al patrón, además de que esta denominación engloba todo el fenómeno del trabajo sin hacer distinción sobre una profesión u oficio en especial, por lo cual, todo trabajador quedará amparado por esta disciplina y por las normas que de ella emanen.

---

<sup>3</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 13.

Sobre esta designación que es la más aceptable, mencionaremos algunas definiciones que varios de los tratadistas del Derecho del Trabajo han propuesto.

En primer lugar mencionaremos la definición que Eduardo García Máynez establece en su obra *Introducción al Estudio del Derecho*: "El derecho del trabajo, llamado también derecho obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos".<sup>4</sup>

En virtud de que esta definición es muy corta, no menciona si las normas que regulan esta rama del derecho lo harán de manera individual o colectiva, así como tampoco establece la finalidad de la regulación de las relaciones entre trabajadores y patronos.

Para Fernando Floresgomez el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo".<sup>5</sup>

En este concepto, el autor menciona, que las normas que regulan al Derecho del Trabajo regirán tanto en su aspecto individual como colectivo, y cuya finalidad es el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y patronos.

---

<sup>4</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Introducción al estudio del Derecho*. Cuadragésimo séptima Edición. Editorial Porrúa. México, 1995. Pág. 152.

<sup>5</sup> FLORISGOMEZ GONZÁLEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. 3ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1994. Pág. 233.

Santiago J. Rubinstein en su Diccionario de Derecho del Trabajo nos da su concepto de Derecho del Trabajo: "Es el ordenamiento jurídico especial que regula las relaciones de los trabajadores con los empleadores, tanto en el plano individual como colectivo, mediante instituciones que le son propias y con las características de la subordinación y el régimen salarial".<sup>6</sup>

El Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas establece su concepto de Derecho del Trabajo: "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".<sup>7</sup>

En resumen, podríamos decir el Derecho del Trabajo es la disciplina que regula la prestación del trabajo, mediante normas e instituciones establecidas para otorgar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo y cuyo fin será siempre, buscar la dignificación del hombre como trabajador.

### **1.3 Relación de trabajo.**

La relación de trabajo es el nombre que se le da a la prestación de un servicio por una persona a otra, a cambio de una remuneración. Cabe mencionar que dicho servicio se debe prestar de manera subordinada.

---

<sup>6</sup> RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Primera Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1983. Pág. 72.

<sup>7</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Décima tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1999. Pág. 2769.

La subordinación es la situación jurídica en la que se coloca una persona para estar a disposición de otra.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es: "...una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".<sup>8</sup>

Por su parte Santiago J. Rubinstein, nos la siguiente definición: "Vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo, y que tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea, el pago inmediato del salario, siendo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo".<sup>9</sup>

Cabe mencionar que en este concepto el autor establece que la relación de trabajo se da entre la parte patronal y obrera, situación que puede confundir al restringir la existencia de la relación laboral al sector obrero, dejando fuera de ella a todos los demás trabajadores, sin embargo, resaltamos que considera que dicha relación existe aún cuando no exista un contrato de por medio, lo cual es un gran acierto, ya que se protege al trabajador

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoquinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1998. Pag. 187

<sup>9</sup> RUBINSTEIN, Santiago. Op. Cit. Pag. 171



aún cuando no tenga un contrato de trabajo, evitando así, la negación de la relación de trabajo por parte del patrón.

La relación de trabajo, implica que el trabajador queda protegido por la ley de la materia, resguardándole todos sus derechos laborales, quedando obligado el patrón, a cumplir con todas y cada una de las disposiciones que la ley le imponga, así como al pago de las prestaciones a las cuales tiene derecho el trabajador.

### **1.3.1 Sujetos de la relación de trabajo.**

Los sujetos de la relación de trabajo son aquellos que dan nacimiento a la misma relación de trabajo, es decir, aquellos que participan directamente tanto en la prestación del servicio como en el beneficio obtenido por el mismo, en otras palabras, los sujetos de la relación laboral son los trabajadores y los patrones.

Mencionaremos las características de cada uno de estos sujetos para una mejor comprensión del tema.

#### **1.3.1.1 Trabajador.**

Trabajador es, según Santiago Rubinstein: "Toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación".<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> IBIDEM. Pág. 207.

En pocas palabras, trabajador es la persona física que presta sus servicios a otra, llamada patrón, a cambio de una remuneración económica.

Es importante mencionar, que todas las personas pueden ser trabajadores, pero la ley hace referencia a aquellos que prestan un servicio subordinado a otra persona, ya que existen otros trabajadores que no tienen un patrón y por ello no existe una relación de trabajo, ejemplo de ello lo tenemos con los comerciantes, personas que tienen un negocio familiar, doctores que tiene consultorio particular, etc.; todos ellos son trabajadores, pero no prestan su servicio de manera subordinada, puesto que trabajan para ellos mismos, por lo tanto, estos trabajadores no son contemplados por la ley laboral.

El concepto de trabajador referido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8°, establece que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Analizando el concepto establecido en la ley, se desprenden las siguientes características fundamentales del trabajador:

- a) La persona física: nunca podrá ser una persona moral, puesto que ésta es una figura jurídica que físicamente no existe, por lo tanto es imposible que desarrollase una actividad. La prestación del servicio es exclusiva para las personas, es decir, para los seres humanos.

- b) La persona física presta su servicio a una persona física o moral: el servicio del trabajador lo puede prestar a una persona física, es decir, al dueño del negocio, o a una persona moral que es la negociación en donde el trabajador presta sus servicios.
- c) La prestación personal del servicio: para poder adquirir la calidad de trabajador, es necesario que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.
- d) La subordinación: la subordinación es un elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido, siempre y cuando la facultad de mandar se ejerza para el trabajo estipulado y dentro de la jornada de trabajo.

Es importante señalar que en nuestra ley laboral, se contempla una categoría de trabajadores cuyas características son diferentes a las de los demás trabajadores, los cuales han sido denominados "trabajadores de confianza". La Ley no ha definido quienes son exactamente esta clase de trabajadores, solamente establece quiénes podrían serlo dependiendo del puesto desempeñado y de las características del mismo. Esta categoría se establece en el artículo 9° de nuestra ley laboral que señala lo siguiente:

Art. 9°: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

En cuanto a este artículo, Baltasar Cavazos opina lo siguiente: "Es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se les da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto".<sup>11</sup>

De esta opinión se desprende que un contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo, no establecerá quiénes serán trabajadores de confianza, sin embargo, el segundo párrafo del artículo en comento, establece cuáles son las funciones de confianza y la categoría de carácter general.

Por su parte, José Dávalos, describe las características de los trabajadores de confianza de la siguiente manera:

"I. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto. Esto significa que es por la función misma que se

---

<sup>11</sup> CAVAZOS FLOREZ, Baltasar. Cuarenta lecciones de Derecho Laboral. Primera Reimpresión de la Octava Edición. Editorial Trillas, México, 1996. Pág. 91

determina esta clase de trabajo, y no por la voluntad del patrón que, en forma arbitraria deseara imponer tal calidad...

"II. Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento. Con esto el legislador trata de evitar que actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza ocasionaran la imputación de tal calidad a un determinado trabajador; se exige que tal actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que ésta abarque a toda la empresa o establecimiento; o a una parte de la empresa o establecimiento que funcione como una unidad de la administración. Consideramos que en este sentido ha de interpretarse el término general, lo cual beneficia al trabajador, pues la imposición de tal calidad implica someterlo a una *capitis diminutio*.

"III. Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Indica Mario de la Cueva que esto significa que son trabajos que desempeñan únicamente aquellas personas que se encuentran 'en contacto mediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas' ".<sup>12</sup>

En cuanto al carácter general de las funciones de confianza, Mario de la Cueva menciona que: "Para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser

---

<sup>12</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 95-96.

restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la Exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales...".<sup>13</sup>

Estas personas siempre serán trabajadores, pero se distinguen de los demás trabajadores, dentro de la misma empresa, por las funciones que desempeñan, además de contar con la fe y el apoyo especiales del patrón.

En pocas palabras, podemos decir que los intereses de los trabajadores de confianza van ligados a los del patrón, por ello, sus derechos son diferentes a los de los demás trabajadores.

#### **1.3.1.2 Patrón.**

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Este nombre se les asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras. Este significado de protección, sufrió algunos cambios con el paso del tiempo, ya que en la actualidad se considera al patrón como un explotador o un tirano.

La figura del patrón es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, ya que es él quien tiene la facultad de mandar y de ser obedecido, lo cual implica una subordinación por parte del trabajador, y recordemos que la subordinación es un elemento esencial de la relación de trabajo.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 158.

El concepto de patrón, que Néstor de Buen menciona en su obra *Derecho del Trabajo* es el siguiente: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>14</sup>

Patrón, entonces, es la persona que utiliza los servicios del trabajador para su beneficio, pagando por el trabajo prestado.

Por su parte, Santiago Rubinstein nos da su concepto de patrón de la siguiente manera: "Empleador. Quien reparte órdenes, paga remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial".<sup>15</sup>

En este concepto, podemos apreciar las facultades y obligaciones del patrón, es decir, tiene la facultad de dar órdenes y dirigir a sus trabajadores, lo que constituye una subordinación por parte del trabajador, así mismo, está obligado a pagar una remuneración por el servicio prestado por el trabajador.

Alberto Briceño, en su obra *Derecho Individual del Trabajo*, nos da un concepto de patrón: "Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el

---

<sup>14</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. TOMO I. Conceptos Generales. Decima Edición. Editorial Porrúa. México, 1997. Pág. 503

<sup>15</sup> RUBINSTEIN, Santiago. Op. Cit. Pág. 153.

trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa".<sup>16</sup>

En cuanto al concepto de esta figura la Ley del Trabajo, en el artículo 10, establece que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores:

En este precepto encontramos que el patrón puede ser una persona física o moral. En caso de que el patrón sea una persona moral, no se hace distinción alguna en cuanto que ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que en realidad importa es que reciba un servicio subordinado de una persona física.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo señala quienes son los representantes del patrón, estableciendo lo siguiente: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Este artículo tampoco establece específicamente quienes serán los representantes, puesto que establece y "demás personas" que ejerzan funciones de dirección o administración, no determinando sus puestos específicos, lo que sí deja claro, es que los trabajadores deben obedecer las órdenes de éstos, como si se tratara del patrón.

A este respecto Mario de la Cueva opina que: "Los representantes del patrono, como lo indica su nombre, no son

---

<sup>16</sup> BRICENO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Octava Edición. Editorial Harla. Mexico, 1990. Pag. 155.



sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante otro a uno de los sujetos".<sup>17</sup>

Alberto Briceño nos dice quiénes serán los representantes del patrón, así como sus facultades: "Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio. Un representante, a menos que expresamente esté limitado e impedido, puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos obligarán al patrón y afectarán a relación de trabajo".<sup>18</sup>

Los representantes del patrón serán los responsables de las relaciones de trabajo que unen al patrón con los trabajadores, asimismo, el patrón será responsable de las decisiones que tome su representante, ya que éste lo hará como si fuera el patrón quien diera las órdenes.

### **1.3.2 Duración de la relación de trabajo.**

La relación laboral, nace en el momento en que se empiezan a prestar los servicios del trabajador, y su duración puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. De acuerdo a la duración de la relación de trabajo, se entenderá la estabilidad del trabajador en su empleo.

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. 159

<sup>18</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág.156.

El principio de estabilidad en el empleo se recoge en el artículo 35 de la nuestra ley laboral, al establecer que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

Para Mario de la Cueva la estabilidad en el empleo es: "...un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de la obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".<sup>19</sup>

La relación de trabajo es, por regla general, por tiempo indefinido o indeterminado, ya que se permite que la duración sea por tiempo determinado o para obra determinada, lo cual dependerá de la naturaleza del empleo.

La relación de trabajo por tiempo indeterminado subsistirá mientras exista la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios. Esto no quiere decir que el trabajador o el patrón estén impedidos de dar por terminada la relación de trabajo cuando exista una causa justificada para hacerlo, por ejemplo un caso de renuncia por parte del trabajador, o el despido cuando por ejemplo, el trabajador, sin justificación, deje de asistir a su centro de trabajo.

Por otro lado, la relación de trabajo por obra determinada, atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que,

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. Pág. 219.

una vez que ha sido realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando el patrón ya no necesite de los servicios del trabajador.

El trabajo para obra determinada, es permitido solamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ejemplo, para la explotación o restauración de minas, la relación durará únicamente durante la explotación, puesto que una vez que se terminen los recursos minerales de ésta, ya no es posible extraer los minerales, es decir, ya no se podrá explotar esa mina, por lo tanto es imposible continuar con la relación de trabajo, pues ya no existe la naturaleza que dio nacimiento a la relación de trabajo.

Cuando la relación de trabajo es por obra determinada, se debe manifestar en que consiste la obra, la cual puede ser, por ejemplo, una construcción, una promoción o un pedido especial, para lo cual se debe precisar la fecha de conclusión de la actividad que de nacimiento a esta relación de trabajo.

En cuanto a las reglas de la relación de trabajo por tiempo determinado Baltasar Cavazos dice: "En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".<sup>20</sup>

A diferencia de la relación por obra determinada, la relación por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes

---

<sup>20</sup> CAVAZOS FLOREZ, Baltasar. Op. Cit. Pág. 106.

como son el plazo o la condición, por ejemplo, en caso de la construcción de un edificio, puede que por circunstancias como el clima, la construcción demore, por lo tanto, el patrón seguirá utilizando el servicio de los trabajadores hasta que termine dicha construcción.

De acuerdo a la estabilidad en el empleo, los trabajadores se clasifican de la siguiente manera:

1. Permanentes: Son los trabajadores que realizan un trabajo normal permanente, necesario para la empresa. Se dividen en trabajadores de base o planta y trabajadores de temporada.
  - a) Trabajadores de base o planta: para la existencia de un empleo de planta se requiere que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, es decir, el trabajo desempeñado debe ser normal, constante y uniforme dentro de la empresa.
  - b) Trabajadores de temporada: es aquél que presta sus servicios en labores clínicas, como de la zafra, pizca de algodón y que tiene todos los derechos del trabajador de planta. Es decir, que no importa que el trabajador no preste sus servicios diariamente, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme en cierta temporada del año.
2. Transitorios: son aquéllos que no son necesarios en una empresa y que prestan sus servicios de manera accidental, por lo tanto, su actividad no constituye la finalidad de la empresa. Estos tipos de trabajadores son los eventuales, ocasionales, a prueba y de temporal.

- a) Eventuales: no es el que presta sus servicios eventualmente, sino que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.
- b) Ocasionales: es el que realiza una actividad accidental dentro de la empresa, pero no es muy probable que se vuelva a contratar nuevamente, ya que su actividad no constituye la finalidad de la empresa.
- c) A prueba: es aquel que tiene que superar una prueba, para que al superarla pueda ser un trabajador permanente.
- d) De temporal: es el que sustituye a otro trabajador por un lapso determinado, por ejemplo, durante una incapacidad.

### **1.3.3 Conclusión de la relación de trabajo.**

La relación de trabajo puede concluir por rescisión o por terminación. En el primer caso la relación termina por incumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas, por alguna de las partes y puede ser por despido o por retiro: en el primer caso el trabajador incumple alguna de sus obligaciones, por lo tanto el patrón tendrá la facultad de separarlo de su empleo; el segundo de los casos ocurre cuando el trabajador decide separarse de la empresa por no cumplir el patrón con sus obligaciones.

La terminación se da por mutuo consentimiento de las partes o por causas ajenas a las partes, por ejemplo la quiebra de la empresa o por muerte de alguno de los sujetos de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva nos da un concepto de rescisión y es el siguiente: "La rescisión es la disolución de las relaciones de

trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.<sup>21</sup>

La rescisión, es el ejercicio de un derecho de cada una de las partes de la relación laboral en caso de que uno incumpla sus obligaciones y por lo tanto puede o no hacer uso de ese derecho. La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrón según el origen de la causa que la motive.

Para que pueda operar la rescisión de la relación de trabajo es necesario que exista una causa concretamente establecida en la ley, con lo cual, se entiende que las causas para rescindir la relación no se pueden dejar al arbitrio del trabajador o del patrón, puesto que esto traería consigo abusos e injusticias.

José Dávalos, menciona las características de la rescisión:

“I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

“II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

“III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a los dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47”.<sup>22</sup>

---

DI LA CUEVA, Mario Op. Cit. Pág. 241

<sup>22</sup> DÁVALOS, José Op. Cit. Pág. 140 - 141.

En cuanto a esta última característica que menciona José Dávalos, cabe destacar, que aunque es una obligación del patrón el entregar un aviso de rescisión al trabajador, manifestando las causas por las cuales se termina la relación de trabajo, en la realidad no se cumple con esta formalidad, puesto que aún teniendo el carácter de obligatorio, no existe una sanción en caso de incumplimiento, por lo tanto, los patrones hacen caso omiso de esta disposición.

Si el acto que da origen a la disolución de la relación laboral, es por causa del trabajador, el patrón termina con la relación mediante el despido, definido por Mario de la Cueva como: "El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo".<sup>23</sup>

Para José Dávalos el despido puede ser definido de la siguiente manera: "El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar su trabajo, o que se rehuse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir el despido".<sup>24</sup>

Queda muy claro que el despido debe operar únicamente cuando el trabajador no cumpla con sus obligaciones o cuando incurra en alguna de las causas señaladas por la ley, nunca un despido podrá realizarse por arbitrio del patrón. Sin embargo, es

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 251.

<sup>24</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 145.

sabido que la mayoría de los despidos ocurren por la arbitrariedad y abuso por parte del patrón.

Ahora bien, en caso de que el patrón sea el que incumplió con una obligación, el trabajador se separará de su empleo, es decir, se retira de su trabajo, acción que José Dávalos define de la siguiente manera: "El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral".<sup>25</sup>

El retiro operará cuando el patrón cometa una falta grave que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, nunca por arbitrio del trabajador.

Para Néstor de Buen, el retiro es definido de la siguiente manera: "El retiro puede clasificarse como el acto jurídico, en sentido estricto, unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub iudice la determinación de las responsabilidades que puedan resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta, en responsabilidad civil".<sup>26</sup>

En este concepto, se establece que el retiro es un acto unilateral del trabajador cuya consecuencia inmediata es la ruptura de la relación laboral, sin embargo, deja abierta la posibilidad de que el trabajador pueda tener una responsabilidad civil por los perjuicios ocasionados al dejar su

---

<sup>25</sup> IBIDEM Pág. 165

<sup>26</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO II. Derecho Individual. Derecho Colectivo. Decima Edición. Editorial Porrúa. México, 1997. Pág. 124



trabajo, esto, en caso de que la relación haya durado menos de un año. Cabe señalar que no menciona las causas por las cuales puede separarse de su empleo, es decir, no menciona que para que se pueda retirar el trabajador, es necesario que el patrón incumpla con sus obligaciones.

La ley establece las causas por las cuales se puede rescindir la relación de trabajo. Se clasifican en causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Las primeras, son mejor conocidas como causales de despido, aquí el trabajador es quien incurre en alguna falta, como por ejemplo, la falta de probidad u honradez al realizar su trabajo; la desobediencia al patrón; por presentarse en estado de ebriedad al trabajo; ocasionar algún accidente por negligencia; ocasionar perjuicios materiales en los edificios; y algunas otras que contempla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo un total de XV fracciones las que establecen las diversas causas de despido.

Las causas rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador se encuentran contempladas en el artículo 51 de la Ley en comento, con un total de IX fracciones, ejemplo de ellas son: el engaño sobre las condiciones de trabajo; la disminución del salario; el maltrato al trabajador; el incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene por parte del patrón; etc.

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo, Alberto Briceño dice que: "...procede cuando no hay sujeto al que imputar la causa; esto es, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral".<sup>27</sup>

La terminación de la relación de trabajo, puede darse por mutuo consentimiento o por causas ajenas al patrón y al trabajador, ésto es, la terminación de la relación se produce sin responsabilidad o culpa de las partes.

Las causas por las cuales puede terminar la relación de trabajo son:

1. El mutuo consentimiento de las partes: ambas partes deben acordar en dar fin a la relación, no es una renuncia, en virtud de que la renuncia es la expresión de la voluntad del trabajador, es decir, es un acto unilateral.
2. La muerte del trabajador: recordemos que el trabajo debe prestarse de manera personal, no lo podrá realizar alguna otra persona en su representación ya que el trabajo no puede heredarse, por lo tanto la relación de trabajo se extingue al dejar de existir la persona que prestaba sus servicios.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término: en el momento en que se termine la obra o venza el término, dan fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón,

---

<sup>27</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pag. 250.

salvo que los trabajos inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable.

4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador: cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, el cual debe ser personal, la relación se dará por terminada, en este supuesto, el trabajador no puede desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o su integridad física.
5. El cierre de la empresa: se puede dar por la quiebra de la empresa o por la muerte del patrón.

#### **1.4 Condiciones Generales de trabajo.**

Las condiciones de trabajo son aquellas que deben de fijarse al momento del nacimiento de la relación de trabajo, pues son las normas o condiciones conforme a las cuales se desarrollará la actividad del trabajador.

Mario de la Cueva define las condiciones de trabajo de la siguiente manera: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>28</sup>

Esta definición nos parece muy completa puesto que el papel principal de la fijación de las condiciones de trabajo, es establecer las prestaciones del trabajador, ya que ésta es la

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 266.

finalidad del Derecho del Trabajo y de la Ley del Trabajo, salvaguardar los derechos de los trabajadores para tener mejores condiciones de trabajo y de vida.

En su Manual de Derecho del Trabajo, María Belem Orozco y sus coautores nos dan su concepto de condiciones de trabajo: "Son las normas conforme a las cuales se determina la forma y términos en que se desarrollará la relación laboral. En ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades consignadas expresamente en la propia Ley para trabajos especiales".<sup>29</sup>

Es importante que las condiciones se fijen al iniciar las relaciones de trabajo puesto que con ello, no habría lugar a confusiones o engaños por parte del patrón hacia el trabajador.

La fijación de las condiciones de trabajo puede hacerse por un acuerdo entre el trabajador y el patrón, las cuales regirán para cada relación de trabajo, es decir, dependiendo del puesto que cada trabajador tenga en una misma empresa, las condiciones serán únicamente para él sin afectar o beneficiar a un compañero, el cual puede tener diferentes condiciones de trabajo. Esta forma de fijación se aplica en la pequeña y mediana empresa, o en algunas actividades especiales como los

---

<sup>29</sup> OROZCO MONDRAGON, María Belem, et al. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México, 1982. Pag. 90.

trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio, los albañiles, etc., en donde el patrón impone su voluntad por la inexistencia de sindicatos.

Otra forma de fijación de las condiciones de trabajo puede hacerse mediante un contrato colectivo, en donde las condiciones de trabajo son iguales para todos, independientemente del puesto que desempeñe cada trabajador, y éstas son establecidas entre el sindicato de la empresa y el patrón. Esta es la mejor de las maneras de establecer condiciones de trabajo, ya que gracias a ello, se evitan los abusos de los patrones.

Las condiciones de trabajo más importantes que deben quedar señaladas al momento de que se inicia la relación de trabajo son el salario, la jornada de trabajo, los días de descanso, el periodo vacacional; pero en general, se deben manifestar todas aquellas prestaciones de la cuales gozará el trabajador, las cuales pueden ser las que se encuentran establecidas en nuestra ley o en el contrato colectivo de trabajo que, en este caso, pueden ser mejores.

En los siguientes puntos analizaremos las principales condiciones de trabajo, para una mejor comprensión de cada una de ellas.

#### **1.4.1 Jornada.**

La jornada de trabajo debe entenderse como el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón, para prestarle sus servicios. No debe confundirse la jornada de trabajo con el horario de trabajo, ya que la jornada comprende el tiempo en el

cual el trabajador debe prestar sus servicios, y el horario es la fijación de ese tiempo, es decir, entre qué horas se estará prestando el servicio, en otras palabras: la hora de entrada, la hora de comida y la hora de salida.

Santiago Rubinstein define la jornada de trabajo de la siguiente manera: "Es la cantidad de horas que el trabajador presta normalmente sus servicios o desarrolla sus tareas para el empleador, mediante la contraprestación salarial".<sup>30</sup>

Este concepto es muy claro, ya que señala que es el total de las horas que el trabajador prestará sus servicios al patrón, cuya finalidad es el pago de un salario.

Para Baltasar Cavazos 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".<sup>31</sup>

Generalmente, los patronos buscan tener una mayor producción a cambio de una remuneración baja, por esta razón, los trabajadores buscan una jornada más reducida, puesto que trabajan muchas horas a cambio de un salario muy bajo. Con el paso del tiempo se ha logrado establecer una jornada humana de trabajo, ya que la necesidad de limitarla no sólo atiende al punto de vista económico, también atiende a aspectos médicos, psicológicos y sociales, ya que la jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produciendo cansancio o agotamiento, lo cual puede traer como consecuencia disturbios

---

RUBINSTEIN, Santiago Op. Cit. Pág. 125.

CAVAZOS FLOREZ, Baltasar. Op. Cit. Pág. 130

emocionales, además que una jornada prolongada impide al trabajador descansar y convivir con el medio social que lo rodea.

Existen diversos tipos de jornada, las cuales explicaremos brevemente:

- I. Jornada Diurna: comprende entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas.
- II. Jornada nocturna: comprende entre las veinte y las seis horas, con una duración máxima de siete horas.
- III. Jornada mixta: comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si excede de este tiempo, se entenderá que es una jornada nocturna. La jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas y media.
- IV. Jornada reducida: es aplicable al trabajo de los menores de 16 años, cuya jornada máxima será de seis horas, distribuidos en periodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora.
- V. Jornada especial: es la acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener un día más de descanso semanal o por cualquier otro beneficio equivalente.
- VI. Jornada continua: no está definida en la ley, pero establece que tratándose de esta jornada, el trabajador tendrá derecho a media hora de descanso. Esta jornada se

equipara la jornada ordinaria que comprende el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluye su jornada.

- VII. Jornada discontinua: es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.
  
- VIII. Jornada de emergencia: se realiza en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o de la empresa. Esta se realiza durante la jornada ordinaria o en la prolongación de ésta, por el tiempo que sea necesario para evitar los males mencionados.
  
- IX. Jornada extraordinaria: es aquélla que se prolonga por circunstancias extraordinarias, la cual no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Este último tipo de jornada es muy importante, ya que comúnmente se cometen abusos por parte de los patrones al exigirles a los trabajadores, que prolonguen su actividad después de su jornada habitual. Considerando esta situación, se reguló la prestación de trabajo en horas extraordinarias.

Es pertinente establecer un concepto de jornada extraordinaria para su mejor comprensión. Mario de la Cueva menciona que: "...damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias



extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono".<sup>32</sup>

Es claro que el tiempo extraordinario es aquel que excede de la jornada normal de la prestación del servicio, quedando el trabajador a disposición del patrón, cuando las circunstancias lo permitan.

En cuanto a las circunstancias que permiten la prolongación de la jornada habitual del trabajador, José Dávalos nos menciona algunos ejemplos que permiten esta condición: "Existen situaciones económicas o técnicas que hacen necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo legal de las horas marcadas en su jornada ordinaria; un ejemplo puede ser, en el primer caso, la producción de algún medicamento necesario para evitar el brote de alguna epidemia; y en el segundo, el supuesto de la elaboración de algún producto cuyo proceso no puede interrumpirse, so pena de fracasar en esa tarea".<sup>33</sup>

En conclusión, podemos decir, que la jornada extraordinaria comprende el tiempo en el que, fuera de la jornada habitual, el trabajador debe laborar por circunstancias extraordinarias. La prolongación de esta jornada, de acuerdo con la ley, no excederá de tres horas ni de tres veces a la semana, es decir, cubrirán, en su caso, un máximo de nueve horas a la semana.

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 279

<sup>33</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 187 - 188.

### 1.4.2 Salario.

La palabra salario viene del latín *salarium*, y ésta a su vez, deriva de *sal*, debido a que fue una costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

Moisés Gómez Granillo, en su obra *Teoría Económica*, nos menciona un concepto de salario, el cual nos parece pertinente anotarlo: "El salario viene a ser la remuneración del trabajo (viendo a éste como factor productivo), sea cual sea el nombre que reciba tal remuneración: salario, sueldo, honorarios, etcétera. Es decir, el concepto incluye a la inmensa mayoría de las personas que obtienen de su trabajo directo –total o parcial– los recursos que les permiten vivir, así se trate de operarios a quienes se paga por hora, día, semana o pieza, o de empleados de diversas categorías, incluyendo gerentes, administradores y otras altas jerarquías, cuya paga la reciben cada 10 o 15 días; finalmente, a la modesta servidumbre (a quien generalmente se le paga por mes)".<sup>34</sup>

Este concepto es muy amplio en virtud de que contempla diversos aspectos, en primer lugar nos dice que el salario es el pago por el trabajo realizado, el cual debe ser suficiente para vivir; menciona diversas actividades, con lo cual, podemos entender, que no importa la actividad o puesto que se tenga, basta con que sea un trabajador para tener derecho a una remuneración por el servicio prestado; por último menciona que el salario puede ser pagado de diversas maneras, no importa el

---

<sup>34</sup> GÓMEZ GRANILLO, Moisés. *Teoría Económica*. Décima segunda edición. Editorial Estíngie. Estado de México, 1995. Pág. 93.

periodo, lo que importa es que el trabajo prestado sea remunerado.

Mario de la Cueva nos dice que salario es: "...la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".<sup>35</sup>

El salario es considerado como la prestación más importante que el patrón debe otorgar al trabajador por los servicios recibidos, ya que la remuneración recibida, es el sustento del trabajador, en virtud de que el salario debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Analizando los conceptos anteriormente mencionados, encontramos algunas características del salario que explicaremos brevemente:

- a) Remunerador: debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo. Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, ya sea general o profesional cuando trabaje una jornada legal máxima.
- b) Equivalente al mínimo: el salario no puede pactarse en cantidad menor al salario mínimo establecido, ya sea general o profesional. El salario puede rebasar el salario mínimo, en virtud de que no existe un salario máximo determinado.

---

<sup>35</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág.297.

- c) Suficiente: el salario debe ser el suficiente para procurar al trabajador y su familia, una vida decorosa, así mismo debe cubrir las principales necesidades del hombre, como son: alimento, casa, vestido y educación.
  
- d) Determinado o determinable: el trabajador debe saber el monto de su salario, estipulando las bases sobre las cuales se determinará. Si el trabajador y el patrón no determinan un monto, se entenderá que debe percibir el salario mínimo.
  
- e) Debe cubrirse periódicamente: comúnmente a los obreros se les paga semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores, aunque puede ser que el patrón y el trabajador pacten el periodo de pago pudiendo ser por hora, por día, por semana, por quincena y hasta por mes, pero siempre en el mismo periodo.
  
- f) Debe pagarse en moneda de curso legal: el salario no puede pagarse con mercancías, vales, fichas o con cualquier modo que sustituya la moneda, además debe ser la moneda nacional del país en el que preste sus servicios.

Existen diversas maneras de pagar el salario: el salario por unidad de tiempo se paga en función del tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios; el salario por unidad de obra o a destajo, se determinará no por el tiempo de producción de las cosas, sino por el número de ellas; el salario por comisión es fijado mediante un porcentaje sobre el precio final de la venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida; el salario a precio alzado, es el que se paga cuando el trabajador pone su actividad y se le

pagará conforme a la cantidad de trabajo realizado; el salario en efectivo y en especie, en el primer caso será cuando el trabajador reciba en moneda de curso legal y el segundo se compone de otros bienes diferentes a la moneda, por ejemplo, los vales. De cualquier manera que se pacte el salario, éste, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo.

Es conveniente señalar qué es el salario mínimo. Nuestra Ley del Trabajo, en su artículo 90, establece que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser el suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Sabemos que en la realidad este objetivo no es alcanzado, ya que los salarios son muy bajos, y como consecuencia de ello, no es posible satisfacer las necesidades mencionadas, debido a la crisis económica del país.

Por último, tenemos que el salario mínimo se divide en salario mínimo general y salario mínimo profesional.

El primero es fijado conforme a estudios realizados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Estas investigaciones y estudios permiten determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, como la habitación, vestido, transporte, educación, práctica de deportes, concurrencia a espectáculos culturales, etc.

El salario mínimo profesional, es la cantidad mínima que debe pagarse por un trabajo que requiere de una capacitación especial. A este respecto José Dávalos, establece lo siguiente: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. Los salarios mínimos profesionales plantean, como principal problema para su eficaz funcionamiento, la necesidad de denominar, lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan".<sup>36</sup>

#### **1.4.3 Días de descanso.**

El descanso es considerado como una necesidad para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo. Los antecedentes de este día son de orden religioso, ya que los judíos establecieron el "sabbath" que era un día dedicado únicamente a Dios. Posteriormente el significado de "sabbath" en hebreo era "Cesa", el cual se cambió por el latín, "dominus", que significaba domingo. En la actualidad el día de descanso no tiene que ver con algún asunto religioso, éste se estableció para favorecer al trabajador a fin de que pueda descansar o pasar tiempo con su familia.

Existen dos tipos de descanso: el descanso semanal y el descanso obligatorio. En el primer caso, la regla general dice que por cada seis días de trabajo, el trabajador se hace acreedor a un día de descanso. En el segundo caso, la ley establece qué

---

<sup>36</sup> DAVALOS, Jose Op. Cit. Pag 217.

días se deben descansar por ser una fecha conmemorativa para el país.

La finalidad de los días de descanso es procurar la salud del trabajador, la convivencia familiar, así como recordar y festejar fechas conmemorativas importantes en la historia de nuestro país.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, nos dan su concepto de descanso semanal: "Es el concedido al obrero por cada seis días de trabajo, por lo menos, con goce de salario íntegro".<sup>37</sup>

En cuanto a este concepto, cabe mencionar que se comete un error, al establecer que el descanso semanal es el concedido al obrero, ya que restringe este derecho al sector mencionado, excluyendo a los demás trabajadores, lo cual puede ser motivo de confusión. Menciona también, con gran acierto, que el día de descanso debe ser pagado íntegramente, como si se tratara de un día laborado.

Mario de la Cueva explica las finalidades del descanso semanal de la siguiente manera: "...la primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura".<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 244.

<sup>38</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 286.

En cuanto a los días de descanso obligatorio Alberto Briceño, comenta lo siguiente: "Me parece más conveniente esta nominación (descansos cívicos), que la empleada por algunos autores de 'descansos obligatorios', ya que el propósito del legislador, es que el trabajador pueda enaltecer su espíritu cívico".<sup>39</sup>

Como se desprende de este concepto, los días de descanso obligatorio, tienen como finalidad, que los trabajadores puedan celebrar y conmemorar, ciertos sucesos importantes en la historia de nuestro país o para los mismos trabajadores.

La diferencia entre el descanso semanal y el obligatorio la explica Mario de la Cueva y nos dice lo siguiente: "El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora".<sup>40</sup>

#### **1.4.4 Vacaciones.**

Se ha considerado que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase de sus esfuerzos y debido a ello se hace indispensable que tenga un período mínimo de vacaciones anualmente.

---

<sup>39</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto Op. Cit. Pag. 198

<sup>40</sup> DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. Pag. 288



Rafael de Pina y su coautor definen las vacaciones de la siguiente manera: "Periodo de descanso legalmente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general".<sup>41</sup>

Las vacaciones, son un periodo de días más o menos largo, para que el trabajador se olvide de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días para recuperar las energías perdidas. El periodo es largo para que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo al día siguiente.

La finalidad de las vacaciones es, según Mario de la Cueva la siguiente: "Las vacaciones son, para decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da la oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión".<sup>42</sup>

Cabe mencionar, que el patrón tiene obligación de seguir pagando el salario, aunque el trabajo no se preste temporalmente, ya que para cumplir con las finalidades de las vacaciones, el trabajador necesita de sus ingresos habituales.

El derecho a un periodo vacacional se hace exigible, cuando el trabajador tiene un año mínimo de antigüedad, en virtud de que las vacaciones deben de concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios,

---

<sup>41</sup> DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 494.

<sup>42</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág.290.

además de que son por periodos anuales, es decir, que una vez al año se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones, aunque existe la posibilidad de que el trabajador y el patrón pacten 2 o más periodos de vacaciones anuales, o que por virtud de un contrato colectivo se estipulen diversos periodos vacacionales al año.

Los días que comprenden el periodo vacacional son días laborables, por lo que no pueden quedar comprendidos, los días de descanso semanal o días de descanso obligatorios.

El periodo de vacaciones irá incrementando conforme a los años que tenga de antigüedad el trabajador dentro de una misma empresa, por lo tanto el trabajador, cuando tenga derecho a más de seis días de vacaciones, podrá tomarlas de manera fraccionada, pero siempre tendrá un periodo no menor de seis días continuos.

Debido a que el salario normal del trabajador sirve para cubrir sus necesidades habituales, no le será suficiente para el goce de sus vacaciones, por lo cual la ley estableció el pago de una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan, con la finalidad de que dispongan de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar de sus vacaciones.

La prima vacacional se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones ya que sin ella no era posible que las tomaran, en virtud de que su salario diario ya se encontraba de antemano gastado. Sin embargo, la prima vacacional es insuficiente, ya que si el trabajador pretende pasar sus vacaciones en un centro recreativo

o centro vacacional, debe cubrir transporte, hospedaje, comidas, etc., por lo cual, es necesario que esta prima incrementalmente, para que se cumpla con el objetivo primordial de las vacaciones, la cual es que el trabajador descanse y se divierta con su familia

### **1.5 Seguro Social.**

La seguridad, nace como una necesidad del hombre de prevenir las adversidades y contingencias a las que está expuesto, para que en caso de padecer una enfermedad o de sufrir un accidente, tenga los elementos necesarios para su subsistencia y la de su familia.

El concepto seguridad social que propone Alberto Briceño, es el siguiente: "Es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural".<sup>43</sup>

Frecuentemente se confunde la seguridad social con el seguro social siendo que la primera está vinculada con la satisfacción de necesidades permanentes, mientras que al segundo lo constituyen las necesidades contingentes, que son condición para satisfacer normalmente las permanentes.

El seguro social es, según Santiago Rubinstein: "Conjunto de disposiciones y regímenes asistenciales, destinados al amparo de las personas que requieren prestaciones especiales,

---

<sup>43</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Segunda Edición. Editorial Harla. México, 1990. Pág. 15.

cuando por razones de edad, enfermedad, falta de ocupación y otros factores análogos, son acreedoras a la mencionadas coberturas".<sup>44</sup>

El seguro social surge de la conveniencia de otorgar ciertas ventajas a los sujetos económicamente activos, en caso de tener un accidente o enfermedad, cuya consecuencia podría ser la disminución de sus ingresos.

En cuanto a la diferencia entre seguridad social y seguro social Alberto Briceño señala lo siguiente: "Son dos conceptos diferentes en estrecha vinculación; la existencia de la primera supone la del segundo: el crecimiento del Seguro Social amplía el marco de la seguridad social. La Seguridad es el género; el Seguro, su instrumento".<sup>45</sup>

Establecida la diferencia entre seguridad y seguro social, estudiaremos los elementos del seguro social: las personas, los tipos de seguro, sus ramas y las prestaciones que otorga el seguro.

#### A) Personas.

Se dividen en asegurados y sujetos obligados. Los primeros son los trabajadores, mientras que los segundos son los patrones. Dentro de los sujetos asegurados se encuentran los beneficiarios, pensionados y derechohabientes. Explicaremos brevemente cada uno de ellos.

---

<sup>44</sup> RUBINSTEIN, Santiago Op. Cit. Pág. 187.

<sup>45</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Op. Cit. Pág. 11

➤ Asegurados: son las personas que cotizan al seguro social las primas correspondientes, es decir, los trabajadores. En este rubro se encuentran también aquellas personas por las cuales cotiza otra persona y se clasifican en:

I. Beneficiarios: son los dependientes económicos del trabajador, es decir, son los familiares del trabajador.

II. Pensionados: son las personas que debido a la acumulación de cotizaciones o bien, por un derecho derivado del cónyuge, concubinario, algún descendiente o sus ascendientes, tiene derecho a una pensión.

III. Derechohabientes: es el conjunto de población que tiene derecho al seguro social.

➤ Sujetos obligados: son aquellas personas obligadas a inscribirse en el seguro social, incorporar a sus trabajadores, a hacer las retenciones correspondientes y llevar a cabo las aportaciones en materia de seguridad social, es decir, los patrones.

## B) Tipos de seguros.

El seguro social se establece como obligatorio tanto para la incorporación como para cotizar. Existe también un régimen voluntario, el cual, como su nombre lo indica, es opcional para aquellas personas que no están aseguradas o que son beneficiarias, estas personas se incorporan voluntariamente al seguro, mediante el pago de las respectivas primas.

➤ Seguro obligatorio: el seguro social se debe imponer por encima de la voluntad de los particulares, toda vez que su

finalidad es proteger a la clase económicamente activa, es decir, a los trabajadores. Por ello el patrón está obligado a inscribirse en el seguro social, incorporar a los trabajadores, hacer las retenciones y realizar las aportaciones.

- Voluntario: fue creado con la finalidad de obtener ingresos adicionales mediante el aseguramiento de grupos sociales tales como vendedores, profesionistas, taxistas, etc. En este caso pueden incorporarse en cualquier momento al seguro social, pero solo podrán retirarse cuando desaparezca la causa que originó el aseguramiento.
- Facultativo: en este supuesto la persona puede incorporarse y retirarse libremente en el momento que lo desee, para retirarse bastará que lo solicite por escrito o simplemente retire sus aportaciones.
- Adicional: en este tipo de seguro, se permite incorporar a los familiares dependientes económicos del trabajador.

### C) Ramas.

El seguro social abarca cuatro ramas que debe de cubrir: los riesgos de trabajo, riesgos ajenos a la causa del aseguramiento, tercera rama y la habitación.

- Riesgo de trabajo: en cuanto a este tipo de seguro Roberto Báez nos dice lo siguiente: "Debe tenerse en cuenta que, ante todo, el Seguro Social es un seguro y, como tal, tiene

la finalidad de cubrir riesgos o 'siniestros', según la terminología de esta materia".<sup>46</sup>

Los posibles siniestros que debe cubrir esta rama son: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte; guarderías.

1. Los riesgos de trabajo incluyen dos aspectos: accidentes y enfermedades, cuya causa está relacionada con la actividad que el trabajador desarrolla en la empresa en la que presta sus servicios. Este seguro es únicamente para el trabajador, pero en el caso de que la enfermedad o el accidente produzcan su muerte nacen derechos para sus beneficiarios.

2. Enfermedades y maternidad: el seguro de enfermedades protege tanto al trabajador como a los beneficiarios, a los pensionados, etc. El seguro de maternidad ampara únicamente a la trabajadora asegurada y a la esposa o concubina del asegurado.

3. Invalidez, vejez, cesantía por edad avanzada y muerte: el riesgo de invalidez existe cuando el asegurado se haya imposibilitado para procurarse una remuneración superior al 50 % de la que venía percibiendo habitualmente debido a una enfermedad o accidente no profesional. Para tener derecho a las prestaciones establecidas en el seguro de vejez es necesario que el asegurado tenga 65 años de edad. Existe cesantía en edad avanzada cuando el trabajador queda privado de todo trabajo remunerado al

---

<sup>46</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Primera Edición. Editorial Trillas. México 1991. Pág. 41.

cumplir 60 años de edad. Cuando el asegurado muera por una enfermedad o accidente no profesional y así mismo cuando el pensionado fallezca por invalidez encontramos que sus beneficiarios tendrán derecho a las siguientes prestaciones: pensión por viudez, pensión por orfandad, pensión por ascendencia y asistencia médica.

4. Guarderías: Esta rama del seguro cubre el riesgo de no poder brindar cuidado a los hijos en su primera infancia, debido a la jornada laboral. Tienen derecho a este seguro la mujer trabajadora y el trabajador viudo o divorciado que judicialmente tenga la guarda y custodia de los hijos. El instituto brindará el servicio de guardería mediante sus propias instalaciones y para ello contará con 2 turnos: matutino y vespertino. El sujeto amparado por este seguro deberá inscribir a su hijo en el turno correspondiente a su jornada laboral y solo en el caso de una jornada nocturna podrá optar por cualquiera de los dos turnos. Se brindará atención, salud, educación, alimentación, recreación y formación integral al menor desde los 43 días de edad y hasta los 4 años.

- Riesgos ajenos a la causa del aseguramiento: a este respecto Alberto Briceño nos comenta lo siguiente: "Esta rama comprende los accidentes, las enfermedades y la muerte como contingencias que resultan de actividades no relacionadas con la condición que motivó la inscripción. Por lo que se refiere a los sujetos, abarca a todos los derechohabientes, asegurados, pensionados y familiares. En vista de que es la rama que otorga mayores beneficios a la población protegida, su costo es muy elevado, por lo que



deben ponerse condiciones y requisitos para el otorgamiento de sus prestaciones, procurando no desestimar a los asegurados".<sup>47</sup>

- Tercera rama: esta rama es imprecisa, ya que contiene aquellas contingencias derivadas de la edad o del tiempo de aseguramiento: pensión por vejez, cesantía, por tiempo de servicios, por llegar a determinada edad sin que se considere vejez.
  
- Habitación: en cuanto a esta rama, Alberto Briceño comenta que: "Esta rama es importante en los ordenamientos legales por constituir una prestación a favor de los asegurados y, sobre todo, por la problemática social que ocasiona el crecimiento de las ciudades con déficit habitacional, lo cual propicia la instalación de 'ciudades perdidas' como hacinamientos carentes de servicios".<sup>48</sup>

#### D) Prestaciones.

Por último hablaremos de las prestaciones que otorga el seguro social, entendiendo por prestaciones los beneficios a los cuales tiene derecho el asegurado, el pensionado o sus familiares cuando se presenta una contingencia que altere su salud impidiéndole trabajar y así mismo privarlo de ingresos, también se puede presentar con motivo de la edad.

Las prestaciones pueden ser económicas o en especie:

---

<sup>47</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Op. Cit. Pág. 32.

<sup>48</sup> IBIDEM. Pág. 33

a) Económicas:

I.- Subsidio: es la prestación más cercana cuando se presenta una contingencia y a la cual únicamente, tiene derecho el asegurado.

II.- Ayudas: son las prestaciones ocasionales que se brindan en circunstancias especiales, por ejemplo, la ayuda para gastos de matrimonio.

III.- Asignaciones: son un porcentaje adicional que recibe el pensionado con motivo de las cargas familiares.

IV.- Pensiones: son las prestaciones de mayor importancia debido a que son las de mayor duración.

V.- Indemnización: es la prestación que otorga el seguro social cuando causa un daño o perjuicio.

b) Especie: estas prestaciones consisten en asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica. Así mismo los servicios de rehabilitación, aparatos de ortopedia y prótesis.

Una vez que han quedado establecidos los conceptos que están relacionados con el Derecho del Trabajo, sugeridos por diversos autores reconocidos en el campo laboral como son Néstor de buen Lozano, Mario de la Cueva, Alberto Briceño, José Dávalos, Alberto Trueba Urbina, entre otros, podemos concluir lo siguiente.

Trabajo es una actividad humana, que implica un esfuerzo físico o intelectual, sin importar el oficio o profesión de la persona que lo realice.

Cabe señalar que el trabajo es la actividad que da nacimiento al Derecho del Trabajo, debido a la necesidad de regular la prestación del trabajo, para evitar abusos por parte de los patrones y sobre todo, la protección del trabajador.

De esta manera, podemos concluir diciendo que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la prestación del trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo y cuyo fin es buscar la dignificación del hombre como trabajador.

## **CAPITULO II**

### **EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.**

Para estudiar el Derecho del Trabajo, es importante mencionar los hechos que ocurrieron en el pasado para poder conocer y comprender el origen de esta disciplina.

Cabe mencionar que los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo son recientes, no así, el trabajo, que es la actividad que originó el nacimiento de esta rama del derecho, debido a la necesidad de regular las relaciones entre trabajadores y patronos, ya que éstas existen desde el momento en que se utilizó la fuerza humana de trabajo para producir satisfactores económicos.

En este capítulo haremos referencia a tres etapas importantes en la historia de nuestro país, las cuales dieron nacimiento al Derecho del Trabajo en México, éstas son: la Colonia, México Independiente y el surgimiento de la Constitución Política de 1917.

#### **2.1 La Colonia.**

Durante los tres siglos de dominio colonial español, los virreinos americanos dependientes de España, se rigieron por un conjunto de leyes que se fueron adaptando a una realidad para la que, en la mayoría de los casos no existían precedentes. Estas leyes estaban formadas por las normas procedentes del derecho indígena que fueron introducidas por su utilidad en las relaciones con la población indígena, por ejemplo, las que trataban sobre los sistemas del cacicazgo o sobre la unidad

básica de la organización social, que afectaban a los sistemas de parentesco y de herencia.

El ordenamiento jurídico más importante de esta época son las Leyes Indias, las cuales nacieron de la inspiración de Isabel la Católica, y cuyo objetivo era proteger a los indios de América contra la explotación de la que eran objeto.

En estas leyes encontramos algunas disposiciones de gran interés para el Derecho del Trabajo, de las cuales sobresalen las siguientes:

1. La idea de la reducción de las horas de trabajo.
2. La jornada de trabajo de ocho horas.
3. Los descansos semanales, originalmente establecidos con motivos religiosos.
4. El pago del séptimo día.
5. La protección al salario de los trabajadores, especialmente en cuanto al pago en efectivo, estipulando que fuera oportuno e íntegro.
6. La tendencia de la fijación del salario.
7. La protección de la mujer embarazada.
8. La protección contra labores insalubres y peligrosas.
9. La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

En cuanto a la creación de estas leyes Mario de la Cueva comenta lo siguiente: "Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado

de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos".<sup>49</sup>

A pesar de que estas leyes establecían normas protectoras para los indios, éstas seguían siendo una creación de los conquistadores, por lo cual, aún existía gran diferencia entre el indio y el conquistador. A este respecto Mario de la Cueva menciona que: "No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza cencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada".<sup>50</sup>

Por su parte, Néstor de Buen comenta lo siguiente: "...con la bondad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX, nos parece excelente. Llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo inconmensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida, en todo el siglo XIX y aun en el actual. En realidad, las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico –no sólo de hecho- de nuestra independendia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica".<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 39.

<sup>50</sup> IDEM

<sup>51</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. TOMO I. Pág.297-298.

Estamos de acuerdo con el comentario de Néstor de Buen, ya que las leyes de Indias fueron un gran acierto en cuanto a deseos de protección se refiere, ya que establecían las bases mínimas para salvaguardar los derechos del trabajador como ser humano, sin embargo, su aplicación no fue la correcta, por lo cual, los abusos de los españoles hacia los indígenas fueron incesables.

Es importante mencionar que durante la Colonia existieron los gremios, que eran asociaciones de artesanos para defender la competencia económica. Estas agrupaciones tenían por objeto impedir el ejercicio de las distintas artes y oficios a las personas que no pertenecieran al gremio correspondiente, por ejemplo, los tejedores, curtidores, zapateros, etc.

“A los gremios se ingresaba con el grado de aprendiz, en el que se permanecía por cinco años por lo menos para poder aspirar a la categoría de oficial, previa sustentación del examen de rigor. El oficial debía ejercer su especialidad un mínimo de cinco años, transcurridos los cuales, y mediante nuevo examen y presentación de una obra excepcional, adquiría, en su caso, el rango de maestro”.<sup>52</sup>

Las ordenanzas de los gremios eran parte de la reglamentación rigurosa de los oficios, el cual, era un sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, la cual era representada por los maestros y artesanos, los cuales monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

---

<sup>52</sup> SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Vigésima Primera Edición. Editorial Esfinge. Estado de México, 1993. Pág. 120.

“Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes”.<sup>53</sup>

Posteriormente, por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, desaparecieron los gremios, autorizando a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Dentro de esta etapa de la historia en México, podemos apreciar que no existieron normas protectoras para los trabajadores, a pesar de la existencia de las Leyes de Indias que establecían ciertas bases mínimas para los trabajadores, pero éstas quedaron solo en buenas intenciones ya que los trabajadores siguieron siendo explotados y maltratados por los españoles.

La lucha por la existencia del Derecho del Trabajo continuaría después de la Conquista ya que durante ésta no pudo desarrollarse este ideal de los trabajadores, debido a que su condición empeoraba cada día, pues los abusos no cesaron en aquella época.

---

DAVALOS, Jose Op. Cit. Pág. 54



## 2.2 México Independiente.

Antes de iniciarse la guerra de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurara el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

Don Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Fue José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia una revolución democrática.

El primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Miguel Hidalgo en Valladolid, el 19 de octubre de 1810. En nuestro país quedó definitivamente abolida la esclavitud el 13 de junio de 1824, por medio de un bando. "Este acto tiene gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana".<sup>54</sup>

El "Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1º ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen libertad, en un término de diez días, de lo contrario la pena era de muerte.

Otro logro importante de los insurgentes fue el logrado por, Ignacio López Rayón, quien, con sus "Elementos

---

<sup>54</sup> IBIDEM. Pág. 55.

Constitucionales”, dictados en agosto de 1811, en su artículo 24 determinaba la proscripción de la esclavitud y en el artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, estableciendo que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema establecido en la Ordenanzas de Gremios, en la época de la Colonia.

Un hecho significativo fue la declaración de los “Sentimientos de la Nación Mexicana o 23 Puntos”, presentados por Morelos, el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en donde determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha. En el punto 12 se indica que “como la buena ley es superior a todo hombre, la que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal al pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia y el hurto”.

Cabe aclarar, que lo que se pedía eran condiciones justas para los trabajadores indígenas para terminar con la pobreza que imperaba en esa época, debido a los abusos de los españoles. En el punto 15, también insiste en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas.

Sobre los Sentimientos de la Nación Mario de la Cueva comenta: “Pero a pesar de la hondura del pensamiento de Morelos, el siglo XIX no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Sietes Partidas, la Novísima Recopilación y

sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición del trabajador no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se encontraba la sociedad fluctuante”.<sup>55</sup>

En el “Plan de Iguala”, dado por Agustín de Iturbide, el 24 de febrero de 1821, se menciona que todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo. Sin embargo, en el “Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano” de 18 de diciembre de 1822, no menciona nada al respecto sobre posibles derechos vinculados al trabajo.

La condición del trabajador no mejoró con la independencia, debido a que todos estaban demasiado ocupados en la política de los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, ya que se vivía en un estado de anarquía e inseguridad social que dejaron a un lado los aspectos comerciales e industriales.

A este respecto José Dávalos comenta lo siguiente: “La independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución (de 1824) dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época

---

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 40.

laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíuticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado”.<sup>56</sup>

Las primeras organizaciones artesanales sustitutas de los antiguos gremios, se crearon en 1843, e inclusive, son de esa misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros.

La Revolución de Ayutla, la cual sucedió en 1856, es una de las grandes luchas de México para poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos, las cuales contenían, entre otras disposiciones, las establecidas en sus artículos cuarto, quinto y noveno, las cuales hablaban de la libertad de profesión, industria y trabajo, así mismo, contenían el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin un justa retribución y sin su pleno consentimiento” y la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso al congreso la creación del Derecho del Trabajo, lo cual no se consiguió debido a que los individualistas le daban un valor absoluto a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal, lo cual constituyó un gran obstáculo para la creación del Derecho del Trabajo.

---

<sup>56</sup> DAVALOS, Jose. Op. Cit. Pág. 56.

El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856, de Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de catorce años.

Una vez vencido Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México, entre 1856 y 1857, cuyo resultado fue la Constitución de 1857, cuyo corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de servicios, por lo cual fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente.

De este hecho, Alberto Briceño nos comenta: "Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo 4° faculta al individuo a 'abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos'. El artículo 5° modificado en 1873 y en 1898, prevé que 'nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución sin su pleno consentimiento', careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto 'el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre'" <sup>57</sup>.

Es importante señalar que el constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria de los trabajadores, proponiendo que percibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, la cual se

---

<sup>57</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 81.

considera la idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Sin embargo, Ignacio L. Vallarta se postuló en contra de las ideas de Ignacio Ramírez, ya que mencionaba que la industria en nuestro país estaba empezando a crecer y si se trataba de proteger al trabajador se estaría arruinando a la industria en su nacimiento. Pero Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, sino que se trataba de dar protección a los trabajadores, lo cual no obstaculizaba la marcha de la industria, sin embargo se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la propuesta de Ignacio Ramírez.

Es importante destacar que la vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia, lo cual se comprueba con el hecho de que los juristas, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no podía ser tratado como una cosa. Sin embargo, la situación de los trabajadores no tubo mejoras en esos años.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, el cual elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores.

Mario de la Cueva nos comenta lo siguiente sobre los ideales de Maximiliano: "El archiduque Maximiliano de Habsburgo

resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en al castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores”.<sup>58</sup>

En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70, correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos, no se podía obligar a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; también se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio del primero de noviembre de 1865, el contenido de esta ley lo indica José Dávalos: “Consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación a las normas anteriores y demás disposiciones complementarias”.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 41.

<sup>59</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 58.

Sin embargo, estas disposiciones positivas quedaron solamente como buenas intenciones sin mayores consecuencias.

Por otro lado cabe destacar un hecho importante ocurrido en el año de 1906: la huelga de Cananea, en el Estado de Sonora. Esta huelga surge más por el descontento con el porfirismo que por la condición de la clase obrera.

De esta huelga se destacan tres puntos importantes mencionados por Néstor de Buen: "En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social, o sea, Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón. En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros".<sup>60</sup>

Las peticiones hechas por los trabajadores les fueron concedidas ya que la jornada de trabajo fue de ocho horas y consiguieron que dentro de una misma empresa, el noventa por ciento de los trabajadores fueran mexicanos.

Esta huelga es uno de los obstáculos más grandes a los que se enfrentó Porfirio Díaz ya que puso en evidencia la

---

<sup>60</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. TOMO I. Pág. 318.



participación de las fuerzas norteamericanas en esta clase de conflictos.

El primero de julio de 1906, el Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor del Derecho del Trabajo, ya que contiene los principios e instituciones de la Declaración de Derechos Sociales.

En este documento se analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera y propone reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. "Recalcó la necesidad de crear bases generales para la legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores".<sup>61</sup>

Otro hecho importante ocurrió en el mes de noviembre del mismo año, cuando los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los

---

<sup>61</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pag. 42 - 43

hombres. Néstor de Buen señala algunas de las cláusulas de este reglamento: "reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición, a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos)...".<sup>62</sup>

Por este motivo, los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de las fábricas para que decretaran un paro general, lo cual obligó a los obreros a acudir al General Porfirio Díaz para que arbitrara el conflicto, pero la burguesía mexicana consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios, cuyo único logro de los obreros fue la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

Un acontecimiento importante fue la huelga de Río Blanco, al respecto Néstor de Buen comenta: "El acontecimiento tuvo lugar en Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores... Los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo - después del paro patronal - por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya -y no en contra de la empresa- cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones".<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. TOMO I. Pág. 320-321.

<sup>63</sup> IDEM.

El antecedente de esta huelga es el reglamento expedido por los dueños de las fábricas en Puebla en 1906. Se produjo un acto de saqueo, debido a los salarios bajos y su pago parcial en vales para la tienda de raya.

En esta huelga se ganó el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas, la igualdad de salarios, el derecho de preferencia de mexicanos, además de la prohibición de las tiendas de raya.

Como hemos visto, en esta etapa no se consumó el nacimiento del Derecho del Trabajo, aunque había un sin fin de ideales por parte de los insurgentes para lograr su existencia, sin embargo, al obtener la independencia política del país, desatendieron los problemas de los trabajadores puesto que la principal preocupación en esos momentos era establecer quién debía ser nombrado presidente de la República y cual sería la organización política del país.

### **2.3 Constitución de 1917.**

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910. La población campesina era tratada peor que a los animales de carga que usaban los amos, y su condición social únicamente podía mantenerse por la cruel dictadura de los jefes políticos. Por otra parte, la clase media luchaba contra la burocracia, la cual era cerrada a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas.

“El 15 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y

convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución política en social”.<sup>64</sup>

En los años de 1912 y 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero, así como la traición de Victoriano Huerta. Dichos gobiernos defraudaron las esperanzas de los campesinos, los cuales esperaban que su situación mejorara, lo cual no ocurrió y por tal motivo motivaron la rebelión de Emiliano Zapata, cuyo lema era “tierra y libertad”.

“El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador (Huerta) e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera *Declaración de los derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo*”.<sup>65</sup>

Para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer, fue necesaria la Revolución constitucionalista, destruyendo las leyes económicas del liberalismo y el derrumbe del imperio absolutista de la empresa.

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 44.

<sup>5</sup> IDEM

En cuanto al nacimiento del Derecho del Trabajo, Mario de la Cueva comenta lo siguiente: "Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue una expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil... El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social".<sup>66</sup>

Posteriormente, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución, lo que motivó que los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaran la creación del Derecho del Trabajo.

"La idea de la reforma de carácter social se desarrolló en las adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, por las cuales se mandó revisar prácticamente toda la legislación y reformarla en lo necesario para lograr con ello plena igualdad entre los mexicanos".<sup>67</sup>

Antes de lograr la existencia de una Constitución que reconociera los derechos de los trabajadores, ocurrieron algunos hechos importantes que dieron pie al nacimiento de los derechos mínimos de los trabajadores que sirvieron de base para ser plasmados en la Constitución de 1917.

---

<sup>66</sup> IBIDEM. Pág. 45.

<sup>67</sup> SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1996. Pág. 162.

En agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

En septiembre, en San Luis Potosí, se emitió un decreto fijando los salarios mínimos. Ese mismo mes, en Tabasco se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El movimiento del Derecho del Trabajo en Jalisco tiene una gran importancia, y Mario de la Cueva hace referencia a estos hechos mencionando lo siguiente: "Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".<sup>68</sup>

Por otro lado, en Veracruz, se impuso el descanso semanal. Así mismo, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya importancia fue enorme en toda la República. Dicha ley establecía una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección en el

---

<sup>68</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 45.

trabajo y la reorganización de la justicia obrera. Posteriormente se promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

“En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de *Las cinco hermanas*: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, *un intento de socialización de la vida*. La *Ley del trabajo* reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución”.<sup>69</sup>

La ley del trabajo de Yucatán reconocía que el trabajo no debía ser considerado como mercancía y que las normas contenidas en esta ley servían para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios. Esta ley reglamentó las instituciones colectivas como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas.

Comprendía también las bases del derecho individual del trabajo: jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, salario mínimo y defensa del salario. Asimismo, establecía las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos, de carácter jurídicos y económicos.

---

<sup>69</sup> IBIDEM. Pág. 46.

Por otra parte en abril de 1915, el secretario de gobernación Rafael Zubarán Caomany, presidió el proyecto de ley del contrato de trabajo, este proyecto reguló los contratos individual y colectivo de trabajo.

"Es importante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales *una sección de trabajo*; y en el mes siguiente publicó una ley inspirada en el *Proyecto Zubarán* y en la *Ley de Bernardo Reyes* sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema".<sup>70</sup>

A pesar de que en estos Estados ya existían normas que reconocían la existencia del Derecho del Trabajo, no era suficiente, puesto que era necesario que el Derecho del Trabajo fuera aplicado en todo el país y no sólo en unos cuantos Estados, además de que era necesario establecer la uniformidad de este derecho. Para lograr este fin, era necesario que el Derecho del Trabajo fuera reconocido en la Carta Magna de nuestra República, previa reforma de su artículo 123.

"Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a un Congreso Constituyente".<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> IDEM.

<sup>71</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. TOMO I. Pág. 341.



El Congreso Constituyente el cual estaría integrado por representantes de los Estados, se instaló en Querétaro e inició a trabajar el 21 de noviembre de 1916. El 31 de enero de 1917 se firmó la Constitución por Venustiano Carranza y los Diputados. Fue promulgada el 5 de febrero y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Esta Constitución, según Ricardo Soto: "fue la primera en incluir dentro de su texto las llamadas 'garantías sociales', contenidas en sus artículos 27 y 123, y que se establecen a favor de las clases sociales más débiles, económicamente hablando, cual lo son los campesinos y los trabajadores".<sup>72</sup>

Cabe recordar que en el campo laboral hubo reformas trascendentales en el artículo 5°, por lo cual se acordó la formación de una comisión especial para la elaboración del capítulo sobre materia del trabajo, lo cual dio como resultado el artículo 123.

En cuanto a la necesidad del artículo 123, Fernando Floresgomez y su coautor comentan: "Dentro del Constituyente de 1917 surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social que fue con lo que se había inicialmente especulado en esta materia. Se trató en el seno del constituyente de incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendientes a proteger específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los llamados 'empleadores', sólo que fueron tantas y de tal importancia las cuestiones discutidas, que ello llevó a la

---

<sup>72</sup> SOTO PEREZ, Ricardo. Op. Cit. Pag. 121

creación de un nuevo tipo de discusión que se alejó de la terminología legal comúnmente empleada y trajo la aparición de un nuevo capítulo de garantías elaboradas ex profeso para la clase laborante. Así nació el artículo 123 Constitucional".<sup>73</sup>

De esta manera se estableció en la Constitución de 1917, un Título Sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", regulado por un solo artículo, el 123, el cual constaba de XXX Fracciones, y en las cuales se establecían, por fin, las bases mínimas para regular las relaciones de trabajo y de las cuales debían gozar todos los trabajadores de la República Mexicana.

El preámbulo de este artículo se estableció de la siguiente manera: El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

A manera de resumen respecto de los nuevos derechos laborales contemplados en las XXX fracciones de este artículo, mencionaremos los siguientes:

- Una jornada máxima de ocho horas.
  
- La prohibición de las labores peligrosas e insalubres para las mujeres y para los jóvenes menores de dieciséis años.

---

<sup>73</sup> FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Op. Cit. Pág. 236-237.

- La prohibición de la prestación del trabajo de los menores de doce años.
- Se establece un día de descanso por cada seis días trabajados.
- Protección para las mujeres embarazadas.
- Se establece un salario mínimo.
- Se otorga la participación de los trabajadores en las utilidades generadas por la empresa.
- Protección al salario, quedando exento de descuentos, embargos o compensaciones.
- El pago del salario en moneda de curso legal.
- La regulación de las horas extraordinarias.
- Responsabilidad de los patrones por riesgos de trabajo.
- Derecho de asociación de los trabajadores en sindicatos o coaliciones.
- Reconocimiento de las huelgas y paros.
- La creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de carácter laboral.
- Normas sobre el contrato de trabajo.

Este artículo ha sufrido una serie de reformas ya que con el paso del tiempo se debía ajustar a las necesidades de los trabajadores. Haremos un resumen respecto de las reformas más importantes que ha tenido este artículo, las cuales son mencionadas por Néstor de Buen:

- El 6 de septiembre de 1929 se publicó en el Diario Oficial la reforma que federalizó la legislación laboral debido al inconveniente de tener leyes laborales distintas en cada Estado de la República. Así mismo se declaró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.
  
- En noviembre de 1942, se adiciona la fracción XXXI, definiendo la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.
  
- El 6 de diciembre de 1960, se incorpora a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de esta reforma el texto original se convirtió en el actual inciso "A", creándose un inciso "B", con catorce fracciones, para los empleados del gobierno.
  
- El 21 de noviembre el Diario Oficial publica diversas reformas, siendo las más importantes las siguientes: la fracción II, impedía el trabajo de los menores de dieciséis años, después de las diez de la noche; la fracción III elevó la edad mínima para trabajar a catorce años de edad; la fracción VI estableció salarios mínimos profesionales, así como la determinación de los salarios mínimos por zonas.

- Otra reforma fue publicada el 14 de febrero de 1972, la cual crea el Fondo Nacional de Vivienda. Esta reforma da origen a la seguridad social habitacional. En este mismo año se establece el derecho habitacional a los trabajadores al servicio del Estado.
- El 31 de diciembre de 1974, se publica la reforma que consagra el principio de igualdad laboral entre hombres y mujeres, así como la preferencia a los trabajadores que son la única fuente de ingresos de su familia, y se establece el seguro de guarderías.<sup>74</sup>

A pesar de las reformas hechas al artículo 123 para enriquecerlo, faltaba una interpretación más amplia y acorde con la realidad social que vivía nuestro país, para lo cual era necesaria la creación de una ley que reglamentara lo establecido por este artículo, con la finalidad de que se respetaran con más rigor, los derechos de los trabajadores.

Respecto a la creación de una nueva ley José Dávalos comenta: "En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de la huelgas, también llamado arbitraje

---

<sup>74</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 355 - 369

semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo".<sup>75</sup>

En 1929, "la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo *Proyecto*, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio nombre de código, sino de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931".<sup>76</sup>

Al entrar en vigor dicha ley, quedaron abrogadas todas las leyes que sobre la materia habían expedido las legislaturas de los Estados y que habían regido hasta entonces como leyes locales.

Esta ley contiene disposiciones generales acerca de todo tipo de relación de trabajo, como los contratos individuales, los contratos colectivos, la jornada de trabajo, los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores, los sindicatos, las autoridades del trabajo y los procedimientos ante las juntas.

Existía entonces, una Ley Federal del Trabajo en nuestro país, sin embargo, no era perfecta, ya que con el paso del tiempo sufrió algunas reformas. A este respecto Fernando Floresgómez y su coautor comentan: "Ligeras reformas fueron impuestas a la legislación de 1931, siendo las de mayor trascendencia las promulgadas al surgir después de la segunda guerra mundial un

---

<sup>75</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 74.

<sup>76</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 45.

fuerte impulso industrial en nuestro país, ya que se encontraron los elementos que constituían los factores de la producción, el capital y el trabajo, con el grave problema de que las disposiciones no respondían en muchos casos a las necesidades reales de trabajadores y patrones".<sup>77</sup>

Gracias a esta ley, los contratos colectivos ampliaron las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores, lo cual permitió el avance de las normas contractuales, que sólo protegían los trabajadores sindicalizados, sin embargo, los trabajadores no sindicalizados quedaron desprotegidos, ya que sus relaciones de trabajo no progresaban.

Por otro lado, la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar varias disposiciones de dudosa aplicación, cambió la concepción jurídica de la ley, por lo cual se fueron creando nuevas normas laborales, motivo por el cual se reformó la ley.

Sin embargo, se consideró que las reformas hechas a la ley no eran suficientes, por lo cual, los obreros propiciaron la elaboración de una nueva ley.

Con el propósito de la creación de una nueva ley del trabajo, se presentaron dos anteproyectos, José Dávalos menciona cada uno de ellos: "En 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos... Este anteproyecto exigía, para su adopción, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de constitucional, para que

---

<sup>77</sup> FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Op. Cit. Pág. 237.

estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz".<sup>78</sup>

Este anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para su estudio. El primero de mayo de ese mismo año, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar ideas para la elaboración de un mejor anteproyecto.

Después de que los sectores interesados emitieron su opinión, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa para una nueva Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>78</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 72-73.



Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial el primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

Respecto al contenido de esta nueva ley, Fernando Floresgómez y su coautor opinan lo siguiente: “La nueva Ley Federal del Trabajo, aparte de que ha recogido las experiencias de los últimos 40 años en materia de relaciones laborales, tiene la virtud de una mejor sistematización y la introducción de un gran capítulo de contratos especiales. No solo se han comprendido actividades que antes no habían sido analizadas y mucho menos incluidas como correspondía, sino que se ha buscado dar cabida al mayor número de actividades humanas que no eran objeto de soluciones legales, pero las cuales resultaban imprescindibles en la vida moderna”.<sup>79</sup>

Esta ley es la que actualmente nos rige, aunque no con su texto original, ya que ha sufrido una serie de reformas tendientes a la mejora y defensa de los derechos de los trabajadores.

Acerca de la creación del Derecho del Trabajo, podemos decir en síntesis, que indudablemente no nació en la época de la Conquista, pues como se ha mencionado, los españoles establecieron un sistema muy cerrado para el desarrollo de los indígenas, ya que éstos eran tratados como esclavos y en el mejor de los casos, como mercancía, debido a que la burguesía era la clase que imperaba y que imponía sus leyes a su arbitrio. A pesar de la existencia de las Leyes de Indias, los españoles insistieron en no obedecerla y no reconocer a la clase trabajadora como tal, y mucho menos el reconocimiento de sus derechos.

---

<sup>79</sup> FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo Op. Cit. Pág. 238.

Posteriormente con la guerra de independencia, no se logró el nacimiento del Derecho del Trabajo como tal, pero cabe mencionar que es en esta época cuando se tiene el ideal de elevar las condiciones de vida del trabajador por medio de la abolición de la esclavitud y de algunos otros hechos que establecían derechos para la clase trabajadora.

Sin embargo, debido a la lucha interna en la que vivía el país, no se reconoció el Derecho del Trabajo, pues lo más importante era decidir quien estaría a la cabeza del país, es decir, existía una verdadera pugna por la presidencia de la República, ya que era urgente establecer el sistema político para el México Independiente, por lo cual, nadie se interesó por la clase trabajadora y se siguieron empleando las mismas leyes que regían en la época Colonial.

El nacimiento del Derecho del Trabajo, se da a consecuencia de la Revolución Mexicana de 1910, cuyo antecedente inmediato para su reconocimiento fue El Plan de Guadalupe. El Derecho del Trabajo surge como una necesidad de justicia, ya que el pueblo estaba cansado de los abusos de los cuales eran objeto, lo cual no sólo ocurría con la clase trabajadora, ya que los campesinos también eran maltratados, por lo cual formaron parte importante en este movimiento.

El resultado de esta revolución, fue la Constitución de 1917, la cual reconoce y otorga derechos a los trabajadores, creando para tal efecto, el artículo 123, con la finalidad de regular las relaciones de trabajo no solo para el sector obrero, sino para todo tipo de trabajadores.

Con la creación del artículo 123, se establece la creación de una ley federal, la cual debía regular lo establecido por la Constitución con la finalidad de tener una sola ley laboral en el territorio mexicano.

Es así como nace la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente, con la finalidad de mejorar y reforzar los derechos consagrados por esta ley, es abrogada para dar lugar a la ley de 1970, la cual, rige actualmente en nuestra República, para todos los trabajadores.

Cabe mencionar que en el presente capítulo pretendíamos establecer los antecedentes de las estaciones de servicio, mejor conocidas como gasolineras, sin embargo, mediante una exhaustiva y fallida investigación, encontramos que no existe documento alguno que se refiera a la historia de las estaciones de servicio, únicamente encontramos que éstas funcionan mediante franquicias otorgadas por PEMEX mediante el sistema de la Franquicia PEMEX.

El único dato sobre la antigüedad de las estaciones de servicio es que en 1991, antes de que se iniciara el programa de la Franquicia PEMEX, operaban 3,164 estaciones de servicio y gran parte de ellas tenían una antigüedad superior a los 10 años.

En julio de 1994 inició un programa para la instalación de nuevas estaciones de servicio, con ello se impulsa el interés por la Franquicia PEMEX y se incrementa de manera constante la red de estaciones de servicio los que significa que en la actualidad exista una red de más de 4,000 estaciones de servicio distribuidas a lo largo del país.

Ahora bien, las relaciones comerciales con los interesados se formalizarán mediante la celebración de contratos de Franquicia y de Suministro en los que se establece una relación comercial a largo plazo y la definición clara y equilibrada de derechos y obligaciones de franquiciante y franquiciatario fundamentadas en las leyes y reglamentos.

PEMEX entrega al franquiciatario los Manuales de Operación de la Franquicia las cuales son guías prácticas, que facilitan al franquiciatario conocer y consultar los distintos ámbitos que implica la operación y administración de una estación de servicio con el objeto de que las éstas tengan la misma presentación en imagen, atención, servicio, control y administración del negocio.

La aplicación y seguimiento de lo establecido en los Manuales de Operación de la Franquicia, busca que el franquiciatario cuente con una herramienta administrativa que le permita operar la estación de servicio con principios de eficiencia y elementos de control.

Sin embargo, la Franquicia PEMEX no interviene en las relaciones de trabajo entre el franquiciatario y sus empleados pues únicamente establece el personal necesario para el funcionamiento de la estación de servicio, sin intervenir en las condiciones de trabajo que deban pactarse.

Es por ello que al no existir obligación alguna respecto al respeto de los derechos de los trabajadores, es sabido que los franquiciatarios omiten pactar las condiciones de trabajo que deben regir para una buena relación de trabajo, ignorando

totalmente que existe una ley que establece los derechos mínimos para todos los trabajadores.

En el Capítulo IV de la presente investigación, trataremos más a fondo esta situación, señalando bajo qué condiciones trabajan los despachadores de gasolina, planteando diversas propuestas para que esta situación se mejore en favor de los trabajadores de las estaciones de servicio.

### **CAPITULO III**

#### **MARCO LEGAL APLICABLE.**

En el presente capítulo estudiaremos aquellas leyes que son aplicables en este trabajo, así mismo, analizando los capítulos más importantes de dichas normas que se relacionan directamente con nuestro tema.

Estudiaremos la Constitución Política, en virtud de que en ella se consagran los derechos básicos de todos los mexicanos, pero sobre todo, es en nuestra Carta Magna en donde aparecen los derechos mínimos de los trabajadores.

Analizaremos la Ley Federal del Trabajo, que es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional. Esta ley consagra de una manera más explícita los derechos de los trabajadores, estableciendo normas e instituciones para una mejor aplicación del Derecho del Trabajo.

Por último, haremos referencia a la Ley del Seguro Social, ya que la seguridad social es un derecho inherente de los trabajadores. Esta ley consagra todo lo relacionado con el seguro obligatorio, sus ramas y las prestaciones que otorga a los derechohabientes.

#### **3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Los artículos 1° y 5° se encuentran establecidos en el Título Primero, Capítulo I, De las Garantías Individuales.

El artículo primero de nuestra Carta Magna, establece el derecho a todo individuo de gozar de los derechos establecidos en ella, quedando prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De la misma manera suprime la esclavitud, señalando que todo hombre será libre y que los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional, obtendrán su libertad y la protección de las leyes.

Este precepto es muy importante ya que es el preámbulo de dos de nuestros derechos primordiales como son el derecho igualdad y de libertad.

Otro numeral importante para nuestro trabajo, es sin duda, el artículo quinto ya que éste consagra la libertad del trabajo, lo cual implica poder dedicarse a cualquier actividad productiva, siempre que no atente contra los derechos de terceros o contra la ley. La libertad para dedicarse a la actividad que una persona desee, es uno de los principales derechos del individuo.

Significa también que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Asimismo, se establecen los servicios obligatorios como son el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale

Otro artículo relacionado con el Derecho del Trabajo es el 73, Fracción X, el cual se encuentra en Título Segundo, Capítulo II, Sección III de nuestra Carta Magna.

“Los asuntos que son competencia de la federación están previstos en este artículo 73; señalados como facultades legislativas principalmente, son, teóricamente, las materias que las entidades federativas cedieron al gobierno nacional”.<sup>80</sup>

Este precepto faculta al Congreso para dictar leyes en materia laboral, es decir, gracias a esta facultad la ley del trabajo se federaliza para uniformar a nivel nacional, los derechos de los trabajadores, evitando así, una pluralidad de leyes que otorguen distintos derechos a los trabajadores. Es realmente importante la federalización de nuestra ley laboral, ya que de esta manera, se logra establecer una equidad entre patrones y trabajadores en toda la República, consiguiendo así, el principal objetivo del Derecho del Trabajo.

---

<sup>80</sup> Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por MATINEZ MORALES, Rafael I. Segunda Edición. Editorial OXFORD. Mexico, 1999. Pág. 73.



El más importante de los artículos para nuestro trabajo es precisamente el 123, en su apartado "A", el cual se encuentra en el Título Sexto, denominado Del Trabajo y la Previsión Social.

"Este precepto constitucional resume los principales logros del movimiento obrero, dentro del estado social de derecho, cuando uno de los fines del poder público era la justicia social".<sup>81</sup>

Reconoce el derecho al trabajo, resumiendo las bases de esta disciplina, en su aspecto tanto individual como colectivo, así como el derecho de la seguridad social.

El apartado "A" fija las bases para regular cualquier relación laboral, estableciendo derechos mínimos los cuales son regulados de manera más amplia por la Ley Federal del Trabajo. Estos derechos son los siguientes: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo infantil, semana laboral de seis días, protección a la trabajadora embarazada, criterios para la fijación de salarios mínimos generales y profesionales, el principio de salarios iguales para trabajos iguales, protección al salario mínimo, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, condiciones para trabajar tiempo extra, obligación patronal de proporcionar vivienda, responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sindicatos obreros y asociaciones patronales, derecho a la huelga y el paro, etc.

---

<sup>81</sup> IBIDEM. Pág. 158.

### 3.2 Ley Federal del Trabajo.

En primer lugar, estudiaremos los principios generales del Derecho del Trabajo contenidos en el Título Primero de esta ley.

Inicialmente se establece que este ordenamiento es de carácter federal, refiriéndose también a los derechos y obligaciones del capital y del trabajo consagradas en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por lo tanto, esta norma no les será aplicable a los trabajadores burócratas federales, estatales o municipales, es decir, a los trabajadores al servicio del Estado.

Siempre se ha tenido la idea de que la Ley Federal del Trabajo únicamente protege los derechos de los trabajadores, pero su real objetivo es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Es muy importante conseguir el equilibrio entre los intereses de los factores de producción ya que, en la opinión de Baltasar Cavazos: "El trabajo sin el capital es improductivo, pero el capital sin el trabajo es estéril".<sup>82</sup>

En esta ley se trata de dignificar la calidad del trabajador al establecer que no es un artículo de comercio y que se debe tratar al trabajador con dignidad y bajo condiciones de trabajo que satisfagan sus necesidades.

---

<sup>82</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, et al. Trigésimo primera edición. México, 2002. Pág. 85.

Menciona que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

“La prohibición de establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo, edad o condición social, ofrece dudas e interpretaciones contradictorias en lo tocante a los trabajos especiales regulados por esta Ley, particularmente en las mujeres y entre los menores”.<sup>83</sup>

Tal vez este precepto debería señalar dichas excepciones con el fundamento de que debido a sus condiciones especiales, es necesario darles cierto tipo de privilegios, ello con la finalidad de evitar conflictos laborales entre los mismos trabajadores.

Lo establecido en el artículo 5º constitucional, se refuerza en el Título en estudio, al mencionar que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

Sin embargo, el derecho al trabajo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Existe un principio que establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables aún cuando exista en contrato que contenga alguna cláusula de renuncia de los derechos mencionados con anterioridad, pues ésta será nula, es decir, no

---

<sup>83</sup> Ley Federal del Trabajo, comentada por BREN A GARDUÑO, Francisco. Cuarta Edición. Editorial Harla. México, 1998. Pag. 4

producirá efectos legales. Cabe mencionar que la renuncia al trabajo no implica la renuncia de derechos.

También se señala que los tratados internacionales aprobados por el senado constituyen leyes federales especiales en materia laboral, los cuales serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador.

“Los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Senado, se asimilan a este tipo de tratados y en nuestra opinión constituyen parte de la LFT”.<sup>84</sup>

En virtud de que esta organización vela por los intereses de los trabajadores a nivel internacional, buscando que los derechos de los trabajadores sean los mismos en todo el mundo, son aceptables las normas que establece a favor de los trabajadores.

En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. Al respecto, Baltasar Cavazos comenta: “La gran desocupación que padecemos exige que se dé preferencia al trabajador nacional en relación con el extranjero. El último párrafo del artículo respeta las necesidades de los inversionistas que prefieran por cualquier causa emplear extranjeros en los puestos indicados”.<sup>85</sup>

Este Título contempla el concepto de trabajador y de su análisis encontramos los siguientes elementos: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física, por lo tanto, las

---

<sup>84</sup> IBIDEM. Pág. 6.

<sup>85</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Op. Cit. Pág. 87.

personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) la prestación del trabajo debe ser personal y subordinado.

“La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo”.<sup>86</sup>

También señala que por trabajo debe entenderse toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Igualmente se reconoce la categoría de trabajador de confianza estableciendo que esta característica depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Es recomendable que las empresas cuenten con una descripción de los puestos para que permitan determinar quiénes son sus trabajadores de confianza.

Estas personas deberían tener los mismos derechos que los demás trabajadores, sin embargo, no pueden formar parte de un sindicato, su participación en las utilidades es reducida, no recuentan en los movimientos de huelga, etc.

Es importante mencionar que Baltasar Cavazos califica de inconstitucional esta categoría de trabajadores comentando lo

---

<sup>86</sup> IDEM.

siguiente: "Como el artículo 123 constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto, ya que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta".<sup>87</sup>

El patrón es, según la definición consignada en este Título, la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El patrón puede ser el director de la empresa, el gerente o el mismo dueño del negocio en el cual el trabajador presta sus servicios. Cabe mencionar que el trabajador no está obligado a conocer al dueño o verdadero patrón de la empresa, pues su patrón será la persona de la cual reciba las órdenes directamente.

La figura de la representación patronal puede recaer en los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, pues éstos representan al patrón. A través de los representantes, el patrón se obliga con el trabajador, quien a su vez, está obligado a cumplir con las órdenes que le dé el representante del mismo.

Además de establecer los diversos conceptos mencionados, este Título contempla otras cuestiones importantes como lo referente a las lagunas de la ley, pues es común que algunos preceptos contenidos en ésta sean un tanto confusos, lo cual puede parecer un problema al resolver un determinado caso, por ello, se establece que para la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá siempre aquella que le sea más favorable al trabajador.

---

<sup>87</sup> IDIDEM. Pág. 89.

A este respecto, Francisco Breña comenta: "El legislador resuelve, indicando al juzgador que interprete siempre favoreciendo al trabajador, con lo cual reafirma la naturaleza social y proteccionista del derecho del trabajo".<sup>88</sup>

El Título segundo de la presente ley, se denomina Relaciones Individuales de Trabajo, sus disposiciones generales se establecen el Capítulo I, las cuales comentaremos en los siguientes párrafos.

En primer lugar, se señala que la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

No se distingue la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues ambos se establecen como elementos para definir el servicio personal y subordinado y el pago de un salario.

Para Baltasar Cavazos: "La relación de trabajo inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades".<sup>89</sup>

Se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin que exista la relación de trabajo, éste es, que se celebra el contrato y se pacta el servicio a prestar en una fecha posterior a la celebración de éste.

---

<sup>88</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 19.

<sup>89</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Op. Cit. Pág. 119.

Se establece que se presumirá la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De acuerdo con este señalamiento, "opera una presunción juris tantum, a favor del trabajador, y la carga de la prueba en la relación de trabajo corresponde íntegramente al patrón".<sup>90</sup>

El patrón está en posibilidad de alegar la inexistencia de la relación de trabajo por falta de contrato por escrito, sin embargo, la carga de la prueba le corresponde a éste, por lo tanto el trabajador quedará protegido por la omisión de la celebración de un contrato de trabajo.

Para proteger la integridad física de los menores, en este Capítulo se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, ya que su desarrollo no se ha complementado, por lo que sería riesgoso utilizar sus servicios.

Además de la protección a su integridad física, busca que de alguna manera, los menores tengan una educación básica, es decir, que también salvaguarda su derecho a la educación. Existen casos en que los menores se ven obligados a trabajar, ya que son el sustento de su familia, por lo cual, podrán ser contratados siempre y cuando, el trabajo no interfiera con sus estudios.

---

<sup>90</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 24.



Cabe mencionar que se debería establecer alguna sanción para aquellas personas que se sirven de los menores, explotándolos por su necesidad de allegarse de recursos, y que de ninguna manera permiten la compatibilidad entre el trabajo y sus estudios.

Siguiendo con la protección a los menores, se consigna que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores o del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

“La protección de la Ley Laboral al menor, es manifiesta cuando pese a su minoría de edad, le reconoce absoluta capacidad de ejercicio para cobrar su salario devengado e instaurar acciones en contra del patrón”.<sup>91</sup>

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, se señala que éstas deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

El objeto de esta garantía, es prevenir controversias en cuanto a las condiciones en que se ha de prestar el trabajo, ya que al no pactar las condiciones por escrito, se presta a engaños por parte del patrón, pues alegando que no existe un contrato colectivo de trabajo, puede burlar los derechos del trabajador.

---

<sup>91</sup> IBIDEM. Pág. 29.

Esta ley sugiere las condiciones de trabajo que deben constar por escrito, ejemplo de éstas son: generales del trabajador y del patrón; duración de la relación; el servicio o servicios que deban prestarse; el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; el monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; los días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

La determinación de las condiciones de trabajo enumeradas anteriormente, se deben considerar como mero ejemplo, ya que pueden establecerse de una manera más detallada, pues esto evitará que surjan problemas para su aplicación, además de que su especificación constituye una seguridad tanto para el trabajador como para el patrón.

Ahora bien, la falta del documento en el que se establezcan las condiciones de trabajo es imputable al patrón, por lo tanto esta situación no priva al trabajador de la protección de la ley, ya que el trabajador gozará de los derechos mínimos establecidos en la ley.

También se previene que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

El incumplimiento de lo que está expresamente pactado, es causa de la disolución de la relación laboral. El derecho a rescindir el contrato es un derecho tanto del trabajador como del patrón.

Por otra parte, el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil.

Sobre este tema Francisco Breña comenta: “La responsabilidad civil se puede reclamar ante Tribunales del Fuero Común, pero ello es práctico sólo cuando el demandado tiene bienes suficientes diferentes al salario para hacer efectiva una sentencia judicial”.<sup>92</sup>

Ya ha quedado claro que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, debido a que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Para garantizar la inviolabilidad de estos derechos, la ley previene que todo convenio o liquidación debe hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven el cual debe ser ratificado ante la Junta, sin embargo, no establece sanción alguna el que dichos convenios no sean ratificados, pues con su debida confirmación se pueden evitar muchos problemas posteriores para ambas partes de la relación laboral.

El Capítulo II, del Título en estudio de esta ley, hace referencia a la duración de las relaciones de trabajo. Comentaremos algunos artículos referentes a este tema para su mejor comprensión.

---

<sup>92</sup> IBIDEM. Pág. 36.

El tiempo de duración de la relación de trabajo debe determinarse en el contrato, o en su defecto, pactarse entre las partes, ya que de lo contrario y con fundamento en el principio de estabilidad, se entenderá que la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador a permanecer en el trabajo mientras cumpla con sus obligaciones. En cuanto al contrato por tiempo determinado, éste se celebrará para realizar una obra concreta, en este caso el contrato durará el tiempo que tarde el trabajador para realizarla.

El tiempo de duración de la relación de trabajo se determina cuando la naturaleza del trabajo así lo permita, es decir, que una vez terminado el trabajo, la prestación del servicio será innecesario, pues la materia prima que le dio origen se ha agotado. Los casos en los cuales se puede pactar un tiempo determinado se establecen en la ley en comento.

De esta manera se establece que un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y algunos casos previstos por esta norma.

Si el plazo pactado ha llegado, pero aún no se ha terminado el trabajo para lo cual se contrato al trabajador, éste deberá permanecer el tiempo suficiente para terminar el trabajo, y una

vez concluido éste se terminará la relación de trabajo, por lo tanto, el patrón estará obligado a conservar al trabajador en su puesto sin la necesidad de contratar a otra persona para concluir el trabajo.

Otro tema tratado en este apartado es la sustitución de patrón, mencionando que esta situación no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses.

El patrón sustituido no deja por ese solo hecho de ser deudor de sus trabajadores. El patrón sustituto adquiere por la cesión de los bienes, todos los derechos del patrón sustituido, pero también adquiere todas sus obligaciones. Esta ley protege los derechos de los trabajadores en los casos en que el patrón sustituido pretenda evadir sus deudas con sus trabajadores.

El término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución a los trabajadores.

En cuanto al Capítulo IV, éste establece lo relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo.

Es un derecho tanto del patrón como del trabajador dar por terminada la relación de trabajo cuando una de las partes incumple con sus obligaciones, sin responsabilidad para la parte que da por terminada dicha relación. La decisión de terminar la relación de trabajo no puede darse por arbitrio de las partes, y

para evitar esta situación, esta ley prevé las situaciones que darán lugar a la rescisión de la relación de trabajo, las cuales se establecen en este mismo Capítulo.

De esta manera, se enumeran las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, las cuales son conocidas como causales de despido. Si el trabajador incurre en alguna falta mencionada en esta ley, el patrón está en libertad de despedir a su trabajador sin pagarle indemnización, ya que el trabajador es el que faltó a su responsabilidad en el trabajo.

Algunas de estas causas son el engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados o referencias; que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad u honradez en contra del patrón, sus familiares o del personal de la empresa o en contra sus de sus compañeros; ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores; que comprometa por su imprudencia la seguridad de la empresa o de las personas que se encuentren en ella; cometer actos inmorales en el lugar de trabajo; revelar los secretos de fabricación; que tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso o sin causa justificada; concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

Aquí se previene que se debe dar aviso por escrito al trabajador sobre su despido, mencionando la conducta concreta que motiva el despido, así como la fecha respectiva en que sucedió dicha conducta. El dar aviso por escrito al trabajador

respecto de su despido, tiene por objetivo evitar que se alegue un despido injustificado, lo cual ofrece una garantía para el patrón, sin embargo, en la práctica no sucede así, puesto que la mayoría de los despidos son injustificados, y en virtud de que la ley no establece sanción alguna en caso de omisión de este aviso, salvo la presunción de un despido injustificado, los patrones no se preocupan por extender este documento a sus trabajadores.

Por otra parte, las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, son, por mencionar algunas: engañarlo respecto de las condiciones de la relación de trabajo; incurrir el patrón, sus familiares o su personal en faltas de probidad u honradez en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; la reducción del salario; sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

El propósito de establecer causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, consiste en protegerlo de abusos por parte de los patrones, ya que comúnmente tratan a sus trabajadores con desprecio por creer que éstos tienen la obligación de soportar sus maltratos, por lo cual, la ley los protege estableciendo una serie de conductas reprobables en las que puede incurrir el patrón y por las cuales el trabajador tiene el derecho de dar por terminada su relación de trabajo en virtud de que uno de los principales objetivos de esta ley es salvaguardar la dignidad del trabajador. En estos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague la correspondiente indemnización.

Por su parte, el Capítulo V, de este Título trata sobre la terminación de las relaciones de trabajo, las cuales regula de la siguiente manera.

No debe confundirse las causas de rescisión con las causas de terminación de la relación de trabajo, la diferencia entre ambas figuras las comenta Francisco Breña: "Las causas de rescisión son provocadas por las partes de la relación de trabajo, generalmente son el resultado del incumplimiento o de cualquier otro acto atentatorio a la contraparte. Las causas de terminación por el contrato, tienen su origen, bien en la voluntad conjunta de las partes o se deben a causas no imputables a ellas".<sup>93</sup>

De este modo, las causas de terminación de la relación de trabajo pueden ser de dos clases: las voluntarias, es decir, el mutuo consentimiento de las partes; y las involuntarias que son la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Pasemos ahora al estudio del Título Tercero correspondiente a las Condiciones de trabajo. Las Disposiciones generales se mencionan en el Capítulo I.

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

---

<sup>93</sup> IBIDEM. Pág. 97.



En este apartado se pretende establecer una uniformidad de derechos entre los trabajadores, estableciendo para ello las condiciones mínimas que deben gozar estos sujetos, y cuyo objetivo es proteger la salud, la vida y la integridad de los trabajadores. Son mínimas porque no se establece una restricción para que puedan ser superiores a las marcadas por esta ley, pero sí establece que nunca podrán ser inferiores.

A pesar de que en el contrato de trabajo se establecen concretamente las condiciones de trabajo, las más importantes versan sobre la jornada y el salario a percibir. En la mayoría de los casos los patrones ya tienen establecidos estos puntos y el trabajador únicamente firma, aceptando las condiciones establecidas por el patrón.

Es por esto, que la ley protege al trabajador permitiéndole que someta a consideración de la Junta su situación respecto a su salario cuando el trabajador considere que éste no es remunerador respecto a las actividades realizadas o porque su jornada de trabajo es excesiva no obstante que exista un contrato de trabajo especificando su salario.

El Capítulo II, del Título en estudio trata sobre la jornada de trabajo, regulando las bases para su fijación. Estudiaremos lo referente a la jornada para su mejor comprensión.

En primer lugar se consigna el concepto de jornada de trabajo, entendiendo por tal, el total de horas durante las cuales el trabajador presta sus servicios al patrón.

Se otorga la posibilidad a las partes de establecer una jornada de trabajo que convenga a sus intereses con la única limitación de que no exceda de ocho horas y que se tome en cuenta la naturaleza del trabajo para que la jornada no sea inhumana.

De acuerdo con la hora en que ha de prestarse el servicio, la jornada de trabajo clasifica en diurna, nocturna y mixta. Este Capítulo previene el tiempo que debe durar dicha jornada tomando en cuenta el rendimiento físico del trabajador, ya que una persona es más productiva durante la mañana que por la noche debido a las funciones biológicas normales del individuo, pues el cuerpo humano está acostumbrado a descansar durante la noche.

De esta manera se establece que la jornada diurna se comprende entre las seis y las veinte horas, la nocturna entre las veinte y las seis horas y la mixta contempla períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.

En este Capítulo se marca el total de horas de duración de cada tipo de jornada, pero cabe mencionar que establece únicamente un máximo de duración, lo cual permite que la jornada dure menos horas en atención al trabajo a desempeñar, pues aún estando dentro del límite establecido por la ley, podría resultar dañino para el trabajador. Así la jornada diurna será de ocho horas, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Dicho

descanso permite al trabajador tomar sus alimentos, si así lo desea, o simplemente para despejarse y descansar y reponer un poco sus energías, pues este descanso es muy corto, sin embargo, el patrón podrá otorgar una media hora más para que el trabajador pueda tomar sus alimentos, aún cuando no está obligado a hacerlo.

Si el trabajador no puede salir del área de trabajo para tomar sus alimentos, por distintas razones como la lejanía de su hogar o de un restaurante, o porque sus tareas se lo impiden, se considerará que el tiempo durante el cual le correspondería tomarlo, le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Por otro lado, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

— Francisco Breña comenta al respecto: "Debe distinguirse entre jornada extraordinaria o de horas extra de trabajo, en la que la causa obedece a la satisfacción de necesidades técnicas o económicas, de la prolongación de la jornada, cuyo origen es un siniestro. En el primer caso el patrón debe probar su necesidad, en tanto que en el segundo, su necesidad será notoria e inobjetable".<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> IBIDEM. Pág. 113.

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

La prolongación de la jornada en este caso no obedece a ningún siniestro o peligro dentro de la empresa, sino a las necesidades de ésta, por ello, el patrón está obligado a demostrar dicha necesidad.

Las horas de trabajo excedentes de la jornada habitual en caso de siniestro, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario por circunstancias distintas a un siniestro, se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El establecer una jornada de trabajo de ocho horas diarias permite al trabajador disponer de su tiempo libre para descansar, por lo tanto, si éste trabaja durante esas horas se le debe pagar más del salario normal.

Por su parte, el Capítulo III trata de los días de descanso, estableciendo las condiciones para gozar de este derecho.

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Es necesario que el cuerpo reponga sus energías gozando de un día por lo menos para hacerlo, pues el descanso después de la jornada diaria no es suficiente para que el trabajador se relaje y descanse.

Este señalamiento deja abierta la posibilidad de descansar más de un día a la semana. El día de descanso se pagará como si se hubiese trabajado, pues el trabajador necesitará dinero para poder salir a divertirse.

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo pues se estima que es un día de reunión familiar, por ello se recomienda como descanso, sin embargo puede que el trabajador descanse entre semana.

También se señala que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Existen días de descanso obligatorio señalados en el presente apartado y son: 1o. de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1o. de mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre; 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre; y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Francisco Breña estima que: "El descanso obligatorio tiene por objeto permitir que el trabajador conmemore acontecimientos significativos, nacionales, laborales, sociales y aun religiosos".<sup>95</sup>

En cuanto al capítulo IV, éste versa sobre las vacaciones, señalando los periodos y los días que gozarán los trabajadores de acuerdo a su antigüedad, estableciendo lo siguiente.

---

<sup>95</sup> IBIDEM. Pág. 120.

Las vacaciones permiten que el trabajador descanse de manera continua, durante varios días seguidos, que en este caso la ley establece que mínimo serán seis días continuos y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Como se observa los días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador dependerán de la antigüedad que éste tenga en la misma empresa.

Se previene que aún cuando un trabajador no labore durante todo el año, sí tiene derecho a gozar de vacaciones en una manera proporcional al número de días trabajados en el año, pues debemos recordar que los derechos que establece esta ley son irrenunciables.

Las vacaciones tienen por objeto proporcionarle al trabajador un descanso continuo que le permita reponer sus fuerzas y disfrutar de la vida familiar, por lo que se estima que seis días continuos como mínimo, serán suficientes para lograr este propósito.

Este Capítulo protege la irrenunciabilidad del periodo de vacaciones a cambio de una remuneración económica, debido a la necesidad que tiene el trabajador de descansar, pues si se le recompensara económicamente esta necesidad no estaría satisfecha pues se le privaría del descanso. Además, este precepto pretende evitar la explotación de los trabajadores, pues los patrones prefieren pagar una cantidad extra a cambio de permitir el descanso a sus empleados.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Se establece también, que se tendrá derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

La prima vacacional tiene por objeto dar una percepción extra, con el fin de que el trabajador pueda disfrutar de un descanso especial, pues el salario ordinario ya está destinado a los gastos ordinarios, por lo tanto, dicho premio le permite asistir a un centro vacacional o alguna otra diversión que permita al trabajador disfrutar de su periodo de descanso.

Se establece un plazo máximo para que el trabajador pueda gozar de sus vacaciones que es de un año y medio, el cual no se debe violar. Asimismo, se debe otorgar una constancia que servirá como prueba de la antigüedad en el trabajo. No obstante que se establece que se debe otorgar dicha constancia, no establece sanción alguna para aquellos patrones que omitan extender a sus trabajadores dicho documento.

Un capítulo muy importante en cuanto a condiciones de trabajo se refiere es el correspondiente al salario, el cual se encuentra regulado por el Capítulo V.

En primer lugar define qué es el salario, sin embargo, creemos pertinente anotar el concepto de Breña Garduño, el cual es el siguiente: "El salario es la cantidad en moneda de curso

legal que el patrón debe pagar al trabajador por el trabajo realizado".<sup>96</sup>

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Este Capítulo faculta a las partes para poder fijar el salario de común acuerdo, con la única limitación de que el salario sea remunerador al trabajo realizado, independientemente de la manera en que éste se pague.

El salario se integra por prestaciones en efectivo y prestaciones en especie, las primeras se entienden como la cantidad en moneda de curso legal que el trabajador recibe, por ejemplo, cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones; las segundas se integran por los bienes o servicios que el trabajador reciba tales como la habitación o la despensa, entre otros.

Todo trabajador busca obtener una retribución que le permita vivir de manera digna, por lo cual el salario debe ser remunerador, es decir, que sea el suficiente para el pago del esfuerzo realizado y para la reposición de la fuerza gastada y nunca menor al fijado como mínimo.

En este apartado se consagra el principio de igualdad entre los trabajadores al señalar que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

---

<sup>96</sup> IBIDEM. Pág. 126.



Baltasar Cavazos cometa al respecto: "En la práctica resulta de difícil aplicación, ya que es muy raro que se pueda dar un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Con las descripciones de puestos y técnica de calificación de méritos, se puede acreditar, en un momento determinado, la eficacia de cada trabajador individualmente considerado".<sup>97</sup>

Ahora bien, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos.

El aguinaldo es un "regalo que se hace por Pascua de Navidad".<sup>98</sup> Tiene la finalidad de que el trabajador pueda disfrutar de las fiestas de fin de año.

Esta ley establece un mínimo de quince días de aguinaldo equivalentes al salario que perciba en ese momento el trabajador, dejando abierta la posibilidad de que se le otorguen más días de aguinaldo al trabajador, pues no establece un máximo a pagar.

Se debe pagar el salario a los obreros semanalmente y cada quince días a los empleados de oficinas, sin embargo, algunos empleados de confianza perciben su salario de manera mensual.

Cabe mencionar que independientemente de que los trabajadores reciban su salario semanal, quincenal o

---

<sup>97</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Op. Cit. Pág. 151.

<sup>98</sup> DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 68.

mensualmente, siempre debe hacerse en las fechas convenidas, no teniendo el patrón derecho alguno a retener el pago, pues en caso de hacerlo, el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo por violar una de las condiciones de trabajo que es el pago del salario.

Por otro lado, el Capítulo VI, consagra los artículos que establecen lo referente al salario mínimo, regulando la forma de establecerlos así como sus características. La ley señala sobre este tema lo siguiente.

El salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo es el salario vital para un trabajador y su familia, pues debe ser el suficiente para satisfacer las necesidades materiales que comprenden casa, vestido, sustento y educación. Dicho salario no es la cantidad que se da como retribución por una jornada legal máxima, es la cantidad que debe pagarse como mínimo para la satisfacción de las necesidades familiares del trabajador, por lo tanto, aun cuando se labore una jornada inferior a la máxima legal, se puede percibir el salario mínimo.

Ahora bien, el salario mínimo podrá ser general o profesional. El primero es la cantidad que debe pagarse a un trabajador por la realización de una actividad que no necesita de una preparación especializada, mientras que el segundo se fija tomando en cuenta el grado de preparación o de dificultad que requiera la realización de un trabajo.

En cuanto a la determinación del salario por áreas geográficas, Francisco Breña comenta: "La determinación del salario mínimo general se funda en un criterio geográfico, lo que implica que la República se divide en áreas geográficas en atención al grado de desarrollo industrial y comercial en las que de acuerdo a factores económicos políticos y sociales se dirá qué cantidad se considera necesaria para satisfacer las necesidades materiales y espirituales de una familia".<sup>99</sup>

El Capítulo VII, de este título establece normas protectoras y privilegios al salario.

Los trabajadores podrán disponer libremente de sus salarios, pues el salario es propiedad absoluta del trabajador, ya que sólo él tiene el derecho de disposición, en virtud de que es él quien presta el servicio personal al patrón.

Este Capítulo recalca una vez más el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales al consignar que el derecho a percibir el salario es irrenunciable.

El pago del salario es una contraprestación de carácter personal, y en el caso de que el patrón no cumpla con las normas establecidas para su pago, será responsable de los daños ocasionados al trabajador por su notable negligencia.

Sin embargo, sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

---

<sup>99</sup> Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 149.

El salario debe pagarse únicamente con moneda de curso legal, lo cual no permite que sea canjeable por cualquier otro artículo. Pero cabe la posibilidad de que se otorgue al trabajador además de sus salario en efectivo, otras compensaciones en especie como los vales de despensa, fichas de descuentos, etc., lo cual no implica una violación a este artículo, sino que lejos de sustituir al salario, en realidad lo aumenta pues estas prestaciones pueden ser parte del salario real del trabajador.

El Título cuarto de la presente ley, denominado Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones, regula en sus Capítulos I y II, las respectivas obligaciones y prohibiciones de las partes de la relaciones de trabajo de la siguiente manera.

En primer lugar encontramos las principales obligaciones de los patrones, de las cuales podemos concluir que la obligación fundamental del patrón es pagar el salario por el servicio recibido, sin embargo no es la única pues el Capítulo en referencia marca un total de veintiocho obligaciones más que en resumen consisten en cumplir con las condiciones de trabajo pactadas, así como procurar el respeto a sus trabajadores.

Así como se marcan obligaciones, también existen prohibiciones para los patrones. Estas prohibiciones constituyen una restricción a ciertas actitudes que pueden dañar la relación de trabajo, y tienen por objeto el respeto a la igualdad, a la libertad de disposición del salario, la libertad de asociación y sobre todo a la seguridad de los trabajadores.

Si se establecen obligaciones y prohibiciones para los patrones, lo justo es que también existan para los trabajadores.

De esta manera también se establecen dichas obligaciones y prohibiciones para éstos.

Francisco Breña comenta sobre las obligaciones de los trabajadores señalando lo siguiente: "La principal obligación del trabajador es prestar el servicio, y de ella deriva toda una serie de obligaciones y de prohibiciones al igual que ocurre con el patrón, de modo que éste tiene frente al trabajador tantos derechos como obligaciones y prohibiciones tiene su subordinado".<sup>100</sup>

Por su parte las prohibiciones ratifican las obligaciones establecidas con anterioridad.

El Capítulo IV, trata sobre los derechos de preferencia y antigüedad de los trabajadores.

Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

"Los derechos de ascenso, preferencia y antigüedad tiene como origen el principio de estabilidad del trabajo. En realidad la preferencia y el ascenso son efectos del reconocimiento de la antigüedad".<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> IBIDEM. Pág. 188.

<sup>101</sup> IBIDEM. Pág. 208.

Para que se dé preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están, es necesario que exista un contrato colectivo firmado entre el patrón y el sindicato obligándose el primero a contratar a los elementos sindicalizados.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad la cual es una compensación que se da al trabajador por el tiempo que trabajó en una misma empresa, la cual se otorga cuando termina la relación de trabajo. De acuerdo con esta ley se debe pagar solo a los trabajadores de planta, se pagará cuando hayan sido despedidos, en caso de retiro voluntario se pagará solamente si el trabajador cumple con 15 años de servicio.

Por último, el Título Séptimo de nuestra ley, regula lo relativo a las Relaciones colectivas de trabajo, en sus Capítulos I y II, establece las bases para la formación de sindicatos y coaliciones.

En este apartado se reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

"Este artículo reconoce una de las formas de libertad de asociación en materia laboral, garantizada por la Constitución Política del país, fracción XVI, Apartado 'A', artículo 123, y por convenios internacionales en materia laboral. La coalición es un derecho público de naturaleza social; son derechos de los trabajadores". <sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> IBIDEM. Pág. 354.

La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. La coalición es transitoria, no requiere de registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

Por otra parte el sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

“El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores, o de tres patrones, por lo menos”.<sup>103</sup>

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, además de establecer que no se necesita un permiso para formar sindicatos, basta con la voluntad de hacerlo para constituirlo. Sin embargo, no se pueden omitir los requisitos establecidos para su registro.

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Esta ley, a pesar de garantizar la libertad de asociación del trabajador, no se cumple en la realidad, pues una restricción para los trabajadores de confianza es, precisamente, no formar parte de los sindicatos. Además de que en determinadas empresas se prohíbe constituir sindicatos.

---

<sup>103</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Op. Cit. Pág. 281

El principal objetivo de los sindicatos es mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, por lo tanto, si tiene esos derechos, es lógico que tengan total libertad para establecer sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades.

Existen varios tipos de sindicatos de trabajadores los cuales son: gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y de oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

También existen sindicatos de patrones, los cuales pueden ser: los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Toda persona que de acuerdo con la ley pueda trabajar, tendrá derecho a sindicalizarse, por lo tanto, si la ley establece un mínimo de edad para poder trabajar, ésta será la misma para tener derecho a sindicalizarse.

Existe una restricción para los trabajadores de confianza para formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.



Baltasar Cavazos comenta lo siguiente: "Resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza en muchas ocasiones, por no decir que en todas, tienen intereses diferentes y a veces contradictorios con los de los demás trabajadores, además, se posesionarían, por su preparación, de los mejores puestos".<sup>104</sup>

No obstante, que se prohíbe a los trabajadores de confianza formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, no quiere decir que no puedan formar sus propios sindicatos.

Ahora bien, Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

"El número de veinte trabajadores y de tres patrones se eligió en forma arbitraria. Hay autores que sostiene que deberían ser veinticinco el número de trabajadores, pero uno se pregunta ¿y por qué no diez? Hay pequeñas empresas que tienen menos de veinte trabajadores a los que, por contratar individualmente, en ocasiones se les priva de sus derechos constitucionales".<sup>105</sup>

Los estatutos de los sindicatos deben contener: denominación; domicilio; objeto; duración; condiciones de admisión de miembros; obligaciones y derechos de los asociados; motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar; forma de pago y monto de las cuotas sindicales; entre otras.

---

<sup>104</sup> IBIDEM. Pág. 282.

<sup>105</sup> Ley Federal del Trabajo. Op Cit. Pág. 366

También se faculta a los sindicatos para adquirir bienes muebles, adquirir los bienes inmuebles destinados al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Es importante mencionar que al registrar el sindicato, éste adquiere la capacidad para actuar como toda persona moral, en caso de no estar registrado, no podrá actuar de manera alguna ante las autoridades laborales.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente en sus asuntos.

Francisco Breña opina lo siguiente: "Aunque un trabajador se encuentre sindicalizado tienen siempre la libertad para acudir personalmente ante los Tribunales del Trabajo en defensa de sus derechos o hacerlo por conducto de otro representante legal".<sup>106</sup>

De esta manera concluimos con el estudio de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, que se relacionan íntimamente con el desarrollo de este trabajo, pues de lo consignado por estos Capítulos, se tomará una base para hacer algunas propuestas sobre los derechos de los despachadores de gasolina.

Es así como hemos estudiado los derechos mínimos que debe gozar todo trabajador, quedando la posibilidad de

---

<sup>106</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada Op. Cit. Pág. 286.

ampliarse por virtud de un contrato individual colectivo o por el simple acuerdo de voluntades.

Sin embargo, debemos recalcar, que los despachadores de gasolina, sujetos centrales de nuestro tema de investigación, no gozan ni siquiera de estos derechos mínimos, pues no les son respetados ni la jornada de trabajo, su salario, días de descanso, y mucho menos sus vacaciones, lo cual constituye una violación al principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Es por ello que nos interesamos en proponer algunas soluciones para este problema, los cuales serán estudiados en nuestro siguiente capítulo.

### **3.3 Ley del Seguro Social.**

El fundamento constitucional del seguro social lo encontramos en el artículo 123, apartado "A", Fracción XXIX constitucional.

El Título Primero de esta ley, hace referencia a las disposiciones generales observables para su exacta aplicación.

Primeramente, se establece que esta norma es de carácter federal pues el Congreso de la Unión está facultado para expedir esta ley, con la finalidad de que exista sólo una Ley del Seguro Social aplicable en todo el país, evitando así una pluralidad de leyes sobre la materia. Es de interés social porque protege el bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y grupos sociales, ésto es, que interesa a cualquier grupo social.

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que será garantizada por el Estado.

La seguridad social es una parte de la previsión social obligatoria que bajo la administración del Estado, sirve para compensar las pérdidas de ganancia o capacidad a los cuales está expuesto el trabajador debido a los riesgos de trabajo sociales y materiales.

Se señala que la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, con lo cual se refuerza el carácter federal de esta norma.

También menciona que el seguro social es establecido como un servicio público de carácter nacional cuya finalidad es la de proteger a los trabajadores de los problemas que se le pudieran presentar con motivo de una enfermedad o accidente.

El seguro social comprende dos tipos de regímenes, el obligatorio y el voluntario.

El régimen obligatorio del seguro social se debe imponer por encima de la voluntad de los particulares, toda vez que su finalidad es proteger a la clase económicamente activa, es decir, los trabajadores. Por ello el patrón está obligado a inscribirse en el seguro social, incorporar a los trabajadores, hacer las retenciones y realizar las aportaciones.

Por su parte, el voluntario tiene la finalidad de obtener ingresos adicionales mediante el aseguramiento de grupos sociales tales como vendedores, profesionistas, taxistas, etc. En este caso pueden incorporarse en cualquier momento al seguro social, pero solo podrán retirarse cuando desaparezca la causa que originó el aseguramiento.

El seguro social cubre las contingencias y proporciona los servicios mediante prestaciones en especie y en dinero.

Las prestaciones son los beneficios a los cuales tiene derecho el asegurado, el pensionado o sus familiares cuando se presenta una contingencia que altere su salud impidiéndole trabajar y así mismo privarlo de ingresos, que también se puede presentar con motivo de la edad.

“En el seguro social, el derecho a obtener prestaciones por parte de los asegurados deriva de la circunstancia de que los sujetos obligados cubran sus cuotas previstas en la ley, y sus prestaciones económicas cubiertas a los asegurados quedan condicionadas al valor de las aportaciones realizadas”.<sup>107</sup>

Por su parte el Título Segundo, trata sobre el régimen obligatorio del seguro social. En su Capítulo I, se establecen las generalidades de éste.

Este apartado enumera las ramas que cubre el seguro social a sus derechohabientes: I.- Riesgos de trabajo; II.-

---

<sup>107</sup> RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 2000. Pag. 38.

Enfermedades y maternidad; III.- Invalidez y vida; IV.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y V. - Guarderías y prestaciones sociales.

El seguro social es una institución económica cuyo objetivo es cubrir las adversidades personales de los trabajadores, para ello, la ley establece garantías a los trabajadores para resolver las contingencias más comunes como las enfermedades o los accidentes, así como garantizar un retiro solvente como compensación por sus años de servicio, mediante los seguros de retiro, vejez y la cesantía por edad avanzada. También otorga la protección a la maternidad de las mujeres trabajadoras y el servicio de guarderías para los hijos de los trabajadores.

Serán sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio las personas que presten un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, los socios de sociedades cooperativas y las personas que voluntariamente se incorporen al seguro social.

Las personas que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio son: los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados; los trabajadores domésticos; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

El régimen voluntario fue creado para que determinadas personas que trabajan por su cuenta puedan ser sujetos de aseguramiento y gozar de las prestaciones que otorga el seguro a sus derechohabientes, otorgándole la posibilidad de dar seguridad a su familia. Con esta opción, otros sectores de la población se pueden amparar contra las adversidades a las que está expuesta cualquier persona, ya sea un trabajador subordinado o un trabajador independiente.

Este Capítulo consigna las obligaciones de los patrones, siendo un total de 6, sin embargo podemos concluir que la principal obligación del patrón es la afiliación, que consiste en la obligación del patrón de inscribirse al seguro social e incorporar a sus trabajadores al mismo en un plazo de 5 días hábiles contados a partir del inicio de la relación laboral. De esta obligación se desprenden las demás como mera consecuencia de la afiliación.

Es este apartado se faculta a los trabajadores para que ellos mismos realicen su inscripción o den aviso de las modificaciones de sus salarios, sin esperar a que el patrón lo haga. Esto constituye una garantía muy importante para el trabajador debido a que existen plazos para entregar los documentos para realizar algún trámite y muchos patrones dejan pasar ese lapso de tiempo dejando al trabajador sin la oportunidad de realizar sus cambios. Sin embargo, el patrón se encuentra obligado a realizar los trámites referidos en este artículo, además de señalar que le serán aplicadas las sanciones correspondientes en caso de incumplir con estas obligaciones.

En cuanto al reconocimiento de las semanas de cotización, éstas se obtendrán dividiendo entre siete los días de cotización acumulados y si hecha esta división, existiera un sobrante de días mayor a tres, éstos se considerarán como otra semana completa, si el número de días fuera de tres o menor, no se tomará en cuenta el exceso.

En el Capítulo II, del Título en estudio, se observan las normas referentes a las bases de cotización y de las cuotas.

En primer lugar se establecen los conceptos que se excluyen como integrantes del salario base de cotización como los instrumentos de trabajo; el ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario, no se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; las aportaciones adicionales que el patrón otorgue por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de la empresa; la alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo; los premios por asistencia y puntualidad, siempre que no se rebase el diez por ciento del salario base de cotización; las cantidades aportadas para fines sociales; el tiempo extraordinario.

Posteriormente se señala la forma de determinación del salario base de cotización, sobre este tema Guillermo Ruiz comenta: "La interpretación del precepto legal en donde se



precisa la forma como debe integrarse el salario base de cotización, por su redacción poco clara y la omisión imputable al legislador de definir lo que se debe entender por cada concepto, ha convertido en un proceso kafkiano comprender plenamente sus alcances. Parézcalo o no, existen grandes problemas técnicos para determinar, con precisión científico-académica, los conceptos que sí integran a los que se excluyen del salario base de cotización, para determinar el pago de las cuotas obreropatronales al IMSS".<sup>108</sup>

De esta manera, el mismo autor propone los conceptos que sí integran el salario base de cotización:

- “1) Cuota diaria (sueldo).
- 2) Alimentación.
- 3) Sobresueldo.
- 4) Gratificaciones de todo tipo.
- 5) Vacaciones y prima vacacional.
- 6) Tiempo extraordinario excedente al artículo 66 LFT.
- 7) Comisiones sobre ventas.
- 8) Aguinaldo anual.
- 9) Habitación.
- 10) Ayuda de renta.
- 11) Percepción por jornada discontinua.
- 12) Otras compensaciones periódicas.
- 13) Prestaciones en especie”.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> IBIDEM. Pág. 236.

<sup>109</sup> IBIDEM. Pág. 240.

El Capítulo III trata sobre el seguro de riesgos de trabajo, estableciendo las generalidades acerca de este tema, así como las prestaciones en especie y en dinero que otorga dicho seguro.

“Esta rama del Seguro Social es la más importante por las prestaciones que otorga; no comprende a todos los asegurados, sino sólo a los trabajadores, sujetos de la fracción I del artículo 12”.<sup>110</sup>

Aquí se señala lo que debe entenderse por riesgos de trabajo, sin embargo, nos parece acertado transcribir lo que Ángel Ruiz dice al respecto, ya que nos define de una manera más extensa que la ley, lo que es un riesgo de trabajo: “Se entiende como riesgo laboral la amenaza de que acontezca un accidente o enfermedad susceptible de causar a un individuo un daño o perjuicio físico o mental, derivado de circunstancias relativas a un trabajo que sí se pueden prever pero no siempre eludir”.<sup>111</sup>

Ahora bien, un accidente de trabajo será toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

La enfermedad de trabajo se entiende como el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que

---

<sup>110</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales Op. Cit. Pág. 123.

<sup>111</sup> RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Op. Cit. Pág. 246.

tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Las enfermedades de trabajo se encuentran consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Debido a que los trabajadores pueden sufrir alguna enfermedad o accidente de trabajo, por negligencia o engaño, se señalan algunos los supuestos en los que no se considerará un riesgo de trabajo como tal: si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y sea del conocimiento del patrón; si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona; si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o la muerte.

Antes de definir cada una de las incapacidades, mencionaremos qué se entiende por incapacidad: "Carencia de la aptitud para la realización, disfrute o ejercicio de derechos, o para adquirirlos por sí mismo".<sup>112</sup>

La incapacidad temporal según lo establecido por el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo es la pérdida de facultades o

---

<sup>112</sup> DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pag. 316.

aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Las incapacidades permanente parcial y permanente total se establecen en los artículos 478 y 479 de la misma ley, entendiendo por la primera la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, mientras que la segunda es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Por otra parte, la muerte profesional, es la privación de la vida del trabajador, como consecuencia inmediata y directa de un riesgo laboral.

Las prestaciones en especie a las que tiene derecho el asegurado que sufra un riesgo de trabajo son: asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación.

Por otra parte las prestaciones en dinero a las cuales tiene derecho el trabajador son: por incapacidad temporal se cubrirá al trabajador un subsidio equivalente al 100% de su salario el cual se pagará desde el primer día que ampare el certificado de incapacidad y hasta por 52 semanas posteriores al siniestro.

Por incapacidad permanente parcial, el asegurado tendrá derecho a que se le cubra una pensión, primero provisional por un periodo de dos años y luego definitiva. El monto de la pensión será calculado en base a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 513 y 514. Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 25%, se pagará al asegurado en vez de una pensión una indemnización

**Falta página**

**N° 132**

a la tercera; se da pensión a los ascendientes sólo cuando no exista persona con derecho a recibir la de viudez u orfandad".<sup>113</sup>

Además de las pensiones, se dará una ayuda económica para gastos de funeral.

En cuanto al Capítulo IV, éste se encarga de regular el seguro de enfermedades y maternidad. Primeramente estudiaremos las generalidades de ambos seguros para que posteriormente comentemos lo relativo a las prestaciones que otorgan dichos seguros, empezando con el estudio del seguro de enfermedades siguiendo con el seguro de maternidad.

Las personas amparadas por este seguro son: el propio asegurado, el pensionado por incapacidad permanente ya sea parcial o total, por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, los pensionados por viudez, orfandad o de ascendientes; las esposas del asegurado o del pensionado; el esposo de la asegurada o pensionada; los hijos menores de 16 años del asegurado o pensionado; los hijos del asegurado hasta los 25 años que sigan estudiando o cuando teniendo esta edad estén incapacitados; el padre y madre del asegurado o del pensionado por incapacidad permanente, invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

Se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el Instituto certifique el padecimiento.

Se señala que el disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado

---

<sup>113</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*, Op. Cit. Pág. 134.

**Falta página**

**N° 134**

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.

Se señala que el subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al 60% del último salario diario de cotización.

Por otra parte, se consigna que la asegurada embarazada tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización, que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

Otro de los seguros otorgados por esta ley, se consagra en el Capítulo V, el cual trata sobre la invalidez y vida. Como en los casos anteriores, estudiaremos las prestaciones a las cuales tienen derecho las personas amparadas por estos seguros. Cabe mencionar que en este Capítulo se hace referencia a las asignaciones familiares y ayuda asistencial.

Existe la invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su salario habitual percibido durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Ángel Ruiz resume las prestaciones que se le otorgan al asegurado, con el siguiente comentario: "Como puede observarse, en este ramo de invalidez se tiene derecho a dos tipos de prestaciones: las económicas, consistentes en una



**Falta página**

**N° 136**

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar la cual se concederá a su esposa o concubina e hijos, a falta de éstos, a los padres que dependan económicamente del pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años.

Otro de los seguros otorgados por esta ley es el de retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez, los cuales son regulados por el Capítulo VI, estableciendo sus generalidades, así como las prestaciones que otorga a sus derechohabientes.

La cesantía en edad avanzada existe cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientos cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización requeridas podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

Cuando exista la cesantía en edad avanzada se le otorgarán las siguientes prestaciones: pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

**Falta página**

**N° 138**

no sólo durante el embarazo y el puerperio, sino en la infancia, con el objeto de cuidar su fuente de trabajo. El Instituto debe otorgar prestaciones que permitan sustituir, por algunas horas la atención de los hijos; desde luego que esto no es razón para excluir a los varones, cuando tienen hijos a su cargo, cualquiera que sea el motivo".<sup>115</sup>

Se considera que este ramo cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de los hijos.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Se menciona que los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años, pues se entiende que a esta edad los menores podrán ingresar al jardín de niños.

Por otro lado se establece que las prestaciones sociales podrán ser sociales institucionales y de solidaridad social.

Las primeras tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

---

<sup>115</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Op. Cit. Pág. 207.

**Falta página**

**N° 140**

derechos como trabajador. Es por ello que en el siguiente capítulo trataremos más a fondo este problema y plantearemos algunas propuestas para solucionar esta situación.

**Falta página**

**N° 142**

franquiciatarios, sin embargo, éstas pueden cambiar de acuerdo a los intereses de las partes que celebran el contrato.

Las principales obligaciones del franquiciatario de PEMEX Refinación son: comercializar únicamente los petrolíferos marca PEMEX; mantener abierta la estación de servicio en condiciones normales de operación, durante las horas y días establecidos en el contrato de suministro; cumplir con todas las leyes y reglamentos vigentes o futuros aplicables; contratar y mantener vigentes los seguros y fianzas con compañías autorizadas bajo los conceptos y montos que le indique el franquiciante; cumplir con los términos que establece PEMEX Refinación para la construcción o en su caso remodelación de la Estación de Servicio que operará la licencia de uso de la Franquicia PEMEX; realizar los pago de la cuota dispuesta por el Franquiciante.

De lo anterior se desprende que no existe obligación alguna para pactar las condiciones de trabajo de los empleados, lo cual les permite omitir su celebración, violando los derechos de los trabajadores de las estaciones de servicio.

Hemos mencionado anteriormente que el franquiciante entrega al franquiciatario manuales de operación, los cuales son guías que permiten administrar eficientemente la estación de servicio. Los manuales de operación se han dividido para una mejor comprensión, en un total de diez manuales los cuales son: 1.Guía del usuario; 2.Marco jurídico; 3.Recursos Humanos; 4.Servicios al cliente; 5.Procedimientos administrativos; 6.Mercadotecnia, ventas y promoción; 7.Supervisión, apoyo y soporte al franquiciatario; 8.Operación, mantenimiento, seguridad y protección al ambiente; 9.Informático; 10.Imagen Corporativa.



**Falta página**

**N° 144**

despachadores de gasolina, que pueden variar en número en consideración del número de islas con las que cuente la estación de servicio; y los empleados de limpieza, que son las personas que limpian los parabrisas de los automóviles y que están en espera de ocupar el puesto de despachador.

El llamado jefe de isla es el que tiene a su cargo el manejo de las bombas y el control de los demás trabajadores, es decir, de los despachadores de gasolina y de los limpiaparabrisas.

Debemos aclarar que son dos jefes de isla en cada estación de servicio, cada uno en diferente turno, no así los despachadores de gasolina, pues a juzgar por el organigrama anterior, podemos deducir que por cada turno de los jefes de isla, cambian también los despachadores de gasolina, sin embargo, es común que los despachadores sean los mismos en los dos turnos.

Ahora bien, el oficial gasolinero es el único empleado que cuenta con un salario fijo, pues en la Ley Federal del Trabajo se establece como salario mínimo profesional, además cuentan con todos los derechos legales.

El administrador de la estación de servicio se encarga de la supervisión general de la gasolinera, sin embargo, toda observación se hace a través del jefe de isla. También se encarga de recabar el dinero que le entrega el jefe de isla una vez que éste lo recoge a los despachadores. El salario del administrador se compone del porcentaje que le entregan diario los despachadores de gasolina en relación con las propinas que recibieron en el día.

**Falta página**

**N° 146**

aun cuando éstos no se estipulen por escrito, pues la ley laboral establece las bases mínimas sobre las cuales se debe llevar a cabo una relación laboral, pues esto evita que los patrones abusen de sus trabajadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo, se han creado las normas internacionales del trabajo para que se respeten los derechos de cualquier trabajador, pues una de las principales razones para la creación y adopción de estas normas se debe: "a la existencia de condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones y la necesidad de mejorarlas. Este motivo está realzado en el Preámbulo por una alusión a los 'sentimientos de justicia y humanidad'. Está reafirmado en un pasaje de la Declaración de Filadelfia, el que afirma 'que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades'. El Preámbulo de la Constitución (de la OIT) también menciona ámbitos en que 'es urgente mejorar' las condiciones de trabajo. Todos están ahora abarcados por normas internacionales del trabajo".<sup>117</sup>

No obstante que la Ley Federal del Trabajo y la OIT señalan los derechos mínimos para los trabajadores, los patrones insisten en violar dichos derechos a pesar de su irrenunciabilidad, pues según el criterio de José Dávalos: "El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores garantiza todos los derechos obtenidos por los empleados. Es irrelevante que los beneficios para los trabajadores tengan su

---

<sup>117</sup> Las Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Cuarta edición. Editorial Altaomega. México, 2000. Pág. 47.

**Falta página**

**N° 148**

## **4.2 Condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo deben ser pactadas en el momento en que surge la relación laboral, pues es importante señalar las bases sobre las cuales regirá ésta.

En el caso de los despachadores de gasolina, al momento de contratarlos, no se establecen sus condiciones de trabajo, pues en reiteradas ocasiones hemos manifestado que sus derechos laborales no les son respetados, únicamente se les manifiesta su horario de trabajo y en cuanto a sus percepciones, éstas serán únicamente las propinas que los conductores les proporcionen.

Analizaremos detenidamente las principales condiciones de trabajo de estas personas para que de esta manera estemos en condiciones de formular algunas propuestas para el mejoramiento de su situación.

### **4.2.1 Jornada.**

Comenzaremos con la jornada de trabajo, ya que es muy importante delimitar el tiempo efectivo en que el trabajador debe prestar sus servicios.

La jornada es una de las principales condiciones de trabajo que deben pactarse al inicio de la relación laboral, pudiendo tener algunos cambios debido a la actividad de la empresa o la del mismo trabajador, pero siempre deben estar de acuerdo ambas partes en la estipulación de la jornada, además debe constar por

**Falta página**

**N° 150**

están respirando el plomo de la gasolina, lo cual resulta verdaderamente dañino para su salud.

“Un 80% del plomo que se encuentra en la atmósfera proviene de las emisiones de los automotores que utilizan gasolina con tetraetilo de plomo. Este metal es un tóxico muy dañino para el ser humano, ya que tiende a acumularse en la sangre, en el tejido óseo y en algunos órganos; afecta principalmente el funcionamiento del sistema nervioso, los riñones y el aparato cardiovascular”.<sup>119</sup>

Los contaminantes anteriormente señalados, los respira toda la población, pues como se menciona, éstos se encuentran en el aire y causan severos trastornos en la salud. Si pensamos que los despachadores de gasolina están respirando directa y continuamente estos contaminantes, es muy probable que su salud se vea más afectada que la del resto de la gente.

Nosotros mismos podemos comprobar lo molesto que es respirar el olor a gasolina, pues los automovilistas al cargar gasolina para su automóvil respiran ese desagradable olor y es común que sientan náuseas y mareos por el mismo aroma y en algunos casos puede producir dolor de cabeza, y solamente permanecen no más de cinco minutos en la estación de servicio, entonces, podemos imaginar las molestias que pueden llegar a tener los despachadores de gasolina.

---

<sup>119</sup> MUÑOZ BARREI, Jorge, et al. La industria petrolera ante la regulación jurídico-ecológica en México. Editorial UNAM-PEMEX. México, 1992. Pág. 114.



**Falta página**

**N° *152***

avanzados produce dificultad para caminar, pues las venas están hinchadas debido a la mala circulación de sangre.

“Además de adquirir un color azulado, pueden dar lugar a un edema de tobillo y a ulceraciones de la piel. Es frecuente la trombosis venosa (coágulos de sangre), hipersensible y dolorosa, que puede producir el desprendimiento de trombos, causa de obstrucciones en cualquier localización, en especial en las arteriolas pulmonares. Las venas varicosas superficiales simples de la pierna se tratan aplicando presión con una media elástica a lo largo de su trayecto, esclerosándolas con una solución química, o extirpándolas. En este último caso es necesario que las venas profundas de las piernas funcionen bien, ya que la sangre que transporta la vena superficial se suele derivar hacia ellas. El tratamiento de la trombosis venosa profunda es complejo, y a veces requiere cirugía”.<sup>121</sup>

Si el despachador de gasolina adquiere alguna de las enfermedades mencionadas, el patrón no se hace responsable por el padecimiento ni por el medicamento o tratamiento que deba recibir el trabajador.

Es importante mencionar que dentro de la jornada debe estipularse un tiempo para que el trabajador pueda procurarse sus alimentos. Esta pausa de las labores permite que el trabajador recupere sus fuerzas para rendir de manera efectiva el tiempo que falte para terminar su jornada. Este descanso previene los accidentes de trabajo, ya que una persona que está

---

<sup>121</sup> “Vena Varicosa”. Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

**Falta página**

**N° *154***

Una jornada de seis horas para los despachadores de gasolina, les permitiría realizar sus actividades eficientemente sin resentir el cansancio de doce horas de trabajo continuo. Además de que los riesgos a su salud se reducirían, pues el contacto con los componentes tóxicos de la gasolina sería por un tiempo menos prolongado.

En caso de no se pactara una jornada mínima de seis horas, si el patrón no respetara una jornada de ocho horas diarias, el trabajador estará en plena libertad de acudir ante las autoridades laborales para que se sancione al patrón a pagar las horas excedentes según lo estipula la ley laboral, si las horas extras exceden de nueve a la semana, se debería sancionar al patrón a pagar un 100% más sobre lo que se deba pagar por horas extraordinarias. Si el patrón reincide sobre esta situación, se debe condenar a pagar una multa de carácter administrativo por los daños ocasionados al trabajador.

#### **4.2.2 Salario.**

El salario es uno de los elementos indispensables de la relación laboral, pues es el pago que se obtiene por el servicio prestado, ya que toda persona busca que a cambio de su trabajo se le entregue una remuneración que le permita subsistir. José Dávalos opina que: "Si los trabajadores entregan en su trabajo todo cuanto tienen deben recibir a cambio, al menos, todo lo que necesitan para vivir con dignidad ellos y su familia".<sup>122</sup>

El pago del salario no solamente está considerado por la ley laboral como una de las principales obligaciones de los patrones,

---

<sup>122</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1998. Pág. 123.

**Falta página**

**N° 156**

conservan de \$70 a \$90 una vez que entregan un porcentaje al administrador.

Es importante mencionar, que con el aumento mensual de la gasolina, los usuarios de las estaciones de servicio se preocupan por tener el combustible necesario para su automóvil, lo que trae como consecuencia que las propinas para los despachadores, disminuyan día con día.

No obstante que las propinas recibidas son muy bajas, deben entregar un porcentaje de éstas al administrador de la estación de servicio, pues de la cantidad entregada por los despachadores se compone el salario de éste, siendo que la actividad principal de la estación de servicio es realizada por los despachadores y no por el administrador. En este caso, resultaría más lógico que el patrón entregase al despachador una cantidad extra por su eficiencia, en vez de quitarle su dinero por el trabajo realizado.

Debemos mencionar que las propinas están consideradas como parte integral del salario, es decir, como mero complemento, no como la única percepción del trabajador.

A este respecto, Guillermo Cabanellas comenta: "Toda suma que por cualquier concepto reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios, integra su salario, siempre que la reciba como consecuencia del contrato laboral. Así, constituye salario no solamente lo percibido por el trabajador en dinero efectivo, sino también cualquiera otra retribución, de la naturaleza

**Falta página**

**N° 158**

despachadores como al administrador, mientras que el dueño de la gasolinera no gasta un solo peso en salarios, al contrario, únicamente recibe las ganancias por la venta de la gasolina.

Es importante que el salario se fije en un contrato o en el reglamento interno, para que una vez establecido por escrito, se constituya una garantía para el trabajador.

Aún cuando en el punto correspondiente a la jornada, se propuso que ésta fuera de seis horas diarias, el salario que deba recibir el trabajador deberá ser por lo menos, el mínimo, pues aun cuando no se cumpla con la jornada máxima de ocho horas establecida por la ley, no quiere decir que un trabajador que labore menos de ese tiempo deba recibir menos del salario mínimo, en virtud de que, como lo hemos mencionado, una jornada inhumana justifica que ésta se pueda reducir obteniendo el mismo salario.

No aseveramos que los despachadores de gasolina deben recibir el salario mínimo como máximo, puesto que como quedó establecido en párrafos anteriores, su salud está expuesta constantemente a un deterioro más rápido que la de cualquier persona, y para efectos de cotización en el seguro social, es conveniente que perciba un salario más alto que el mínimo.

Sin embargo, consideramos que con las propinas como percepción adicional, su salario puede aumentar un poco y lograr el objetivo planteado, es decir, que el salario con el cual coticen al seguro, pueda ser superior al salario mínimo, teniendo el derecho, además, de recibir cantidades extra a manera de estímulo por su productividad, eficiencia, puntualidad, etc.



**Falta página**

**N° 160**

cualquier tiempo. Con este pretexto, los patrones no otorgan días de descanso a los trabajadores de las gasolineras.

José Dávalos nos proporciona un comentario muy adecuado al tema: "Los descansos previstos en la legislación laboral atienden a motivos diversos, que se sintetizan en la protección de la salud y en el respeto a la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan. El trabajador no es una pieza más de la maquinaria productiva, es un ser humano con aspiraciones, que ve en el trabajo un medio de desarrollo".<sup>126</sup>

Se les deben otorgar también los descansos obligatorios marcados en la ley, o por lo menos trabajar medio día, ya que si fuera una costumbre que las estaciones de servicio permanecieran cerradas, los automovilistas se verían obligados a abastecer de combustible a su automóvil con anticipación.

Esta situación se ha visto con los bancos, los cuales permanecen cerrados los días festivos, por lo que la gente debe realizar sus asuntos financieros con anterioridad.

Debe entenderse que los días de descanso deben ser remunerados, pues en la opinión de Néstor de Buen: "El que el descanso sea remunerado, lo que no necesariamente ocurre en todas partes, debe atribuirse a la idea de compensar las deficiencias salariales tercermundistas. Pero también responde a una idea natural: no puede concebirse que el hombre sea una máquina de trabajo permanente. En realidad, el descanso es la otra cara del trabajo, el factor que hace posible su continuidad.

---

<sup>126</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. Cit. Pág. 110.

**Falta página**

**N° 162**

pagar, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

A pesar de que lo estipulado por la ley es de carácter obligatorio, los patrones no cumplen con esta disposición, debido a que no hay autoridad alguna que los obligue a cumplir con dicha disposición, además de que los mismos despachadores ignoran que deben percibir un salario fijo y gozar de un día de descanso, más aún que por los días de descanso laborados deben percibir una cantidad extra además de su salario habitual.

Una solución a este problema, es que los mismos despachadores se turnen el día de descanso, para que todos puedan gozar de su derecho al descanso semanal, pues como lo hemos manifestado, es de suma importancia que por lo menos un día a la semana se mantengan lejos de los tóxicos de la gasolina.

Lo mismo podría ocurrir con los descansos obligatorios, pues es usual que la gente aproveche los comúnmente llamados "puentes" para vacacionar, lo que trae como consecuencia que las estaciones de gasolina sean poco frecuentadas en estos días, por lo cual, no afectaría que algunos trabajadores tomaran su descanso.

#### **4.2.4 Vacaciones.**

"Las vacaciones buscan que con un descanso más o menos prolongado, el trabajador se 'desintoxique' de la actividad diaria, recupere la energía y el gusto por el trabajo. Conforme pasa el tiempo, el trabajador va acumulando tensiones y

**Falta página**

**N° 164**

el objetivo de beneficiar al trabajador, lo cual quiere decir que jamás se deben pactar periodos menores a los marcados por la ley de acuerdo al tiempo de servicios, en todo caso pueden ser mayores.

En el caso de los trabajadores de las estaciones de servicio, sería conveniente que gozaran de más de seis días continuos de vacaciones, es decir, que su periodo vacacional comenzara con ocho días consecutivos de descanso, aumentando este periodo según las normas marcadas por la Ley del Trabajo, pues deben buscar la manera de aprovechar un descanso prolongado para desintoxicar su cuerpo de las diversas sustancias contenidas en la gasolina, para que al regresar al trabajo realicen sus actividades de manera eficiente.

Si existiera un reglamento interno, en éste se podría establecer una tabla en la cual se especificaran los días de vacaciones que le corresponderían a cada trabajador de acuerdo a su antigüedad, así como los periodos en los que puedan gozar de sus vacaciones.

Es importante recalcar que las vacaciones deben ser pagadas, es decir, los trabajadores deben disfrutarlas con salario íntegro, y deben recibir adicionalmente, una prima de vacaciones equivalente al 25% como mínimo, de los salarios que les correspondan durante las vacaciones, pudiendo aumentar el porcentaje de esta prima según lo pacten las partes.

Estimamos pertinente la creación de una comisión especial, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de solucionar de manera rápida y eficaz las controversias

**Falta página**

**N° 166**

conoce la Ley Federal del Trabajo, menos conocen la Ley del Seguro Social.

En el lugar de trabajo pueden ocurrir accidentes que en algunas ocasiones el trabajador no puede prevenir, sin embargo es necesario que éste quede amparado ante tal situación, pues además de accidentes está expuesto a contraer diversas enfermedades e incluso su muerte.

Los despachadores de gasolina están expuestos a diversos accidentes como atropellamientos por la negligencia de los automovilistas o incendios por ser la gasolina un producto altamente inflamable.

En cuanto a las enfermedades, la mayoría son respiratorias, pues no solo respiran una mayor cantidad de plomo que cualquier persona, también están expuestos a los cambios bruscos de temperatura, lo que ocasiona una baja en sus defensas.

La enfermedad más común entre los despachadores de gasolina es la gripa, tos e infecciones en las vías respiratorias. Estas enfermedades les provocan cansancio, dolor al respirar, dolores musculares, dolor de cabeza, temperaturas altas y escalofríos. Todos estos síntomas no les permiten realizar su trabajo de la misma manera que los demás trabajadores que están sanos, por lo cual sus percepciones durante una enfermedad son más bajas de lo normal, y en ocasiones, el padecimiento les impide presentarse a trabajar, lo que significa que las percepciones durante el periodo de incapacidad, serán nulas, por lo cual no pueden comprar el medicamento necesario



**Falta página**

**N° 168**

Es importante que las autoridades tanto de la Secretaría del Trabajo por medio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como las autoridades del seguro social, realicen inspecciones a las estaciones de servicio para cerciorarse de que los patrones inscriban a todos sus trabajadores al seguro. Para ello, es necesario que divulguen la información sobre la denuncia a la violación de los derechos laborales, por medio de campañas, buscando que todos los trabajadores conozcan sus derechos y no se permita el abuso de los patrones.

Es probable que el trabajador no pueda acudir ante las autoridades laborales o del seguro social para obtener información sobre sus derechos, debido a la falta de tiempo, pues después de terminar con su jornada laboral, es común que se retire a su casa descansar.

Ante esta situación, se podrían instalar en las Delegaciones Políticas del Distrito Federal o en los Ayuntamientos de los municipios, mesas de información sobre derechos laborales, en las cuales se podrían repartir folletos en los que se dieran a conocer los principales derechos establecidos por la ley.

De la misma manera, la Secretaría del Trabajo podría editar revistas, para distribuir de manera gratuita a la ciudadanía en los principales lugares públicos como el metro, transportes públicos, mercados e inclusive afuera de las escuelas, así como en los puestos de periódicos para que esta información esté al alcance de todas las personas.

Además de no estar inscritos en el seguro social, tampoco cuentan con el derecho a la vivienda, ésto es, que no serán

**Falta página**

**N° 170**

Las aportaciones a este fondo sirven también como depósitos a favor de cada trabajador que le ayudan a hacer frente a las contingencias motivadas por su trabajo, es decir, funciona como un sistema de ahorro de naturaleza social.

La Ley del INFONAVIT, en su numeral 29 establece la obligación del patrón de inscribir a sus trabajadores al instituto, así como la obligación de determinar el monto de las aportaciones.

Como es común que los patrones no inscriban a los trabajadores, el artículo 32 del ordenamiento citado, faculta a los trabajadores a afiliarse por sí mismos en caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribirlo, esto no quiere decir que el patrón quedará eximido de sus responsabilidades o sanciones en las que haya incurrido por la omisión.

No obstante que el patrón incurre en responsabilidad por no inscribir a los trabajadores en el fondo, los casos de omisión no son denunciados, pues por la falta de información, los trabajadores ignoran que tienen derecho a inscribirse ellos mismos, lo cual no es una garantía pues este derecho no les beneficia, ya que desconocen que pueden manifestar ante las autoridades su situación.

En las encuestas realizadas a los despachadores de gasolina, encontramos que ignoran el derecho que les otorga la ley de pertenecer al INFONAVIT, pues la mayoría desconoce que también tiene derecho de estar asegurados, es por ello, que los patrones no los afilian al instituto, además de ahorrarse el dinero destinado a las aportaciones, lo cual resulta una falta grave en

**Falta página**

**N° 172**

Para explicar de una manera más amplia el derecho de asociación, señalaremos el concepto que al respecto establece Ignacio Burgoa en su obra *Las Garantías Individuales*: “Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente. La libertad de asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias: a) creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y b) persecución de fines u objetivos permanentes”.<sup>131</sup>

Esta garantía de asociación es el antecedente del derecho de los trabajadores para la creación de los sindicatos, pues esta es una manera de asociarse, ya que el objetivo principal de éstos, es la lucha y defensa constantes de los derechos laborales, lo cual constituye un fin lícito y por lo tanto es un derecho legítimo respaldado por la Constitución.

Todo trabajador está en plena libertad de pertenecer al sindicato de su preferencia, pues es un derecho irrenunciable para él. Sin embargo existen diversas empresas que impiden a sus trabajadores formar o pertenecer a alguna asociación o sindicato.

Los trabajadores de las estaciones de servicio no pertenecen a ningún sindicato, pues les está prohibido asociarse

---

<sup>131</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. 30ª Edición. Editorial Porrúa, México, 1998. Pág. 380-381.

**Falta página**

**N° 174**

franquicia otorgada por Petróleos Mexicanos, por lo cual esta empresa no está obligada a amparar a los trabajadores de las estaciones de servicio.

Sin embargo, los trabajadores de las estaciones de servicio pueden acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de formar y registrar su sindicato, pues no es necesario contar con el permiso o autorización del patrón, pues basta con que un mínimo de veinte trabajadores deseen asociarse para defender sus derechos.

Este tipo de información no la poseen los trabajadores, pues la mayoría de los derechos laborales son ignorados debido a que el nivel educativo de los despachadores de gasolina es muy bajo, por lo cual, se sienten con poca capacidad para encontrar un trabajo en el que se les respeten sus derechos, pues piensan que todo tipo de prestaciones se les otorgan únicamente a los trabajadores de oficina o para las personas que trabajan para el Estado o el Gobierno.

Es urgente la creación de un sindicato de carácter federal, al que puedan pertenecer todos los empleados de las estaciones de servicio, con el objetivo primordial de pactar un contrato colectivo de trabajo en el que se señalen de una manera clara y precisa las condiciones de trabajo que garanticen el respeto a sus derechos laborales, con ello se logrará la dignificación de su empleo, así como terminar con el constante abuso de los patrones.

Es importante una mayor divulgación de los derechos mínimos establecidos por nuestra Carta Magna y por la Ley



**Falta página**

**N° 176**

analizado con anterioridad en nuestro tercer capítulo. Por otro lado, las principales obligaciones del trabajador serán realizar las actividades propias de su puesto de manera subordinada y eficiente. Pero sin lugar a dudas, una de las obligaciones esenciales de la relación de trabajo es el respeto mutuo que cada una de las partes le debe dar a la otra, lo cual quiere decir que ambas partes respetarán los derechos del otro.

Además de las obligaciones principales, pueden nacer otras denominadas especiales, que surgen con motivo de la actividad de la empresa, por ello hemos pensado en algunas obligaciones especiales que deben existir en las estaciones de servicio tanto para los trabajadores como para los patrones, con la finalidad de que los derechos de ambas partes estén protegidos.

#### **4.5.1 Para los trabajadores.**

Los despachadores de gasolina son prácticamente los que desempeñan la principal actividad de las estaciones de servicio, por ello una obligación especial sería la organización de la prestación del servicio, distribuyendo los vehículos a los cuales se les suministrará combustible en cada una de las bombas de gasolina para evitar amontonamientos de los automóviles, ya que es común que entre ellos mismos existe cierta rivalidad al pelear por atender a los clientes, pues esto trae como consecuencia la obtención de propinas.

Si a estos trabajadores se les diera un salario fijo, ellos no tendrían la necesidad de pelear por atender a los clientes y de esta manera se podrían organizar para que cada trabajador

**Falta página**

**N° 178**

Es su obligación evitar enfermedades a causa de la negligencia, y si ellos evitan consumir alimentos, evitaría el riesgo a contraer una infección estomacal, además de que el servicio sería más eficiente, pues el cliente interrumpe su alimentación lo cual resulta molesto para el trabajador.

Una obligación especial muy importante para los trabajadores, es denunciar a las autoridades correspondientes, los abusos cometidos por los patrones en contra de sus derechos. Es común que justifiquen esta falta argumentando ignorancia, sin embargo, ellos mismos se perjudican al no informarse, pues están permitiendo el abuso de sus patrones.

En algunos casos el trabajador conoce sus derechos, pero por pereza o conformidad, no ejercen ninguna acción o no informan a sus compañeros sobre sus derechos.

Es una obligación propagar los derechos laborales, y si algún trabajador los conoce, es importante que comunique a sus compañeros los derechos que marca nuestra ley, pues el silencio perjudica mucho a las personas, pues no solamente no luchan por sus intereses, sino que permiten que las personas sigan abusando de ellos y obtengan beneficios a costa de sus servicios.

#### **4.5.2 Para los patrones.**

En primer lugar los patrones están obligados a respetar los derechos laborales de sus trabajadores, los cuales se encuentran establecidos tanto en nuestra Constitución como en nuestra ley laboral.

**Falta página**

**N° 180**

Al momento de contratar a sus trabajadores, el patrón debe hacer de su conocimiento los riesgos que la inhalación de plomo constante puede causar a su salud, pues es probable que ésta se vea afectada en un futuro. Esta es una doble obligación, pues en primer lugar, el patrón debe estar informado sobre los daños causados en la salud por respirar el plomo de la gasolina, pero además, debe dar a conocer a las personas sobre esta situación, además de que debe procurar una protección constante a los empleados.

Como ya lo hemos mencionado: "La inhalación en cantidades elevadas de gasolina puede causar narcosis, coma y muerte súbita, debido a un efecto depresor severo en el sistema nervioso central, que ocasiona parálisis respiratoria".<sup>132</sup>

Al estar enterado el trabajador sobre esta situación, será su responsabilidad aceptar o no el empleo, ya que el patrón debe protegerlo, pero no podrá evitar que su salud se vea afectada, por lo cual no podrá responsabilizar totalmente al patrón por si enferma en un futuro.

#### **4.6 Reglamento interno.**

El reglamento interno es: "Conjunto de normas destinadas a establecer el régimen de una empresa en cuanto se refiere a la técnica y a la disciplina, según una interpretación y adaptación de la legislación laboral a las circunstancias de cada caso".<sup>133</sup>

---

<sup>132</sup> MUÑOZ BARREI, Jorge, et al. Op. Cit. Pág. 122.

<sup>133</sup> DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 437.

**Falta página**

**N° 182**

Es necesario que en las estaciones de servicio se establezca un reglamento interno de trabajo, pues solo cuentan con manuales que PEMEX entrega al franquiciatario cuando se celebra su contrato de franquicia, pero éstos únicamente versan sobre la operación de la estación de servicio y sobre el personal necesario para que la estación preste el servicio a los usuarios, pero en ningún momento se mencionan las condiciones de trabajo para los empleados, lo cual resulta un grave riesgo para los trabajadores, pues no constan por escrito las bases sobre las cuales desarrollarán sus actividades.

Si existiera un reglamento interno en las estaciones de servicio, debería establecer en primer lugar, la jornada de trabajo máxima para los trabajadores, que si bien la máxima establecida por la ley es de ocho horas, en nuestra consideración proponemos que sea pactada una jornada máxima de seis horas, pues como lo mencionamos en el apartado correspondiente a la jornada, resulta dañino para la salud de los trabajadores, permanecer por más tiempo en la estación de servicio.

Otra cuestión importante, es lo relativo al salario de los despachadores de gasolina, ya que como lo hemos mencionado insistentemente, no perciben un salario fijo pagado por el patrón. En todo caso, deberían recibir el salario mínimo establecido por la ley, teniendo el derecho además, de seguir percibiendo las propinas entregadas por el cliente al despachador, aclarando que las propinas serán íntegras para el trabajador sin que tenga que dar un porcentaje a ningún otro trabajador de la estación, pues cada empleado debe percibir un salario fijo pagado por el patrón, es decir, por el empresario que adquiere una estación de servicio.



**Falta página**

**N° 184**

garantía para los despachadores de gasolina, pues de esta manera, se podrían respetar los derechos laborales de los trabajadores.

El reglamento interno debe dividirse por apartados en los cuales se establezcan en primer lugar las condiciones de trabajo, abarcando el monto del salario, días de pago, jornada de trabajo, días de descanso, periodo vacacional, etc. Posteriormente se debe tratar lo relativo a las conductas calificadas como faltas, así como las medidas disciplinarias aplicables a cada caso. Por último deben señalarse las medidas de seguridad e higiene, así como las medidas que se deben de tomar en caso de accidentes.

Una vez que se adquiere la franquicia, el empresario paga impuestos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual cuenta con el registro. De esta manera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podría entrar en contacto con Hacienda para tender un control sobre las franquicias adquiridas, para hacer una revisión periódica a las estaciones de servicio y verificar que cuenten con un reglamento interno avalado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que se realizara una inspección con la finalidad de verificar que la estación cuente con un reglamento interno y se demuestre que en esa gasolinera no existe o no se respeta, la sanción correspondiente sería el cierre parcial de la estación hasta que se solucionara dicha situación, es decir, hasta que el reglamento interno tenga vigencia. Además el patrón deberá pagar los salarios de los trabajadores mientras permanezca cerrado el establecimiento, pues la interrupción del servicio es a consecuencia de una falta cometida por el patrón, por lo cual el

**Falta página**

**N° 186**

como el trabajador tengan conocimiento del contenido de este reglamento y por lo tanto acaten sus disposiciones.

Es importante que los trabajadores conozcan el contenido de este reglamento, pues en el artículo 17 se marcan las obligaciones principales del patrón. En la fracción III del citado artículo, se establece que el patrón debe realizar estudios sobre los accidentes y las enfermedades más comunes de sus trabajadores, para detectar las causas que los originan, con el objetivo de adoptar las medidas necesarias para evitar que se sigan suscitando.

Cabe mencionar, que en el punto referente a las obligaciones especiales para el patrón, sugerimos que éste debe enterar a los trabajadores sobre las posibles enfermedades a contraer por los efectos del plomo en la sangre y los pulmones. En el mencionado artículo se establece como obligación para el patrón, que se encargue de prevenir las enfermedades más frecuentes, y una manera de reducir los riesgos en la salud a causa del plomo de la gasolina en el organismo de los trabajadores, es la reducción de la jornada de trabajo de ocho que sería la máxima legal, a seis horas como jornada máxima.

En la fracción VIII, se establece que el patrón debe permitir la inspección y la vigilancia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de cualquier autoridad laboral para que puedan cerciorarse del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, las cuales deben estar establecidas en el reglamento interno, por lo tanto, es una manera de verificar que en las estaciones de servicio se cuente con un reglamento interno, en el

**Falta página**

**N° 188**

desconocen que existe una ley que los protege, y que no conocen sus derechos, para que de esta manera, sepan defenderse de cualquier abuso cometido por los patrones.

De esta manera hemos analizado las condiciones de trabajo de los despachadores de gasolina, basándonos en testimonios que los mismos trabajadores nos proporcionaron, constatando de esta manera la violación de derechos laborales que sufren por parte de sus patrones, que son los dueños de las estaciones de servicio.

Asimismo, señalamos algunas propuestas para que puedan cambiar sus condiciones de trabajo, esperando que en algún futuro sean tomadas en cuenta y se logre terminar con las injusticias cometidas en contra de los trabajadores.

Cabe destacar que últimamente, las estaciones de servicio han incrementado notablemente, ya que no se están respetando las distancias establecidas entre una y otra gasolinera, lo cual quiere decir que ahora es más fácil adquirir una franquicia sin que se sancione al empresario por las distancias tan cortas entre las estaciones.

Esto implica un gran riesgo para la población ya que aumenta la posibilidad de que surjan accidentes por la cercanía de las estaciones. Por otro lado, el incremento desmedido de las estaciones de servicio se respalda en la idea de creación de fuentes de empleo, sin embargo, esto da lugar a la explotación de los trabajadores y el constante abuso de los patrones, pues al no existir restricciones o sanciones para que esta situación termine, los franquiciatarios no dejarán de abusar de los trabajadores, por

ello, resulta sumamente importante establecer sanciones para los dueños de las gasolineras que no respetan las distancias establecidas por los reglamentos de las Franquicias de PEMEX, pues esto redundaría en beneficio tanto para el dueño, como para los trabajadores y en general para la población.

En caso de que no se respetaran las distancias entre las gasolineras, la sanción correspondería al cierre total y definitivo de la estación de menor antigüedad, pues es un grave riesgo para la población el crecimiento exagerado de estos negocios.

Si las autoridades supervisaran que las estaciones de servicio no se encuentren tan cerca una de la otra, con ello sería posible también que verificaran que la estación cuente con el reglamento interno, y así verificarían las condiciones en las que se está prestando el servicio.

Sabemos que esta situación no cambiará de un momento a otro, pero esperamos que el presente trabajo haya creado conciencia en los lectores para que se pueda lograr una ligera mejoría en la relación de trabajo de los empleados de las estaciones de servicio, divulgando entre la gente esta situación a manera de denuncia sobre la violación de los derechos laborales, no solo de los despachadores de gasolina, sino de todos aquellos sectores explotados como los albañiles, las trabajadoras domésticas, maquiladoras, y en general, sobre la situación laboral por la que atraviesa el país, pues debido a la falta de educación y las pocas oportunidades de obtener un empleo, la gente se ve obligada a aceptar cualquier trabajo para poder sobrevivir.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La relación de trabajo se presume existente por la simple prestación del servicio de manera subordinada y el pago correspondiente por dicho servicio; por lo tanto aún cuando no medie un contrato en la relación de trabajo entre los despachadores de gasolina y los franquiciatarios, ésta existe jurídicamente puesto que el trabajador se encuentra sujeto a un horario y recibe órdenes de su jefe inmediato, con la salvedad de que no existe una remuneración económica por sus servicios.

**SEGUNDA.-** Las condiciones de trabajo son las bases sobre las cuales se llevará a cabo la relación laboral, para ello en la Ley Federal del Trabajo se establecen una serie de derechos mínimos que deberán imperar en toda relación laboral. Sin embargo, los despachadores de gasolina, entre otros trabajadores, no gozan de tales derechos, ya que no perciben un salario fijo, tienen una jornada superior a la máxima establecida en la ley, no gozan de días de descanso ni vacaciones, y en términos generales de ninguna de las prestaciones señaladas en la ley.

**TERCERA.-** Creemos pertinente que la jornada máxima establecida para los despachadores de gasolina debe ser de seis horas como máximo, en virtud de que su salud está constantemente expuesta a un deterioro más rápido que la de cualquier persona debido a la inhalación de sustancias tóxicas provenientes de la gasolina.

**CUARTA.-** Consideramos que ante los abusos cometidos en perjuicio de los despachadores de gasolina es urgente la creación de una Comisión nombrada por la Secretaría del



Trabajo y Previsión Social, formada de manera tripartita, es decir, conformada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno con la finalidad de que exista equidad al momento de resolver los conflictos. Esta comisión se encargaría de solucionar rápida y eficientemente las violaciones a los derechos laborales, aminorando así los casos de explotación de los trabajadores.

**QUINTA.-** Es importante recalcar que la Comisión antes mencionada deberá estar facultada para imponer sanciones tanto de carácter pecuniario como de carácter administrativo a todos aquellos patrones que no respeten los derechos laborales de sus empleados, sanciones que deberán ser aplicadas según las normas creadas para tal efecto, y de esta manera se salvaguardarían los derechos mínimos de los despachadores de gasolina.

**SEXTA.-** El derecho de asociación se encuentra amparado por nuestra Constitución por lo cual los despachadores de gasolina tienen la facultad de crear un sindicato. La creación de un sindicato de trabajadores de las estaciones de servicio, reviste gran importancia, ya que el mismo garantizaría el respeto de los derechos laborales al pactar condiciones generales de trabajo a través de un contrato colectivo de trabajo que rija para todos y cada uno de los trabajadores pertenecientes a dicho sector.

**SEPTIMA.-** Los derechos laborales deben ser respetados sin excepción alguna, pues los trabajadores son seres humanos que deben ser tratados con dignidad y respeto, en virtud de que prestan sus servicios buscando mejores condiciones de vida que les permitan otorgar a su familia estabilidad y tranquilidad para desarrollarse dentro del grupo social.

## BIBLIOGRAFÍA

ARCE GARGOLLO, Javier. Contratos Mercantiles Atípicos. Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1999.

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Primera Edición. Editorial Trillas. México, 1991.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Novena Edición. Editorial Harla. México, 1990.

----- Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Segunda Edición. Editorial Harla. México, 1990.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 30ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 2. Tercera Edición. Editorial Heliasta S. R. L. Buenos Aires, 1988.

CAVAZOS FLOREZ, Baltasar. Cuarenta lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición, 1992. Primera Reimpresión. Editorial Trillas. México, 1996.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1998.

----- Tópicos Laborales. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO I. Conceptos Generales. Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1997.

----- Derecho del Trabajo. TOMO II. Derecho Individual. Derecho Colectivo. Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1997.

----- Jornada de Trabajo y descansos remunerados.  
Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo I Decimoquinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano.  
33ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1994.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho.  
Cuadragésimo séptima Edición. Editorial Porrúa. México, 1995.

GOMEZ GRANILLO, Moisés. Teoría Económica. Décima segunda Edición. Editorial Esfinge. Estado de México, 1995.

MUÑOZ BARRET, Jorge, et. al. La industria petrolera ante la regulación jurídico-ecológica en México. Editorial UNAM-PEMEX. México, 1992.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ginebra. Las Normas Internacionales del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Alfaomega. México, 2000.

OROZCO MONDRAGÓN, María Belem, et al. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Editado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. México, 1982.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 2000.

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1996.

SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Vigésima Primera Edición. Editorial Esfinge. Estado de México, 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. México,

## DICCIONARIOS

DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigesimoctava Edición. Editorial Porrúa. México, 2000.

Diccionario enciclopédico argos vergara. Tomo XII. Editorial Argos Vergara. México 1980.

Diccionario Jurídico Mexicano. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Tomo II. Décima tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1999.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1983.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por MARTINEZ MORALES, Rafael I. Segunda Edición. Editorial OXFORD. México, 1999.

Ley Federal del Trabajo comentada por BREÑA GARDUÑO, Francisco. Cuarta Edición. Editorial Harla. México, 1998.

Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, comentada por CAVAZOS FLOREZ, Baltasar, et al. Trigésimo primera Edición. Editorial Trillas. México, 2002.

Ley del Seguro Social. Sexta Edición. Editorial ISEF. México, 2002.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Sexta Edición. Editorial ISEF. México, 2002.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Novena Edición. Editorial ISEF. México 2003.