

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

**LA AUSENCIA DE CONDICIONES LABORALES PARA**  
**LOS TRABAJADORES DESPACHADORES DE GASOLINA**  
**EN EL DISTRITO FEDERAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

**GUADALUPE GÓMEZ NIETO.**

ASESOR: LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA

CIUDAD UNIVERSITARIA

2004.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## **AGRADECIMIENTOS.**

### ***A DIOS.***

*Principalmente por haberme dado la vida y ser tan maravilloso conmigo al mostrarme siempre el camino correcto y nunca dejarme caer, escucharme y ayudarme en la adversidad, ser mi guía espiritual y mi padre.*

### ***A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.***

*Por haber sido mi casa durante los 8 años de estancia, haberme brindado la oportunidad de ser una persona profesionalista, llevándome por el sendero del conocimiento y la rectitud en la vida.*

### ***A LA FACULTAD DE DERECHO.***

*Por enseñarme el bagaje de conocimiento que ahora poseo respecto a la ciencia del Derecho y mostrarme que la abogacía es una hermosa y digna profesión si se ejerce con rectitud y sabiduría.*

### ***A LA PREPARATORIA N. 5 "JOSÉ VASCONCELOS"***

*Por haberme brindado la oportunidad de conocer a todos mis compañeros que en un momento determinado fueron para mí lo más importante que tenía en la vida y que gracias a ellos y a los maestros me ayudaron a forjar mi carácter. Pase momentos increíbles en ella que no los cambiaría por nada del mundo, fue una experiencia sensacional.*

### ***A MIS MAESTROS.***

*Tanto de la Facultad de Derecho como de la Preparatoria Número 5, por ser para mi un enorme ejemplo de rectitud, constancia, esmero, tenacidad en la vida. De esta forma fui aprendiendo que por todas y cada una de las cosas en la vida, se debe de luchar y que la lucha nunca termina.*

### ***A MI PADRES.***

*Mónico Luis Gómez León y  
Ma. Victoria Nieto Becerril.*

*Por haberme dado la vida.*

*Mami gracias por ser tan buena conmigo, estar en los peores y mejores momento, escucharme, servirme de consuelo, saber ser mi mejor amiga y nunca dejarme caer. Gracias a ella he aprendido a brindarle una mejor cara a la vida, a siempre sonreír a pesar de las adversidades. Mami, no tengo como pagarte todo lo que me has dado. ¡Un millón de gracias!*

### ***A MIS HERMANOS.***

***Diana Mónica Gómez Nieto y  
Fabian Marcelino Gómez Nieto.***

*A mi hermana, por ser la hermana más maravillosa del mundo, ser mi confidente en muchas cosas, brindarme su alegría, amor y lealtad, como toda buena hermana.*

*Hermano ahora te doy las gracias por todos los momentos felices a tu lado, pues a pesar de haber tenido ciertas diferencias, has sido para mi un gran hermano, me siento feliz de que lo seas.*

*Confío en que ambos sabrán elegir el mejor camino en su vida como yo ahora lo estoy haciendo. Ahora es el ejemplo más grande que les puedo brindar.*

### ***A VICTOR HUGO CASTILLO LÓPEZ.***

*Por estar en el momento preciso cuando más lo necesite y desde entonces ser mi soporte en muchas cosas a tal punto que gracias a su magnífica ayuda puedo estar en este momento redactando lo que constituye la última parte de mi tesis. Gracias por escucharme siempre y soportar a veces mi mal carácter.*

### ***A MI ASESOR.***

*Honorable abogado y excelentísima persona, a quién ahora doy las gracias por hacerme un espacio dentro de su tan ocupada agenda y de esta manera guiarme respetando siempre mis ideas a lo largo de este trabajo.*

### ***A MI TIAS Y MI ABUELITA.***

***Rosa Ma. Moya Peña.  
Elizabeth Nieto Becerril y  
Fabiola Nieto Becerril  
Ma. Agapita Nieto Becerril.***

*Por constituir una parte muy importante en mi vida familiar, por creer siempre en mí y apoyarnos tanto a mis hermanos como a mi mamá y por supuesto a mí.*

### ***A SALVADOR ARELLANO AYALA.***

*Por todas las facilidades otorgadas para la realización de este trabajo y por proporcionarle a los compañeros gasolineros un poco de aliento, esperanza y claro esta por hacer realidad sus sueños.*

### ***AL LIC. ENRIQUE LEAL HELGUERAS.***

*Por el gran apoyo que brindo a mi madre e indirectamente a mí. ¡Que Dios lo bendiga y lo ayude en todo lo que realice.*

## **INDICE**

|                      |          |
|----------------------|----------|
| <b>INTRODUCCIÓN.</b> | <b>I</b> |
|----------------------|----------|

### **CAPITULO 1 CONDICIONES DE TRABAJO EN GENERAL.**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1.1. El trabajo</b>  | <b>2</b>  |
| <b>1.2. Concepto de condiciones de trabajo</b>                    | <b>5</b>  |
| <b>1.3. Bienes jurídicos afectos a las condiciones de trabajo</b> | <b>8</b>  |
| <b>1.3.1. Salario</b>   | <b>9</b>  |
| <b>1.3.2. Aguinaldo</b>   | <b>16</b> |
| <b>1.3.3. Vacaciones y prima vacacional</b>                       | <b>17</b> |
| <b>1.3.4. Prima dominical</b>                                     | <b>20</b> |
| <b>1.3.5. Jornada laboral</b>                                     | <b>22</b> |
| <b>1.3.6. Descansos</b>   | <b>25</b> |
| <b>1.4. Riesgos de trabajo</b>                                    | <b>27</b> |

**CAPITULO 2**  
**LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DESPACHADOR**  
**DE GASOLINA.**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2.1. El trabajador despachador de gasolina</b>   | <b>39</b> |
| <b>2.1.1. Derechos y Obligaciones</b>   | <b>41</b> |
| <b>2.1.1.1. Estipulados en la Ley Federal del Trabajo</b>                                 | <b>42</b> |
| <b>2.1.1.2. Considerados por la Constitución Política de lo Estados Unidos Mexicanos.</b> | <b>50</b> |
| <b>2.1.1.3. Impuestos en la Estación de Servicios</b>                                     | <b>52</b> |
| <b>2.2. Características de su centro de trabajo</b>                                       | <b>56</b> |
| <b>2.2.1. Organigrama</b>   | <b>57</b> |
| <b>2.2.2. Instalaciones</b>   | <b>59</b> |
| <b>2.3. Su situación jurídica en la práctica laboral</b>                                  | <b>61</b> |
| <b>2.3.1. Respecto al salario</b>   | <b>61</b> |
| <b>2.3.2. Respecto a las demás prestaciones sociales</b>                                  | <b>64</b> |
| <b>2.3.3. Respecto a la seguridad social</b>  | <b>65</b> |

**CAPITULO 3**  
**LA CONTRATACIÓN LABORAL COMO UNA**  
**SOLUCIÓN.**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3.1. El contrato individual</b>   | <b>69</b> |
| <b>3.1.1. Naturaleza jurídica</b>  | <b>70</b> |
| <b>3.1.2. Los sujetos</b>  | <b>71</b> |
| <b>3.1.3. Estructura y características</b>                                     | <b>72</b> |
| <b>3.1.4. Consecuencias jurídico-prácticas derivadas de la falta del mismo</b> | <b>75</b> |
| <b>3.1.5. Causas de terminación de este contrato</b>                           | <b>79</b> |
| <b>3.2. El contrato colectivo de trabajo</b>                                   | <b>80</b> |
| <b>3.2.1. Naturaleza Jurídica</b>  | <b>81</b> |
| <b>3.2.2. Estructura y elementos que lo conforman</b>                          | <b>82</b> |
| <b>3.2.3. Causas de suspensión colectiva</b>                                   | <b>84</b> |
| <b>3.2.4. Causas de terminación colectiva</b>                                  | <b>85</b> |

**CAPITULO 4**  
**EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CASAS COMERCIALES,**  
**OFICINAS, EXPENDIOS SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO**  
**FEDERAL.**

|   |            |
|---|------------|
| <b>4.1.</b> Antecedentes del Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas, Expendios Similares y Conexos del Distrito Federal | <b>88</b>  |
| <b>4.2.</b> Organización jurídico-social  | <b>91</b>  |
| <b>4.3.</b> Su relación con algunas de las gasolineras del Distrito Federal   | <b>93</b>  |
| <b>4.3.1.</b> En el ámbito legal  | <b>94</b>  |
| <b>4.3.2.</b> En el ámbito práctico   | <b>102</b> |
| <b>CONCLUSIONES</b>   | <b>110</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>   | <b>113</b> |



## **INTRODUCCIÓN**

En el México actual existe, como es sabido por todos los que vivimos y laboramos aquí, un salario mínimo que ya no cumple con las expectativas de muchos trabajadores, por no decir que de ninguno. A pesar de ser la novena economía en el mundo, eso no dice nada, pues el desvío de fondos es cada vez mayor y entonces el gobierno preocupado por frenar de alguna manera la inflación, sacrifica lo que a todos importa, pero que nadie protesta; nuestro salario mínimo.

Lo anterior adjunto al índice de desempleo, por más que el actual gobierno lo quiera disfrazar, es altísimo, incluso para los propios profesionistas que cada vez encuentran menos oportunidades de empleo.

Es por ello que ante este panorama alarmante, muchos trabajadores han decidido refugiarse en las distintas gasolineras que existen en el Distrito Federal y dejar atrás su dignidad como personas y como trabajadores, subordinándose a condiciones que tal vez y en otra situación jamás aceptarían, pero que ahora lo han tenido que hacer.

Algunos deciden renunciar, otros soportar y otros más deciden realizar la magna tarea de exigir sus derechos para que sus condiciones laborales cambien.

Es por ello que con el presente trabajo de investigación se pretende, comience el interés de doctrinario, abogados, juzgadores, legisladores y demás personas, por éste gremio de las gasolineras, el cual por varios años estuvo abandonado y del que pocos tienen conocimiento real de la situación actual que día a día prevalece en las distintas gasolineras del Distrito Federal.

# **CAPITULO 1**

## **CONDICIONES DE TRABAJO EN GENERAL.**

### **1.1. EL TRABAJO.**

El trabajo es una actividad cotidiana, la cual se dice que dignifica al hombre, esto es, que lo aleja de todo tipo de vicios y hace que se supere en todos los ámbitos de su vida, haciendo de él una persona cada día mejor y productiva para su país.

Gracias al Trabajo ya sea en su forma individual o colectiva se pueden alcanzar diversas metas, en algunos casos y en otros es el simple hecho de cubrir necesidades de subsistencia. Es así como se observa al trabajo, dependiendo del enfoque social, económico o cultural de cada persona.

Asimismo, observamos como a través del trabajo se contribuye al desarrollo y progreso de toda una nación. Es quizás la actividad más importante que el hombre desempeña a lo largo de toda su vida y por la cual día a día vive, se esfuerza, lucha y se supera. Es por ello que se encuentra siempre como base principal de toda organización social, sin el trabajo simple y sencillamente no podríamos subsistir.

Ahora bien, en cuanto a este tema, es muy importante tomar en consideración lo que los doctrinarios en la materia laboral opinan, así como también lo previsto por las leyes mexicanas.

En ese orden de ideas, el Doctor José Dávalos Morales al respecto comenta que “en torno a la determinación del origen del término trabajo las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín **trabs-trabis**, que significa **traba**, el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo. Una segunda ubica al término trabajo dentro del griego **thlibo**, que significa **apretar, oprimir, afligir**. Por otro lado están los autores que ven en su raíz, un sinónimo en la palabra **laborare o labrare**, que quiere decir **labrar**, relativo a la labranza de la tierra.”<sup>1</sup>

En el mismo sentido, éste autor puntualiza que “el legislador se refirió al trabajo humano como un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para la libertad y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”<sup>2</sup>

Por lo que a legislación mexicana se refiere, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, plasma en los artículos 5 y 123 lo que en general es el Trabajo, haciendo alusión a los principios que como trabajadores no

---

<sup>1</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Porrúa. México, 1999. p. 3.

<sup>2</sup> DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición, Porrúa. México, 2000. p. 3.

debemos olvidar jamás.

**"ART. 5.** A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esa libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de tercero o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

**"ART.123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y organización social para el trabajo..."

Por su parte la Ley Federal del Trabajo conceptúa al trabajo en su artículo 8 como **"Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."**

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual conceptúa al Trabajo como "el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza."<sup>3</sup>

Todo ello en su conjunto es el ser y el deber ser del trabajo, el cual constituye en todo momento la fuente de la riqueza del hombre desde el punto de vista no

---

<sup>3</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII, Vigésimo primera edición, Heliasta. Argentina, 1989. p. 130.

solamente económico, sino también a nivel personal como constitutivo de metas y valores, es por ello que éste se encuentra regulado y protegido por la legislación laboral, la cual emana del artículo 123 constitucional por ser la forma viable de garantizar el respeto y dignidad al trabajo de todo ser humano

## **1.2. CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Por **condición**, se debe entender algo que se encuentra supeditado a alguna otra cosa, si se hace referencia a su acepción general.

Categorícamente se debe apreciar que al prestar el servicio los trabajadores no lo hacen de una manera gratuita, lo cual es obvio viviendo en un mundo capitalista, sino que esperan algo a cambio, ese algo precisamente lo constituyen las distintas condiciones a las que a lo largo de éste trabajo nos referiremos, condiciones que se han ganado ha pulso y que ahora son una realidad, por lo tanto estas debieron, deben y deberán estar presentes en la vida de toda persona en su calidad de trabajador, para salvaguardar no solo sus derechos laborales, sino también su dignidad como persona.

Para el Doctor Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las

prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."<sup>4</sup>

En el mismo sentido podemos afirmar que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionadas a la importancia de servicios iguales, para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Dentro de las condiciones de trabajo existe una clasificación que proporciona el maestro Mario de la Cueva, a saber se clasifica en:

*"Condiciones de trabajo de **naturaleza individual**. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, como ejemplo, la jornada laboral, el salario.*

*Condiciones de trabajo de **naturaleza colectiva**. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.*

*Condiciones de trabajo de **naturaleza colectiva social**. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en*

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décimo cuarta edición, Porrúa. México, 1996. p. 266.

*general."*<sup>5</sup>

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo prevé la posibilidad de que las condiciones de trabajo puedan ser modificadas, ya sea que dicha modificación la realice el trabajador o el patrón.

**"ART. 57.** El trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen."

Por su parte el patrón podrá solicitar la reducción de las prestaciones concedidas a los trabajadores, cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen, sin que en ningún caso las nuevas condiciones de trabajo puedan ser inferiores a las consignadas en la LFT.

Sin embargo, el Maestro José Dávalos argumenta que no existe un procedimiento definido en la Ley para que esto se lleve a cabo de manera individual y que por lo tanto, habrá que tomar en cuenta el procedimiento tanto individual como colectivo de naturaleza económica para resolver esta deficiencia de ley.

---

<sup>5</sup> ídem.



### 1.3. BIENES JURÍDICOS AFECTOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Para poder llegar a una comprensión sobre este punto en particular, comenzaremos explicando lo que es un **bien**, el cual, no se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, sino que su concepto de manera supletoria lo proporciona el Código Civil del Distrito Federal en sus artículos **747, 748 y 749** afirmando que **bien, es todo aquello susceptible de apropiación que no este excluido del comercio.**

Están fuera del comercio:

1. Por su naturaleza.
2. Por disposición de la ley.

Están fuera del comercio por su naturaleza, los que no pueden ser poseídos por algún individuo exclusivamente, y por disposición de la ley, las que ella declara irreductibles a propiedad particular.

Lo anterior se considera desde el punto de vista jurídico, y así se puede decir que bien, es **todo objeto de apropiación**, y desde el punto de vista económico bien será **todo aquello que es útil al hombre**. Es por ello que el aguinaldo, vacaciones, salario, prima vacacional y dominical e inclusive la jornada, son bienes que se encuentran sujetos a formar parte de las condiciones laborales, puesto que estos conceptos se convierten en cantidades líquidas y en moneda nacional, para hacer frente a la obligación que tiene el patrón hacia el

trabajador. Por ello a continuación se lleva a cabo un desglose de cada uno de estos bienes jurídicos afectos.

### **1.3.1. SALARIO.**

Se le considera como **la percepción económica que una persona física recibe de otra persona física o moral, por su trabajo.** En consecuencia, siempre se va a percibir al salario dentro de una relación laboral, este bien jurídico afecto no se puede desligar de ello.

La Ley Federal del trabajo define al salario como **la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.**

Dicha legislación ha establecido que los salarios se deben pagar directamente al trabajador, y sólo en caso de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago del salario debe efectuarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en días y horas laborables. Asimismo los plazos máximos para el pago del salario son; de una semana, cuando se trate de trabajadores que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

El salario en efectivo debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Se debe tomar en consideración que algo muy importante es que los trabajadores deberán disponer libremente de su salario. El derecho a percibir el salario es irrenunciable, así como que también es inembargable, salvo cuando se trate de resolución judicial decretada por un juez de lo familiar, en la que se condene al trabajador al pago de una pensión alimenticia.

Tampoco se pueden ceder los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. El pago del mismo deberá efectuarse en el lugar donde presta sus servicios el trabajador, ya sea durante la jornada laboral o al término de la misma.

Algo que resulta sumamente importante es la **preferencia de créditos** de la cual goza el trabajador inclusive por encima de los créditos fiscales y los del Instituto Mexicano del Seguro Social. Es decir, antes de que el patrón pague cualquier otra deuda, por ejemplo en caso de quiebra, deberá cubrir al trabajador la indemnización u otras prestaciones que se le deban, debido a que al trabajador por ningún motivo será sometido a entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, él por su calidad es primero.

Indiscutiblemente dentro de este tema, se debe tomar en consideración el salario mínimo, definiéndose en el artículo 90 de la LFT como "**la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.**"

En el mismo sentido el maestro Baltasar Cavazos comenta que: "el salario mínimo debe ser considerado incluso un estigma para el trabajador ya que ello nos indica que no tienen deseos de capacitarse o de progresar. Ojalá y que cada día haya en México menos trabajadores con salario mínimo."<sup>6</sup> De lo anterior se puede decir que la mayoría de las veces no es culpa del trabajador percibir ese salario, puesto que las condiciones laborales en México han empujado al trabajador a aceptar esa miseria que hoy en día constituye el salario mínimo y en cuanto a la redacción de la segunda parte, a la que se refiere el maestro, es cierta, *Ojalá haya cada día en México, menos trabajadores*, con ese salario raquítico. Simplemente habría que preguntar a algunos funcionarios públicos, qué hacen con \$43.65 al día, realidad de cómo en este año 2003 se encuentra el salario mínimo.

Asimismo el maestro manifiesta conjuntamente con lo que señala la LFT "por lo que además, el salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo, sin descuento, salvo en 4 casos:

- Cuando se trate de pensiones alimenticias.
- Cuando se trate de pagos de rentas, en cuyo caso no podrá exceder del 10%.

---

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición, Trillas. México, 1994. p.150.

- Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes al INFONAVIT en caso descuento que no podrá exceder del 20%,
- Cuando se trate de pagos al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores (FONACOT) en donde se autoriza el descuento hasta del 10% del salario."<sup>7</sup>

Regresando al tema del salario en general, el maestro José Dávalos Morales dice que "el salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social."<sup>8</sup>

En ocasiones el trabajador percibe su salario integro sin descuento alguno, aún sin realizar la actividad física o intelectual que cotidianamente desempeña. Lo anterior es viable y se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo con los siguientes preceptos:

*"ART. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones **pagadas...**"*

*"ART. 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*

***Fracc. II.** Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.*

***Fracc. V.** Durante los períodos de descanso que se refiere la fracción II,*

---

<sup>7</sup> ídem.

<sup>8</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. BIT. p. 202.

*percibirán su **salario íntegro...***"

**"ART.487.** Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

***Fracc. VI. La indemnización fijada en el presente título...***"

En algunas empresas o establecimientos, además del salario, existen otro tipo de prestaciones que el trabajador percibe, las cuales constituyen parte de su salario, como son; los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Cabe señalar que **la propina** queda incluida dentro de este rubro; lo cual se encuentra sustentado en base al artículo 346 de la LFT así como también en lo que señala la siguiente jurisprudencia:

***"PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, AUN CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO NO HAYA CLAUSULA AL RESPECTO.***

*Las propinas que perciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte del salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el numeral 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base, para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. Lo anterior debe estipularse al formular el contrato colectivo de trabajo, pero si de su lectura no se observa manifestación alguna al respecto, tal omisión sólo es imputable al patrón, ya que es él quien cuenta con los mejores medios, de tal*

*manera que no puede estimarse que al redactar el citado contrato colectivo de trabajo lo hizo por ignorancia de la ley, máxime que la propina es una donación liberal del cliente por un servicio que el trabajador le presta a éste, pero que lo realiza por cuenta del patrón, de tal modo que esa omisión no debe perjudicar a los trabajadores en sus derechos, derivados de las normas del trabajo y de los servicios prestados, por ser el patrón el único responsable de la falta de esa formalidad. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO.*

**Amparo directo 246/91.** Manuel Jesús Concha Mota y coagraviados. 25 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. **Ponente:** Juan Manuel Martínez Martínez. **Secretaria:** Silvia Alcocer Enríquez.”

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Seminario Judicial de la Federación. **Parte:** IX, Mayo **Página:** 495. **Época:** Octava Época.

Lo anterior se encuadra perfectamente al caso de los trabajadores de las gasolineras cuya única percepción, como se comenta más adelante, la constituyen las propinas.

De la misma manera debe incluirse en la formación del salario al aguinaldo, en el entendido de que “si es una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de ésta prestación forma parte de las percepciones a que se refiere el artículo 84 de la LFT, y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Sista. México, 1994. p. 102.

También forman parte de la integración del salario los uniformes de trabajo y el automóvil, los cuales podrán “excluirse si se establece por escrito firmado por ambas partes, que se proporcionan sólo como herramienta de trabajo y para usarse exclusivamente en la relación o durante la prestación del trabajo convenido.”<sup>10</sup>

Por otro lado, **no debe incluirse en la integración del salario** lo siguiente:

**1.- Las aportaciones al INFONAVIT**, debido a que las aportaciones a ésta Institución se destinan a resolver el problema habitacional de los trabajadores sin incrementar el salario.

**2.- El pago de utilidades, el pago de vacaciones y prima vacacional**, ya que las cantidades que recibe el trabajador por éstos conceptos, no incrementan el salario del trabajador.

**3.- Los viáticos**, debido a que ésta prestación laboral se entrega al trabajador que presta sus servicios de manera continua fuera de la empresa, por lo tanto la misma es destinada para resolver el problema de transporte y en su caso de alimentación. No obstante lo anterior, no es parte integrante del salario, ya que la misma no se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, sino exclusivamente para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que

---

<sup>10</sup> Íbidem. p.101.



realizar con motivo de su actividad. **V. gr.** Un agente de ventas a domicilio.

#### 4.- El pago de horas extras.

##### 1.3.2. AGUINALDO.

“El significado original del término aguinaldo, era el de un regalo o propina que se daba con motivo de las fiestas de Navidad. Durante muchos años se fue gestando la costumbre de que quienes se beneficiaban con el servicio de una o varias personas, los gratificaban voluntariamente en esta época del año, con el importe de una mensualidad o parte de ella.

De carga voluntariamente aceptada por los patrones, el aguinaldo pasó a formar parte de la legislación del trabajo en diversos países, perdió la calidad de donativo para convertirse en obligación jurídicamente exigible.”<sup>11</sup> Es así como se observamos la transformación de la costumbre, en un verdadero precepto jurídico.

La legislación actual contempla al aguinaldo, como una remuneración que se debe entregar al trabajador antes del día 20 de diciembre de cada año, tal cantidad debe ser pagada en moneda de curso legal, es decir, la moneda debe encontrarse en circulación. Dicha prestación consiste en el pago de **15 días de salario como mínimo**, puesto que en algunas ocasiones a los trabajadores se

---

<sup>11</sup> DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Op. Cit. p. 137.

les llega a pagar hasta 40 días de aguinaldo, como en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, pero no en forma exclusiva, puesto que también encuadra la superación a dicha prestación en algunos contratos colectivos que mejoran las condiciones laborales de sus trabajadores.

### **1.3.3. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.**

Las vacaciones se conciben, en una acepción simple, como un **período legal de descanso**, del cual disfrutan las personas físicas para distraerse, convivir con la familia, con la cual tal vez no están el tiempo suficiente, y en ocasiones poder salir de la ciudad y disfrutar de otro tipo de ambiente. De esta forma logran olvidarse de la rutina del trabajo, que en ocasiones puede llegar a ser agobiante. Y es que hasta la persona que más disfruta de su trabajo, necesita de un periodo de relajación aún más prolongado que el descanso semanal, lo cual sólo las vacaciones proporcionan. De esta forma se puede llegar al trabajo con nuevas fuerzas.

Ahora bien, en la Ley Federal del trabajo se menciona el periodo en el cual los trabajadores van a disfrutar de sus vacaciones y claramente dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a 6 días laborales, asimismo se menciona que dicho periodo se deberá aumentar en dos días laborales hasta llegar a **12** por cada año subsecuente de servicios. Y que al llegar al cuarto año se aumentarán 2 días de vacaciones por cada 5 de

servicios.

Lo anterior parece confuso, pero no lo es, si se toma como ejemplo el siguiente esquema:

| <b>AÑOS DE SERVICIOS</b> | <b>DÍAS DE VACACIONES.</b> |
|--------------------------|----------------------------|
| <b>1</b>                 | <b>6</b>                   |
| <b>2</b>                 | <b>8</b>                   |
| <b>3</b>                 | <b>10</b>                  |
| <b>4 a 8</b>             | <b>12</b>                  |
| <b>9 a 13</b>            | <b>14</b>                  |
| <b>14 a 18</b>           | <b>16</b>                  |
| <b>19 a 23</b>           | <b>18</b>                  |
| <b>24 a 28</b>           | <b>20</b>                  |
| <b>29 a 33</b>           | <b>22</b>                  |
| <b>34 a 38</b>           | <b>24</b>                  |

Asimismo, los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada, como en la mencionada época navideña, tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Lo cual se justifica, en la medida de que éstos trabajadores no laboran el año completo, y sería un tanto desequilibrado dar el mismo beneficio a éstos trabajadores que a los que cumplieron con su labor todo el año.

Los períodos de vacaciones no son negociables, por lo que deberán disfrutarse en forma continua y no podrán compensarse con una remuneración. Al respecto, en muchas empresas suelen dar a elegir al trabajador, entre el disfrute de sus vacaciones o el pago de las mismas, lo cual es incongruente, puesto que la propia Ley Federal del Trabajo hace mención del disfrute de vacaciones pagadas y en ningún momento da pauta a elegir entre una u otra cosa.

Por otro lado, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración en proporción al tiempo de servicios prestados.

En cuanto al pago de la prima vacacional se debe de pagar al trabajador un 25% en base al pago de las vacaciones. Verbigracia, si corresponde de vacaciones el pago de mil pesos, entonces de prima vacacional el patrón deberá pagar la cantidad de doscientos cincuenta pesos, así de simple.

Sin embargo, las vacaciones no se conceden una vez que el trabajador ingresa a laborar, puesto que éste debe esperar 6 meses por lo menos al cumplimiento del año de servicios para poder disfrutar de su período vacacional, es decir, debe conservar en la empresa donde labora una antigüedad de por lo menos año y medio para gozar de ésta prestación laboral, ello es comprensible debido a la inconstancia que en ocasiones prevalece en la prestación del trabajo.

Para poder concluir este tema, se mencionan las sabias palabras que al respecto comenta el maestro José Dávalos Morales, acerca de la forma que en la práctica pueden llegar a tomar las vacaciones, argumentando al respecto lo siguiente:

"Un vicio muy frecuente es que el patrón, en forma discrecional, conceda descansos de uno o dos días a cuenta de vacaciones. Al fragmentarse el goce de las vacaciones dejan de cumplir con su finalidad esos descansos.

Otra situación irregular consiste en darle al trabajador vacaciones cuando al patrón le es menos gravosos prescindir de sus servicios, sin tomar en cuenta la opinión del trabajador y propósitos del trabajador."<sup>12</sup>

#### **1.3.4. PRIMA DOMINICAL.**

Es una remuneración que se entrega al trabajador que presta sus servicios en día domingo, la cual equivale al 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Dicha aseveración legal no se toma en cuenta literalmente, es decir, no a todos los trabajadores que laboran en día domingo se les paga ésta prima, aunque así debería de ser, en la práctica no lo es, puesto que "el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, contempla el caso de aquellos trabajadores que

---

<sup>12</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 198.

laboran sin que estén obligados a hacerlo, precisamente el día que tienen como descanso semanal, sea o no domingo, estipulándose en consecuencia que se le pagará, independientemente de su salario que le corresponda por ese día, salario doble por el servicio prestado; situación diferente, a la señalada en el artículo 71 del citado ordenamiento legal, en que la prima del 25% está relacionada a las labores prestadas por trabajadores el día domingo, como día ordinario de trabajo, por no ser el de su descanso semanal.”<sup>13</sup>

“En rigor esta interpretación parece injusta. De aplicar en sus términos el artículo 71, en los casos en que el trabajador labora en domingo, siendo su día de descanso, debería igualmente recibir el 25% ya que la ley al establecer la prima, no menciona que sea exigible sólo cuando se trate de un día ordinario de trabajo.”<sup>14</sup>

De lo anterior se desprende que la prima dominical solo es pagada a los trabajadores que laboran ordinariamente el día domingo, o sea que su día de descanso es por ejemplo un lunes o un sábado, pero jamás el domingo. Y a los trabajadores que descansan en día domingo, si lo llegasen a trabajar, solo se les pagará en términos del artículo 73, es decir, un salario doble independientemente del ordinario, pero nunca esta prima.

---

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo primera edición, Porrúa. México, 1996. p. 187.

<sup>14</sup> ídem.

### **Ejemplo:**

Un trabajador labora hoy domingo, siendo su día de descanso, entonces se le pagará:

**Salario de Séptimo día 100%**

**Salario Doble (art. 73) 200%.**

**TOTAL = 300%**

En vez de pagársele **325%** incluida la prima dominical.

Dicha prima se justifica en función de que el día domingo descansa la mayoría de los trabajadores, e inclusive las escuelas o colegios desde el nivel básico hasta el nivel superior y es comprensible que el trabajador desee y requiera descansar este día para poder convivir con su familia.

### **1.3.5. JORNADA LABORAL.**

Por jornada debe entenderse según el Diccionario Jurídico Elemental, el **"Lapso correspondiente al día de labor."**<sup>15</sup> La Ley Federal del Trabajo la define como **el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.**

---

<sup>15</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta, Argentina, 1988. p. 344

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos, afirma que “ 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>16</sup>

Dentro de los aspectos relevantes de la jornada de trabajo suelen destacarse sus máximos legales, puesto que la misma no debe rebasar de 8 horas diarias cuando se trate de la jornada llamada **diurna**, la cual comprende de las 6 a las 20 horas, de 7 horas en jornada **nocturna** que oscila entre las 20 y las 6 horas, de **7 horas y media** que comprende períodos de las dos anteriores jornadas denominada **mixta**, la cual no debe exceder de 3 horas y media de la jornada nocturna, pues si lo hace se le debe considerar jornada nocturna.

La excepción a lo anterior se determina para los menores de edad, pero no todos en general, puesto que para los efectos legales y laborales se consideran solo a aquellas personas que tengan entre 14 y 16 años, cuya jornada **no debe ser superior a las 6 horas**, con un reposo de 1 hora por lo menos. Dicha disposición se encuentra en función de su desarrollo tanto físico como intelectual que éstos menores necesitan, ya que un trabajo igual al de una persona mayor de edad puede llegar a afectarlos en ésta etapa de su vida.

Aunque no por esta razón dejan de existir muchos casos en donde los menores laboren igual o mayor tiempo que una persona mayor de edad.

---

<sup>16</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op.cit. p. 130



Es importante que se determine el límite de la jornada laboral, por razones no solo de descanso físico, sino también por cuestiones de superación, convivencia y desarrollo, en el sentido de que durante el tiempo que resta del día, el trabajador pueda realizar otras actividades que también le agraden y sobre todo, no descuidar la parte humana, puesto que no somos una máquina, no sólo de trabajo y más trabajo se alimenta el espíritu del hombre.

Continuando en el mismo orden de ideas de lo que es el ser legal de la jornada laboral. Durante su continuidad debe tener un período de reposo o comida de media hora por lo menos. Asimismo, la jornada puede prolongarse, pero no más de tres horas ni más de tres veces por semana, en caso contrario el excedente a esta disposición el patrón tiene obligación de pagarlo con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada laboral ordinaria.

Al respecto el Doctor José Dávalos comenta: "Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo."<sup>17</sup>

Un ejemplo muy a menudo lo encontramos en algunos de los trabajadores burócratas, quienes inician o deben iniciar su jornada a las 8 a.m., pero que

---

<sup>17</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 183.

comienzan la misma a las 10 a.m. y no por ello deja de considerarse su jornada laboral de 8 a 15 horas.

### **1.3.6. DESCANSOS.**

El descanso puede concebirse como un estado de reposo en el que se encuentra determinada persona, para poder recuperar su energía gastada durante la realización de una serie de actividades.

El descanso se encuentra en función de la propia naturaleza del hombre y sus necesidades, pero en un mundo capitalista como en el que actualmente vivimos, el descanso no queda potestativamente en manos del trabajador, **no**, actualmente ello es privativo del patrón y de las necesidades de la empresa. Es por ello que tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, se han preocupado por este aspecto, regulando los descansos para poder equilibrar las necesidades de ambas partes, lo que al final constituye uno de los objetivos de la ley.

Uno de los descansos del que goza el trabajador es el de **cada semana**, el cual constituye una causa legal de interrupción de la jornada laboral. La LFT establece que por cada 6 días de trabajo uno será de descanso, referentemente, más no obligatorio el día domingo. Por otro lado, la propia ley faculta a ambas partes para que en los servicios donde se requiera una labor continua, como en el caso de las estaciones de servicio, se fijen de común acuerdo los días en que los trabajadores deberán disfrutar de los descansos

semanales, dejando al trabajador en la posibilidad cada vez más remota de poder convivir todo un día con su familia. El descanso semanal por supuesto deberá de ser con goce de salario.

Los trabajadores no están obligados a prestar los servicios en su día de descanso semanal. Si se quebranta ésta disposición el patrón deberá pagar al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Lo anterior rara vez es respetado en las gasolineras del Distrito Federal, puesto que los descansos semanales de sus trabajadores son alternativos, según las necesidades de la empresa.

Pero no solamente existe éste descanso para el trabajador, como ya se menciono, también se encuentran los períodos vacacionales, y a lo que comúnmente se denomina **días festivos**, que legalmente se reconocen como **descansos obligatorios**, de los cuales hace mención La LFT en su artículo 74, y los enumera en base al orden que lleva el calendario y son los siguientes:

- I. 1 de enero;
- II. 5 de febrero;
- III. 21 de marzo;
- IV. 1 de Mayo;
- VI. 16 de septiembre;
- VII. 20 de Noviembre

- VIII. 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transición del Poder Ejecutivo Federal;
- IX. 25 de diciembre; y
- X. El que determinen las leyes federales y locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la Jornada electoral.

Dependiendo de las necesidades de cada empresa, tanto el patrón como los trabajadores de común acuerdo determinarán quiénes y el número de trabajadores que se presentarán a laborar el día del descanso obligatorio. Los trabajadores que laboren ese día deben recibir un salario doble independientemente del salario que les corresponda por un día ordinario de trabajo.

#### 1.4. RIESGOS DE TRABAJO.

La enciclopedia universal Ilustrada define tanto al riesgo en general, como al riesgo profesional de la siguiente manera; **"El riesgo es la contingencia o proximidad de daño. Y el riesgo profesional son los daños eventuales producidos por el desempeño de actividad propia de una profesión u oficio."**<sup>18</sup>

Por su parte la LFT en su artículo **473** menciona que **"riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en**

---

<sup>18</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo V. Espasa- Calpe. España, 1967. p. 531.

**ejercicio o con motivo del trabajo.”**

De este artículo se desprende que los riesgos de trabajo comprenden dos aspectos:

- **Enfermedades y**
- **Accidente de trabajo.**

Por su parte el Diccionario Jurídico define al Accidente de Trabajo como un **"acontecimiento proveniente de una acción exterior, que ocurre durante la relación de trabajo y que, atacando la integridad psico-física del trabajador produce una lesión, la que puede ser catalogada como parcial o absoluta y como transitoria o permanente."**<sup>19</sup>

En el mismo sentido, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social definen lo que es una enfermedad y lo que es un accidente de trabajo de la siguiente manera:

Por **enfermedad de trabajo** se entiende a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**Accidente de trabajo** es toda lesión orgánica o perturbación funcional,

---

<sup>19</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Op. Cit. p. 182.

inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél. A lo que comúnmente se denomina **accidente en traslado**.

Dentro de lo que se señala en este último párrafo, es importante que se considere el **tiempo** que el trabajador realiza de su casa al trabajo y viceversa, para que se pueda calificar como accidente de trabajo, debido a que la LFT es clara al decir **directamente**, pues si existe cualquier desvío, ya sea *por ejemplo*, que el trabajador se traslade de su trabajo a una reunión, una fiesta u otro lado, hace todo menos dirigirse a su casa y ocurre el accidente, entonces la legislación laboral ya no lo contempla como accidente de trabajo y por lo tanto será considerado accidente no laboral o no profesional, lo que en la práctica se denomina como **general**, siendo ésta una causa exterior que provoco el accidente, que si bien es cierto, el mismo no se produjo en ejercicio o con motivo del trabajo, también es cierto que la extensión al mismo y que el legislador tomo en cuenta exclusivamente para beneficio del trabajador, quebranta con este principio al desviarse el trabajador.

En otro caso, puede el trabajador llegar a su casa e ir dos horas más tarde por las tortillas, ocurrir el accidente, pero sucede lo mismo, ya no es considerado un accidente de trabajo, tampoco se debe abusar del ánimo de las leyes y de la

protección que las mismas otorgan.

Al respecto el tan mencionado Maestro José Dávalos comenta: "El accidente de trabajo comprende casos como el ocurrido durante el desempeño cuidadoso de las labores, en el descuido del trabajador, durante la prestación de sus servicios, cuando el trabajador dentro del establecimiento se dirige a su máquina para trabajar, en un asalto cometido por terceros a la empresa, en agresiones físicas del compañero de trabajo, en los ataques violentos del patrón o de alguno de sus representantes, en un incendio, también hay accidente de trabajo cuando el empleado es arrollado por un autobús al dirigirse a desempeñar sus servicios o cuando los bandidos asaltan al trabajador y le dan muerte, cuando va a su segundo empleo." <sup>20</sup>

Continuando con la estructura del tema, los trabajadores que hayan sufrido un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamento y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

---

<sup>20</sup> DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Op. cit. p. 597.

## VI. La indemnización fijada en el presente título.

En cuanto a las consecuencias jurídicas derivadas de los riesgos de trabajo, existe la figura jurídica de la **Incapacidad**, la que consiste en un periodo dentro del cual el trabajador queda imposibilitado para desempeñar su trabajo, y dependiendo de la gravedad del accidente o de la enfermedad de trabajo, es como se pueden clasificar las incapacidades, las cuales según la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social pueden ser:

- **Incapacidad temporal.** Que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- **Incapacidad permanente parcial.** Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.
- **Incapacidad permanente total.** Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el **resto de su vida.**
- **La muerte.**

Dichas incapacidades e incluso la muerte deben estar determinadas por un perito en medicina, debido a que la propia Ley del Seguro Social obliga al trabajador asegurado que sufra algún accidente o enfermedad a someterse a



los exámenes médicos y a los tratamiento del IMSS, ya que éste organismo deberá avisar al patrón cuando califique algún accidente o enfermedad profesional.

Sin embargo, existe la posibilidad de que el trabajador no este de acuerdo con la calificación del accidente o enfermedad de trabajo, es decir, como denominaron a la clase de incapacidad, al existir por ejemplo, secuelas del accidente y es cuando la propia Ley del Seguro Social prevé dicha situación, y el trabajador puede interponer el llamado **Recurso de Revisión**.

Es importante señalar que también existe la figura jurídica de la **indemnización** para las personas que sufren un riesgo de trabajo. Dicha indemnización se encuentra contemplada por las leyes anteriormente mencionadas.

La indemnización en caso de incapacidad permanente total o parcial, no podrá ir más allá de lo que menciona el artículo **495** de la LFT al señalar que la misma consistirá en **1095 días**.

Si el riesgo de trabajo produce la muerte del trabajador, a sus beneficiarios se les deberá indemnizar con **dos meses** de salario por concepto de gastos funerarios, así como con **730** días de salario, más un finiquito que lo constituye las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, y en su caso el pago de salarios devengados.

Todo esto es independiente de las cantidades que el trabajador haya recibido por concepto de indemnización durante su incapacidad permanente total o parcial y al término de la misma le sobrevino la muerte.

Para efectos de la LFT las personas consideradas como beneficiarias en caso de muerte del trabajador pueden ser:

- ⇒ *La **viuda o el viudo** que hubiesen dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.*
- ⇒ *Los **ascendientes** concurrirán con las personas mencionadas anteriormente, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.*
- ⇒ *A falta del cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas anteriormente, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el **concubinato**.*
- ⇒ *A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las **personas que dependían económicamente del trabajador** concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados anteriormente en la proporción que cada una dependía de él.*
- ⇒ *A falta de las personas señaladas anteriormente, **el Instituto Mexicano***

### ***del Seguro Social.***

El trabajador asegurado que sufre un riesgo de trabajo tiene derecho tanto a **prestaciones en dinero como en especie**. Las prestaciones en dinero consisten:

I. Si lo incapacitan para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el **100%** del salario que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

Lo mismo percibirá el trabajador asegurado que fue dado de alta y sufre una recaída con motivo del accidente o enfermedad de trabajo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado, entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien, se declare la incapacidad permanente parcial o total, la cual deberá realizarse dentro de un término de **cincuenta y dos semanas** que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación.

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, recibirá una pensión mensual definitiva del 70% del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedad de trabajo, se calculará conforme al promedio del salario base de cotización de las últimas 52 semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión.

**III.** El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuaciones de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.

**IV.** El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial un mínimo de más del 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciba.

Cuando se trate de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para trabajar. El subsidio se pagará a partir **del cuarto día** del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de **cincuenta y dos semanas**.

Si al concluir dicho período el asegurado continúa incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por **veintiséis semanas más**. Es decir seis meses y medio.

Dicho subsidio solo lo podrá percibir el trabajador asegurado, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad. El subsidio consistirá en un **60%** del último salario diario de cotización.

Cuando se haya declarado o determinado la incapacidad, ya sea en su modalidad parcial o total, se otorgará al trabajador una pensión provisional,

puesto que debe existir el llamado **período de adaptación de dos años**. En dicho periodo el Instituto o el trabajador asegurado, pueden pedir la revisión de la incapacidad, con la finalidad de modificar la cuantía de la pensión.

Es importante señalar que la base para calcular cualquier monto de las indemnizaciones que menciona la LFT es el salario mínimo y el tope es el **doble del salario mínimo**, es decir, en este año 2003 el mínimo es de \$43.65 y el máximo de \$87.30. Por lo tanto si el trabajador percibe un salario diario de \$100 pesos, sus incapacidades se le deberán pagar con la cantidad de \$ 87.30 pesos y peor aún si percibe \$200 o \$ 300 pesos, el tope salarial siempre será el mismo para todos, aquí no hay excepciones.

Es de relevancia saber que los únicos facultados para determinar la incapacidad o en su caso el alta del trabajador es un perito en medicina, quien basa su diagnostico en la tabla del artículo **513** que proporciona la Ley Federal del Trabajo.

Dicha tabla "no es limitativa, pues si alguna enfermedad no está contenida en la misma, el trabajador podrá argumentar que es una enfermedad ocasionada por el trabajo que desempeña, con el inconveniente de que él o sus familiares tendrán que demostrarlo, para que se considere como profesional o de trabajo."<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo.l. Op. cit. p. 409.

Asimismo, "las enfermedades comprendidas en el citado artículo, admiten prueba en contrario y ésta correrá a cargo del patrón, quién tendrá que demostrar que dicha enfermedad no fue contraída como consecuencia del servicio que le presta el trabajador."<sup>22</sup>

De esta manera ambas partes deberán demostrar su dicho a través de la prueba pericial que es la única idónea.

Y es cuando con la coadyuvancia de los peritos en medicina y los abogados en materia laboral, en caso de controversia o en caso de falta de seguridad social, pueden determinar en cantidad líquida lo que por concepto de indemnización se le deba pagar al trabajador y así tenemos que:

Los médicos de las empresas están obligados:

- I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;
- II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;
- III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad y;
- IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

---

<sup>22</sup> Ibidem. p. 410.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es el encargado de **subrogar** ésta obligación laboral en materia de seguridad social que corresponde al patrón proporcionar, pagando éste último junto con la aportación del trabajador y del Estado, un porcentaje, el cual deberá ser entregado al IMSS los días 17 de cada mes. En el caso de los trabajadores al servicio del Estado quién subroga ésta prestación es el ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado).

Esto es lo que todo trabajador en México debe entender y exigir al mismo tiempo por concepto de **condiciones laborales**, las cuales constituyen en todo tiempo sus derechos que son irrenunciables, intransmisibles e inembargables.

Es más, tampoco a favor del patrón se tienen que ceder, quién, si bien es cierto detenta el poder adquisitivo y es gracias a él que muchas familias subsisten, también es cierto que sin la fuerza física o intelectual que le prestan sus trabajadores, podría hablar de ese poder monetario, en unas cuantas palabras, inevitablemente se necesitan uno del otro para subsistir; es nuestra naturaleza humana.

**CAPITULO 2**  
**LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DESPACHADOR**  
**DE GASOLINA.**

**2.1. EL TRABAJADOR DESPACHADOR DE GASOLINA.**

En términos de la LFT se entiende por trabajador, **a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.**

A su vez, la Ley del Seguro Social, considera como trabajador a los de industrias familiares, profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, trabajadores domésticos, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

De lo anterior se desprende que exclusivamente la calidad de trabajador la tendrán las personas físicas, jamás una persona moral podrá tener dicha calidad.

Por otro lado, la ley condiciona al trabajador a la existencia de una subordinación, la cual hace suponer que siempre existirá una persona con poder de mando y otra que obedezca a tal mandato, claro está, pero siempre en ejercicio o con motivo del trabajo, nunca fuera del mismo.

Existen varios tipos de trabajador, dependiendo de las características y circunstancias en las que el trabajo se preste, y estos pueden ser:



***"Trabajador de planta.-*** Lo es desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

***Trabajador temporal.-*** Es el que sustituye a otro por un lapso de tiempo, por ejemplo al que sustituye a un empleado enfermo.

***Trabajador de temporada.-*** Es aquél que sus labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, por ejemplo en la pizca de algodón.

***Trabajador eventual.-*** Presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, por ejemplo el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la empresa.

***Trabajador a destajo.-*** Que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada."<sup>23</sup>

Estos tipos de trabajadores constituyen solo una parte dentro de la gama de empleos que en la actualidad existen. Los trabajadores despachadores de gasolina se encuentran en el primer rubro, o sea, **los de planta**, ya que estos lo son, o tienen esa calidad, desde el momento en que empiezan a laborar, salvo, como la doctrina dice, que no se estipule otra cosa en contrario.

Derivado de lo anterior se puede desprender la siguiente definición en ***stricto sensu***: **Trabajador Despachador de Gasolina.- Es toda persona física, que**

---

<sup>23</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Vigésimo Séptima edición, Trillas. México, 1995. p. 88.

presta un servicio personal subordinado, en una gasolinera, a favor de otra persona física o moral.

En *lato sensu*, se puede decir que el trabajador despachador de gasolina.- Es la persona física que atiende al público en una gasolinera. Inicia su jornada laboral recibiendo por inventario los artículos que se expenden. Suministra gasolina, aceites, aditivos y otros artículos relacionados con la actividad de la gasolinera; cobra por ellos y al finalizar su jornada entrega por inventario, aquellos artículos que no se expendieron, así como el importe de las ventas.

### **2.1.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

Jurídicamente la palabra **Derecho** "es una voz equívoca, pues comprende varias acepciones; como regla de conducta obligatoria (Ciencia del Derecho), como facultad de un individuo (Derecho Subjetivo), como algo ideal o patrón de justicia (Derecho Natural)."<sup>24</sup> Conforme a ésta definición la que encuadra mejor en materia laboral es la del derecho subjetivo.

"El Derecho Subjetivo encierra un conjunto de facultades y prerrogativas del sujeto, en sí facultad de exigencia, una pretensión lícita, acorde con la norma

---

<sup>24</sup> GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Decimoquinta edición, Porrúa. México, 1997. p. 40.

jurídica."<sup>25</sup>

Y la **Obligación** "es el vínculo jurídico que nos constriñe en la necesidad de pagar una cosa, según el derecho de nuestra ciudad."<sup>26</sup>

Acepción, desde el punto de vista de los antiguos juristas romanos y actualmente como connotación del derecho civil.

Ahora bien, pero no en todos los ámbitos estas dos acepciones para el trabajador despachador de gasolina constituyen lo mismo, puesto que depende del enfoque en como estos se lleven o no acabo.

#### **2.1.1.1. ESTIPULADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Dentro de las **obligaciones** que la LFT establece para los trabajadores en general se encuentran las siguientes:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la

---

<sup>25</sup> ídem.

<sup>26</sup> MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las Obligaciones. Quinta edición, Porrúa. México, 1998. p. 1.

seguridad y protección personal de los trabajadores;

- ☑ Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- ☑ Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- ☑ Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan concurrir a su trabajo;
- ☑ Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- ☑ Observar buenas costumbres durante el servicio;
- ☑ Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten; cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- ☑ Integrar los organismos que establece esta ley;
- ☑ Someter a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- ☑ Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

- ☑ Comunicar al patrón o a su representante, las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;
- ☑ Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

La obligación más importante del trabajador debe ser la de **ejecutar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero**. Puesto que así, tanto la empresa como él progresan, no solo desde el punto de vista económico, sino también social e intelectual, pues el trabajador por un lado demuestra su capacidad y calidad como persona responsable y hace ver a los demás un ejemplo de lucha y gusto por la labor que desempeña y obviamente trabajará en armonía con los demás. Y por otro lado el patrón se sentirá a gusto con ese trabajador, y sabrá que al contratarlo hizo una muy buena elección y así ambos en concordancia con lo que realizan llevarán a cabo su trabajo sin problemas. Claro me refiero a la relación ideal que desgraciadamente no en todos los casos es posible que se dé.

Una de las obligaciones de la cual no se hizo mención y que para el trabajador despachador de gasolina debe ser esencial, pues de ello depende no solo la buena imagen de la empresa, sino también la propia y por supuesto su ingreso

económico, es la de **atender con esmero y cortesía a la clientela de la gasolinera**, obligación que va muy ligada a la anterior.

Dentro de las obligaciones de los trabajadores también se pueden incluir por analogía las llamadas **prohibiciones**. De las mismas hace mención la ley, realizando nuevamente una lista de lo siguiente:

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico ó droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que forman parte de las herramientas o

útiles propios del trabajo.

- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

En los **Derechos** se encuentran:

1. El **derecho a la habitación** para los trabajadores.- Las cuales deben de ser cómodas e higiénicas. Para poder dar cumplimiento a tal disposición, el patrón deberá realizar la aportación al INFONAVIT (Fondo Nacional de la Vivienda). El cual va a crear sistemas de financiamiento para que los trabajadores adquirieran un crédito adecuado a sus posibilidades económicas.

Dicho crédito puede consistir ya sea en la adquisición, construcción, reparación o mejora de la casa habitación. El descuento será únicamente del **20%** del salario base de cotización y se deberá pagar a plazos convenidos entre el trabajador y el Fondo.

Se entregarán los depósitos constituidos a favor de los trabajadores en los dos siguientes casos:

- Cuando se trate de incapacidad total o parcial permanente y esta sea del 50 por ciento o más y en caso de jubilación o muerte del trabajador.
- Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 años o más.

Pero solo serán aplicables estos casos, cuando el trabajador no haya ejercido su derecho de crédito, pues en caso contrario, éste se aplicará a la amortización de créditos, salvo que se trate de incapacidad total permanente o muerte.

**2. El derecho a la capacitación y adiestramiento.-** Con el objeto de que el trabajador mejore su nivel de vida y productividad, actualice y perfeccione sus conocimientos y habilidades, se prepare para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, prevenga riesgos de trabajo y en general mejore sus aptitudes.

Ya sea que ésta se proporcione dentro o fuera de la empresa y la realice el mismo personal capacitado de la empresa o se tenga que acudir a instructores, escuelas u organismos especializados. Deberá impartirse dentro de la jornada laboral, salvo convenio en contrario entre trabajador y patrón que dispongan otra cosa.



3. Los **derechos de preferencia, antigüedad y ascenso**.- El *primero* de ellos, hace referencia a la preferencia de trabajadores mexicanos sobre extranjeros, así como aquellos que hayan realizado su trabajo por mayor tiempo, quienes no tengan otra fuente de ingreso y tengan familia y sindicalizados respecto quienes no lo sean.

En *el segundo* aspecto tenemos que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor a treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertos *escalafonariamente* por el trabajador de la categoría inmediata inferior al respectivo oficio o profesión.

En cuanto al *derecho de antigüedad*, el cual consistirá en una prima que se debe pagar al trabajador, equivalente a **12 días de salario por cada año de servicios**. La misma se debe pagar a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, es decir, quienes renuncien, siempre que hayan cumplido por lo menos 15 años de servicios prestados.

Asimismo se paga a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación.

También será pagada en caso de muerte del trabajador y la misma consiste en un monto equivalente en base al doble del salario mínimo. Si el trabajador percibe un salario mayor, el monto máximo siempre será el mencionado.

Y por último el **Derecho al Reparto de Utilidades**. Que es el derecho que

tiene el trabajador a participar sobre el 10% de las ganancias que obtiene el patrón (persona física o moral), por la actividad productiva o servicio que ofrece en el mercado de acuerdo con su declaración fiscal.

Tienen derecho al pago de las utilidades todos los trabajadores que laboren en forma personal y subordinada de conformidad con lo siguiente:

- ❖ Los trabajadores de planta, independientemente del número de días laborados durante el año.
- ❖ Los trabajadores por obra o por tiempo determinado, que hayan laborado cuando menos 60 días durante el año, y sea en forma continua o discontinua.
- ❖ Los ex - trabajadores que hayan laborado durante el año objeto del reparto, siempre que hayan cumplido con los requisitos señalados.

Quedan excluidos del reparto:

- ✗ Los directores, administradores y gerentes generales de la empresa.
- ✗ Socios o accionistas de la empresa.
- ✗ Profesionistas, técnicos y otros, que mediante el pago de honorarios presten sus servicios, sin existir una relación de trabajo subordinado.
- ✗ Trabajadores eventuales, que hayan laborado menos de 60

días, durante el ejercicio fiscal de la empresa.

Todos los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores el pago del reparto de utilidades a excepción de los siguientes:

- ◆ Empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento si además se dedican a la elaboración de un producto nuevo, quedan exceptuadas durante los dos primeros años de funcionamiento.
- ◆ Las empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de explotación.
- ◆ Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes.
- ◆ El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- ◆ Las empresas cuyo capital y trabajo generan un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a \$300, 000,00. (Año 2003).

#### **2.1.1.2. CONSIDERADOS POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Nuestra Carta Magna se refiere en su mayoría a los derechos que tienen los trabajadores en general, haciendo alusión primeramente al derecho de dedicarnos a la profesión, industria, comercio o trabajo que nos acomode,

siendo lícito. En pocas palabras el **derecho de elegir nuestro trabajo**.

**El derecho al salario**, al mencionar que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento.

También hace referencia a los derechos ya mencionados como son; el derecho a una **jornada laboral justa de 8 horas**, y al pago de horas extraordinarias si se excede de la misma, el **derecho al día de descanso** por cada seis de trabajo. **Para las mujeres durante el embarazo**, al descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y al pago de su sueldo integro así como derecho al período de lactancia, el cual consiste en descansos de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, **derecho a la capacitación y el adiestramiento, a la seguridad social**, el **derecho de preferencia** sobre cualquier otro crédito en caso de concurso o quiebra y algo muy importante del cual que no se ha hecho referencia como es el **Derecho a coaligarse** en defensa de sus intereses, formándose así los sindicatos, y con ello el **derecho de huelga**.

**Derecho a 3 meses de indemnización** en caso de despido injustificado. Y por último el ya mencionado **derecho al reparto de utilidades en la empresa**.

Dentro de las **obligaciones** se pueden mencionar las siguientes:

1.- En caso de que los trabajadores se vayan a huelga y se trate de servicios públicos, deberán dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta Conciliación

y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

**2.-** La obligación de prestar el servicio convenido en un tiempo no menor del fijado por las partes, es decir, entre patrón y trabajador, el cual no podrá exceder de un año en menoscabo del trabajador. Puesto que si se conviene la contratación de un año, el trabajador deberá cumplir con lo expresamente pactado, deberá respetar el contrato laboral, a menos claro esta, que concurran circunstancias que hagan imposible tal convenio.

### **2.1.1.3. IMPUESTOS EN LA ESTACIÓN DE SERVICIOS.**

Este aspecto en particular es sumamente importante, puesto que constituye la forma práctica de cómo se presta el trabajo dentro de las gasolineras del Distrito Federal. El mismo no solo debe tomarse como simple información, sino que constituye una verdadera denuncia que atenta contra la **dignidad de estos trabajadores.**

Comenzaremos mencionando que el trabajador despachador de gasolina no solamente realiza las funciones que en **lato sensu** (sentido amplio) se mencionan, sino que además tendrá que realizar otras actividades.

Tendrá que lavar su área de trabajo llamada "Isla"; en algunas gasolineras se lava no solo al empezar la jornada laboral, sino también al finalizarla. También deberán lavar áreas aledañas a la isla como son baños y oficinas, cuando así se requiere deberán pintar las líneas amarillas del rectángulo donde se debe

ubicar el automóvil, áreas blancas de postes y paredes, así como oficinas, techos y áreas verdes. Todo esto lo deberá realizar después de su jornada laboral, sin percibir ninguna ayuda económica y a veces sin haber comido o desayunado, según sea el caso.

Dentro de su turno o jornada, se acostumbra en la mayoría de las gasolineras que vendan productos derivados del petróleo como son los **aditivos**, de los cuales los trabajadores en su mayoría desconocen su función y a pesar de ello tendrán que inventar a los clientes una **fabulosa historia** acerca de los beneficios que para su auto aportan. Falacia que debe mejorar día a día ante la exigencia de ventas, puesto que si el trabajador no vende al término de su turno la llamada **cuota**, la cual puede consistir en la venta de 5, 10 ó 15 aditivos por trabajador, simplemente los tendrá que pagar.

En promedio el costo de cada aditivo es de \$15 a \$28 pesos. Ahora imaginemos que si el trabajador no logro vender el día de hoy 5 aditivos, tendrá entonces que pagar la cantidad de \$75 pesos, misma que saldrá de su propina.

No obstante, si al terminar su inventario de ventas tanto de gasolina como de los demás productos, no “*cuadra su cuenta*”, es decir, le falta dinero, el trabajador tendrá que pagar esa cantidad, pues al administrador se le debe entregar la cantidad exacta, ni más ni menos.

En algunas Estaciones de Servicio, suele suceder que si al trabajador le falta más de cien pesos, simplemente tendrá que firmar su renuncia, pero claro

tendrá que pagar y no quedar a deber nada.

También puede suceder que dentro de la isla, se encuentre un trabajador no muy honesto que se vaya con dinero, a comer por ejemplo, y no regrese, entonces sus compañeros tendrán que pagar el importe del trabajador deshonesto.

Otra situación muy similar al caso anterior, es que ocurra un caso fortuito, como lo es el **robo** a la gasolinera. En tal circunstancia, también el trabajador deberá pagar el importe de lo robado, a pesar de que la gasolinera este asegurada y el seguro cubra los daños, eso pasa a segundo término, pues el trabajador lo desconoce y aunque tenga conocimiento, a éste lo pondrán en una disyuntiva al pedirle o su renuncia o el pago del importe por la cantidad robada.

Por si lo anterior fuera poco, además de la venta de aditivos, existen en promedio ocho gasolineras dentro del Distrito Federal dependientes del mismo dueño en donde se venden **tortas**. Aunque parezca absurdo y ridículo, esto es una realidad. Y pasa lo mismo que con los aditivos, existe una cuota de venta de 7 tortas por trabajador, el costo de cada torta es de trece pesos, el cual debe ser cubierto por cada trabajador al iniciar su turno, es decir, cada trabajador deberá cubrir noventa y un pesos, para recuperar ese dinero tendrá que vender las tortas o de lo contrario se las llevará a su casa.

Tal vez algunas personas piensen que no es tan malo llevar alimento a casa u

otras creerán que si se venden, **pero no**, dicha situación no sucede, pues como los mismos trabajadores afirman; “son de la peor calidad, están sucias, antihigiénicas, son de recorte de jamón que está por caducar y el queso igual, se llevan por las mañanas y por las tardes en carros muy sucios, arrastrando, huelen mal, bueno, ni los perros se las comen.”

Incluso algunos afirman que al comer dichas tortas se enfermaron del estómago, es por ésta razón que ya no intentan venderlas, pues no vaya a suceder que llegue un cliente a reclamar por haberse enfermado.

Claro, tal situación es de pleno conocimiento del dueño, que por ningún motivo acepta dejar de vender sus tortas o hacerlas de mejor calidad, pues en promedio estará perdiendo anualmente un millón quinientos mil pesos y no va a perder a sus clientes potenciales que son sus propios trabajadores. A pesar de que además es dueño de dos llanteras Euzcadi, un Potzolcalli, una fábrica de plásticos y 8 gasolineras, todo ello en su conjunto le proporcionan ganancias millonarias.

Una anomalía más la constituye el trabajo doméstico en la casa habitación del patrón o de algún otro comercio que tenga establecido, claro, siempre fuera del turno del trabajador despachador de gasolina. O puede simplemente quedarse a realizar lo que se llama "fajina" la cual consiste en pintar, lavar, barrer, asear, o vender productos diversos de los ya mencionados, es decir, si existe un establecimiento comercial, o mini súper deberá vender refrescos, jugos, aguas entre otros.



Dicha fajina constituye más bien un castigo por cualquier cosa que se le ocurra al administrador, gerente o jefe de piso o simplemente, como en la práctica laboral le denominan, “por tratar de aburrir al trabajador” y que este simplemente renuncie.

En algunas estaciones de servicio, sobre todo en las que existe el **mini súper**, el trabajador despachador de gasolina **rola** su puesto, es decir, un día será despachador de gasolina, otro día solo limpiará parabrisas, otro día aplicará armor all, otro día venderá productos del súper, claro siempre con su respectiva cuota de venta. Y en el caso de algunas gasolineras también se dedicará a aspirar los autos.

Cabe mencionar que por si todas estas terribles condiciones no fueran suficientes, además éstos trabajadores deben pagar diariamente al jefe de isla o al administrador, un importe diario que varía de gasolinera en gasolinera, entre cuarenta y sesenta pesos por **derecho a trabajar** en la empresa. O simplemente **para pagar el sueldo** del jefe de isla, encargado de realizar la colecta de dinero. Dicho importe dependerá del trabajo realizado, conforme a lo antes mencionado.

## **2.2. CARACTERÍSTICAS DE SU CENTRO DE TRABAJO.**

Este tema hace referencia a la **parte física** donde labora el trabajador despachador de gasolina. Misma que es necesaria para ampliar la visión acerca de cómo se constituye una gasolinera, puesto que como personas

ajenas o como clientes es difícil poder imaginar su conformación.

### 2.2.1. ORGANIGRAMA.

Por el término organigrama debe entenderse la forma jerárquica de organización de un determinado grupo de personas. La composición de una gasolinera se muestra de la siguiente forma:



***Dueño o Franquiciatario.-*** Es la persona física que detenta el capital de la gasolinera, y el cual ha celebrado un contrato de franquicia con la persona moral Petróleos Mexicanos (PEMEX), en su calidad de franquiciante es decir, quien concede la franquicia.

**Contrato de Franquicia.-** Es una licencia de uso, en la cual se permite la transmisión de conocimientos técnicos - operativos del manejo de una marca. En este caso de la gasolinera o Estación de Servicio.

**Gerente.-** Es aquella persona física que se encuentra revestida algunas veces de personalidad jurídica, y que ocasionalmente llega a ser socio de la estación de servicio.

**Administrador.-** Como su nombre lo indica es el encargado de todas las cuestiones administrativas de la empresa, como pueden ser la realización de facturas, depósitos de dinero al banco, revisar reportes de venta, inspeccionar el adecuado funcionamiento de la empresa en cuanto a suministro de gasolina y demás productos.

**Jefe de piso.-** Es el encargado de vigilar que los trabajadores despachen adecuadamente la gasolina, atiende los probables problemas que puedan tener los trabajadores despachadores de gasolina con algún cliente. Dicha persona se encuentra siempre en las áreas donde se suministra la gasolina y con la cual constantemente los trabajadores tienen conexión. Asimismo se encarga también de llevar a cabo los castigos o reportes de manera unilateral.

**Jefe de Isla.-** Es la persona física, la cual también es trabajador despachador de gasolina, pero que por sus elevadas ventas de aditivos tiene esa calidad, realiza la colecta de dinero en su isla a sus compañeros, elabora paquetes de dinero ya sea de quinientos, mil o dos mil pesos, y los deposita en una caja de seguridad, a la cual solo tienen acceso los administradores y el gerente.

También ésta persona puede imponer castigos a sus compañeros de trabajo, y de vez en cuando despacha gasolina.

Cabe señalar que tanto el jefe de piso como el de isla no siempre existen, puesto que en ocasiones el mismo jefe de piso es el que hace las veces de jefe de isla y recoge el dinero. Y en otras ocasiones puede existir el jefe de isla pero no el de piso y entonces el administrador llevará a cabo las funciones del jefe de piso.

### **2.2.2. INSTALACIONES.**

Estás se componen **de 1 a 8 islas** dependiendo de la amplitud de la gasolinera.

**Isla**.- Es el área donde trabajan normalmente 4 personas, es decir, que cada una despachará un lado del dispensario de gasolina. El dispensario es donde se localizan 4 pistolas de gasolina, dos que suministran gasolina magna y dos de gasolina premium. Y la isla puede estar compuesta ya sea por uno o dos dispensarios. A estos dispensarios anteriormente se les llamaban bombas de gasolina.

Otras gasolineras cuentan con combustible diesel, y por lo tanto en dichas islas solo podrán cargar gasolina autos muy grandes como camiones foráneos u otros que utilizan éste combustible.

Cuentan la mayoría con una **oficina** en donde se encuentra el administrador y en ocasiones las secretarias y el contador. También tienen por lo general dos

baños, uno para los clientes y otro para los trabajadores. Algunas cuentan con **mini súper** y a veces con cafetería dentro del súper.

A nivel subsuelo se encuentran los **tanques de gasolina**, los que son señalados por tapas verdes, rojas o negras, según la gasolina de la cual se encuentren suministrados. Otras tapas son de color amarillo, y otras son de color azul en donde se localizan los depósitos de agua en el caso de que exista un auto lavado dentro de la gasolinera.

Cada isla esta equipada con un extinguidor en caso de algún accidente. Así como también cuenta con un exhibidor de productos y un contenedor de agua y jabón con sus respectivos limpiadores de parabrisas.

Existe una **bodega** en donde se guardan todos los productos, tales como aceites, aditivos, anticongelantes, líquidos de frenos, y demás productos que se expenden en la gasolinera.

Existe también un **cuarto de máquinas**, en donde se encuentra para algunas gasolineras la planta de luz y demás máquinas que ayudan al funcionamiento de la gasolinera, tal como el encendido y apagado de dispensarios de gasolina, luces internas y externas y otro cuarto donde puede existir la aspiradora de autos.

Todo ello en general, es a groso modo una gasolinera, esperando que con estos dos temas en concreto se haya ampliado el panorama acerca del manejo

de las mismas.

### **2.3. SU SITUACIÓN JURÍDICA EN LA PRÁCTICA LABORAL.**

Anteriormente se indicaron algunas de las condiciones prácticas laborales en las que estos trabajadores se encuentran en la actualidad, las mismas muy por encima del deber ser del ánimo de nuestra legislación mexicana. No obstante, a continuación se mencionarán más de los aspectos laborales, haciendo una comparación en el campo legal.

#### **2.3.1. RESPECTO AL SALARIO.**

No cabe duda que ésta retribución, éste derecho constitucional, es una de las razones de la subordinación del trabajador en general, sino es que la más importante.

Pero por un momento pensemos en que dicha retribución no se proporcione, y sin pago se subordine el trabajador. Tal vez existen en determinadas actividades trabajadores que se subordinan sin pago alguno, por la propia naturaleza de la prestación del servicio, como en el caso del servicio social, por lo cual la persona cuenta con otro medio de subsistencia en donde sus necesidades básicas están cubiertas. Salvo ésta excepción, consideramos que ninguna persona se podría subordinar sin recibir pago.

Y entonces si estos trabajadores despachadores de gasolina no perciben sueldo, no podemos explicarnos como soportan esas condiciones ¡Sin salario!

La respuesta es muy fácil, por **la propina**, la cual claro esta, es buena, inclusive muy por encima del miserable salario mínimo. El hecho de que un trabajador, muchas veces con la instrucción únicamente de nivel básico, tenga acceso a ganar más de dos salarios mínimos o más y en este país, es sumamente bueno e inclusive por encima de las expectativas del trabajador despachador de gasolina.

Al respecto el Ilustre maestro Baltasar Cavazos comenta " un asunto de particular importancia se refiere a las propinas, que constituyen una de las fuentes principales de ingreso: la doctrina ha discutido cuál es su naturaleza, pero la parte más importante ha llegado a la conclusión de que debe considerarse parte del salario."<sup>27</sup>

"Las propinas revisten, generalmente dos formas: en los países europeos ha establecido la ley que debe cargarse un porcentaje fijo sobre las consumiciones, cuando tal cosa ocurre, es fácil determinar el monto de las propinas, y por lo tanto, el ingreso que efectivamente percibe cada trabajador, pero cuando no se fija ese porcentaje, tal como ocurre entre nosotros, se dispone que las partes fijarán el aumento que debe hacerse al salario para el

---

<sup>27</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Op. cit. p.51.

pago de cualquier indemnización."<sup>28</sup>

Podemos decir simplemente que las propinas forman parte del salario, nunca la jurisprudencia, la doctrina, o la legislación mencionan que la propina sustituirá al salario y que esa será la única percepción del trabajador, como sucede en las gasolineras. Y peor aún que el patrón pueda disponer de la misma, lo cual está prohibido por la misma ley. Sin embargo, dicha situación sucede día a día cada vez que el trabajador despachador de gasolina debe pagar por derecho a trabajar, por producto no vendido, o para pagar el sueldo al jefe de Isla, disponiendo de su única percepción diaria.

Por otro lado, para efectos de indemnización se debe determinar de manera precisa la cantidad líquida de la propina, puesto que dicha percepción diaria no es fija, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto a resuelto lo siguiente:

**“PROPINAS, MONTO DE LAS, CUANDO SE CONTROVIERTE, LA CARGA DE LA PRUEBA NO LE CORRESPONDE AL PATRÓN.**

*En términos del artículo 346 de la Ley Federal del trabajo, las propinas que perciben los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes, forman parte del salario. Ahora bien, cuando el demandado controvierte aquéllas, la carga de la prueba no le corresponde a aquél, ya que no es factible acreditarlas con documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar, dada la propia naturaleza de las propinas; pero su demostración tampoco debe pesar sobre el actor, atendiendo a que resulta prácticamente imposible acreditar la existencia de tales percepciones, en tal circunstancia, la Junta laboral de*

---

<sup>28</sup> ídem.



*conformidad con el diverso 842 del cuerpo legal citado, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas de formulismos respecto a estimación de pruebas, debe proceder al estudio de la propina reclamada en función al monto del salario devengado, la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otros aspectos análogos, para determinar si la cantidad que por concepto de propinas afirma el trabajador que obtenía es verosímil.*

**Amparo directo 107/96.** Operadora Aries, S.A. de C.V. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. **Ponente:** José Refugio Raya Arredondo. **Secretario:** Ignacio Cuenca Zamora.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Seminario Judicial de la Federación y su gaceta. **Parte:** IV, Octubre de 1996. **Tesis:** XXL. 1º. 42 L. **Página:** 590. **Época:** Novena Época.

Dicha jurisprudencia es aplicable por analogía, como lo señala la propia LFT, al trabajo en las gasolineras, debido a que como se comento en su momento, la única percepción para éstos trabajadores es la propina, por lo cual es de gran utilidad la interpretación que al respecto realiza nuestro más alto tribunal, al hacer mención de la importancia que tiene no solo la naturaleza del servicio prestado, sino también la ubicación de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otros aspectos análogos, para determinar dicha prestación laboral.

### **2.3.2. RESPECTO A LAS DEMÁS PRESTACIONES SOCIALES.**

Por lo que respecta a aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y dominical

simplemente éstas no existen, es decir, no se hace ningún tipo de pago por éstos conceptos, es más, el trabajador no disfruta de vacaciones y si por el contrario llegase a faltar uno o dos días, se llega a medidas tan drásticas como el despido, argumentando ya sea el gerente, el administrador o quién se encuentre en esos momentos de encargado " *afuera existen miles de personas esperando esta oportunidad, que tú con tus faltas, acabas de perder.*"

En cuanto a jornada laboral, la misma simplemente no se respeta, ya que si la empresa lo requiere, el trabajador despachador de gasolina trabajará hasta 3 turnos seguidos.

Tampoco se respetan los días de descanso o los turnos fijos, pues como se puede descansar **verbigracia**, ésta semana el lunes, la próxima el jueves, y así sucesivamente, como también se puede trabajar ésta semana el turno diurno, la siguiente el nocturno o peor aún, trabajar por ejemplo hoy lunes en el turno diurno, el martes turno nocturno, y si llegase a quejarse el trabajador, simplemente es despedido.

### **2.3.3. RESPECTO A LA SEGURIDAD SOCIAL**

La seguridad social es muy importante en el campo laboral, de la misma depende algo muy preciado para todo ser humano como lo es su salud. Ya sea física o mental es vital para desarrollarnos en todos los ámbitos de nuestra vida, la ausencia de la misma nos provoca sencillamente un desequilibrio.

Es por ello que el trabajador al sujetarse a una contratación laboral no debe olvidar la misma y parece ser que el trabajador despachador de gasolina si lo ha hecho, ha cambiado su salud por unos pesos más. Puesto que, salvo algunas excepciones, ninguna gasolinera proporciona seguro social a sus trabajadores. Muchas de ellas solo otorgan seguridad social a contadores, gerentes, administradores, quizás para justificarse de alguna forma ante el I.M.S.S. Y cuando por casualidad llega una visita domiciliaria, sencillamente los trabajadores se encuentran preparados para decir; **SI TENEMOS SEGURO SOCIAL.**

Es más, existe una gasolinera donde ante una inspección por parte del Seguro Social no tuvieron otra opción que dar de alta a sus trabajadores en el seguro obligatorio, pero claro, tenían entonces que justificar el pago de salarios, puesto que una de las obligaciones del patrón la constituye el hecho de guardar como mínimo 5 años los registros de nóminas y listas de raya, en este caso lo resolvieron haciendo firmar a los trabajadores nóminas ficticias, es decir, el trabajador firma su recibo de pago por x salario, el cual nunca se le entrega, claro cuando llega el inspector del IMSS, la empresa tiene como comprobar el salario de los trabajadores.

No debemos olvidar que éstos trabajadores, quizás más que otros, se encuentran en constante peligro, ya sea que roben la gasolinera y los puedan lesionar e incluso hasta causarles la muerte, o que el radiador de un automóvil este muy caliente y por no tomar las medidas pertinentes puedan sufrir quemaduras o que pase un automóvil y los atropelle, en fin, miles de

accidentes que pueden sufrir y peor aún, las enfermedades respiratorias que traen consigo estar diariamente inhalando los gases que produce la gasolina.

Toda esta situación a los patrones no les interesa en lo absoluto, pues son felices con las ganancias millonarias que les produce el no pagar la seguridad social y todas las demás prestaciones a que tiene derecho el trabajador por el simplemente hecho de serlo.

Incluso un ex- trabajador comento, que en una ocasión una compañera se desmayó, enseguida bajo el encargado diciendo ¡sáquenla, sáquenla, nos vaya a comprometer! En cuanto se recupero la trabajadora fue despedida, al suponer el encargado que estaba embarazada o quizás enferma.

En éstas condiciones se encuentran hoy en día alrededor de **"310 gasolineras que operan en el Distrito Federal, afectando a un promedio de 8 a 10 mil Trabajadores de los cuales entre 30 y 40% son mujeres."**<sup>29</sup>

Solo nos resta comentar, que ante todas estas circunstancias por las que el trabajador despachador de gasolina está pasando, no cabe duda que en nuestro país en materia laboral todavía falta mucho por hacer.

No es posible que en pleno siglo **XXI** existan trabajadores que más que eso

---

<sup>29</sup> COLIN, Sergio. "Violan la Ley del trabajo 310 gasolineras en el D.F." El Sol de México, D.F., 19 de febrero de 2000. p. 5.

parecen esclavos a las órdenes de patrones ambiciosos, explotadores, inhumanos, a los cuales parece ser que les importa poco lo que el Derecho Mexicano señale, lo que sus leyes protejan. A pesar de las demandas ya formuladas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como las denuncias ante el Ministerio Público y Derechos Humanos, inclusive la información proporcionada a los medios de comunicación y a la Cámara de Diputados, su situación no ha mejorado mucho.

**Todo este panorama oscuro solo nos hace ver que en nuestro país muchas veces tiene mayor peso el poder adquisitivo de un empresario, que la dignidad de sus trabajadores.**

### **CAPITULO 3. LA CONTRATACIÓN LABORAL COMO UNA SOLUCIÓN.**

#### **3.1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

En el ámbito jurídico existen los denominados hechos y actos jurídicos. Los hechos jurídicos son aquellos acontecimientos involuntarios, los que no obstante producen efectos jurídicos, mientras que los actos jurídicos son acontecimientos voluntarios que de igual manera producen efectos jurídicos. Por lo tanto la diferencia entre ambos consiste simplemente en la intervención o en la ausencia de la voluntad del individuo.

De lo anterior se desprende que **un contrato es un acto jurídico, por el cual se debe manifestar libremente la voluntad o consentimiento de las partes, y el cual debe versar sobre un objeto lícito y posible para crear o transmitir derechos y obligaciones.** A diferencia del convenio el cual es considerado como un acuerdo de voluntades pero no solo para crear o transmitir sino también para modificar o extinguir derechos y obligaciones.

El contrato en general suele estar compuesto por un **encabezado o denominación** que indicará que tipo de contrato es el que se está celebrando, así como también **las cláusulas** que constituyen su cuerpo central, todo ello

deberá hacerse por escrito. De una forma precisa se indica en los siguientes temas:

### **3.1.1. NATURALEZA JURÍDICA.**

La naturaleza jurídica en general, hace referencia respecto al origen de una determinada figura jurídica, de esta forma es como en el mundo del derecho se le puede reconocer, puesto que una vez identificada su naturaleza se sabe cuales son sus características así como la legislación que la regulará y por lo tanto no se confundirá con otra figura, puede ser que sean semejantes, pero jamás iguales.

Se puede decir que la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo, "si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto **conmutativo y oneroso**, realizado entre dos personas. oneroso porque significa carga o gravamen recíproco, y conmutativo, que quiere decir truke cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza del trabajo por una remuneración económica que llamamos salario.

También es **de tracto sucesivo**, porque sus efectos no se agotan en el mismo acto de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es **conmutativo**, pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas,

por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica.

Asimismo podemos considerar que es un contrato **sinalagmático y bilateral**, ya que establece derecho y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.”<sup>30</sup>

Observemos que en el campo del derecho se une inevitablemente dos ramas del mismo, como lo son del derecho civil y el derecho laboral.

**La doctrina laboral considera al Contrato Individual de Trabajo, como aquél por virtud del cual una persona física a la cual se le denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, ya sea física o moral, denominada patrón, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.**

### **3.1.2. SUJETOS.**

Como se manifestó anteriormente, dentro de la celebración del Contrato Individual de Trabajo **la parte subjetiva** la constituyen precisamente los sujetos, que son el patrón y el trabajador.

En el capítulo anterior se hizo referencia **al trabajador**, el cual siempre será

---

<sup>30</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op.Cit. p. 154.



una persona física, jamás lo podrá ser una persona moral, él mismo presta el trabajo personal subordinado. Todo ello es importante aclarar en la definición, puesto que si no existen estos dos elementos es decir, el **trabajo personal** y sobre todo **subordinado**, estaríamos refiriéndonos a otro tipos de relación, tal vez civil como lo es el contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios, como se prefiera, pero nunca a la verdadera relación laboral la cual es regulada por el contrato mencionado.

Ahora bien, de quién no se ha hecho referencia es del **patrón, al cual se le considera a toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores**. Y si el trabajador tiene a su orden y cargo a otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

El patrón tendrá sus representantes que pueden ser los gerentes, directores, administradores y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. Mismos que serán solidariamente responsables con el patrón, respecto de las obligaciones que se tengan frente a los trabajadores. Y por lo tanto constituyen un elemento subjetivo más, dentro de la relación laboral.

### **3.1.3. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS.**

En el contrato individual de trabajo se estructuran las condiciones laborales en las que se lleva a cabo la relación laboral. Cabe señalar al respecto que una cosa es el contrato en sí, y otra la relación laboral, de esta manera la relación

laboral es la prestación del trabajo personal subordinado que realizan los trabajadores mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Mientras que el contrato es la forma escrita, en donde se plasma precisamente la forma de llevar a cabo las condiciones laborales, derivadas de la relación de trabajo.

En la práctica la mayoría de las veces la relación existe, pues en sí misma la constituye **un acto** que es la prestación de servicios, y sin embargo el contrato puede no existir, pero ello no priva al trabajador de sus derechos laborales, debido a que existe la figura jurídica de la presunción legal.

Continuando con el tema, la estructura de éste contrato es la siguiente;

- ☐ Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- ☐ Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado. Cuando un Contrato individual no señala el término se considera que es por tiempo indeterminado.
- ☐ El servicio(os) que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- ☐ Lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- ☐ Duración de la Jornada;

- ☐ Forma y monto del salario;
- ☐ Día y lugar de pago del salario;
- ☐ La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa;
- ☐ Días de descanso y vacaciones que disfrutará el trabajador;
- ☐ Casos en que procede la solicitud y otorgamiento de permisos y licencias, su duración, requisitos y oportunidades para su disfrute;
- ☐ Deberán acompañarse cartas de recomendación, eficiencia y habilidad que el trabajador haya presentado;
- ☐ Y por último el lugar y fecha en donde se celebra el contrato.

Dentro de las **características** más importantes de éste contrato se engloban las ya mencionadas. A manera de abstracción se puede decir, que debe celebrarse **por escrito**, teniendo un **objeto lícito y posible**, la falta del mismo no priva al trabajador de ninguno de sus derechos laborales. Por último, **debe ser firmado** por las partes para su plena validez y cada parte deberá conservar un ejemplar.

### **3.1.4. CONSECUENCIAS JURÍDICO-PRÁCTICAS DERIVADAS DE LA FALTA DEL MISMO.**

Dentro del campo jurídico, el hecho de que no se haya celebrado un contrato individual de trabajo no priva al trabajador de sus derechos laborales, éste los sigue conservando puesto que legalmente existe lo que se denomina la **presunción** es decir, ante la existencia de la relación laboral, se presume que existe un contrato individual celebrado, el cual regulará las condiciones en que se prestan los servicios.

No obstante, la falta del mismo en un juicio laboral le será imputable al patrón y en caso de que exista controversia sobre alguna cuestión laboral, a éste corresponderá probar que existe el contrato individual de trabajo, puesto que es su obligación celebrarlo, a menos de que exista un contrato colectivo de trabajo, si lo hay, no se le obliga al patrón a celebrar uno individual, aunque no está por demás hacerlo, para darle certidumbre jurídica al trabajador. En el mismo sentido la Suprema Corte establece lo siguiente:

***“CONTRATO LABORAL, PRESUNCION LEGAL DE SU EXISTENCIA.***

*Si admitieron los patronos que los actores les prestaron servicios personales, resulta claro que las partes quedaron colocadas dentro de la situación prevista por el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que "se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe"; por lo que tocó a los demandados demostrar la inexistencia del mismo y la celebración de los contratos de obra a precio alzado.”*

**Amparo directo 3558/60.** Antonio Arcos Lemus y coagraviados. 13 de abril de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela.

**Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Seminario Judicial de la Federación. **Parte:** XLVI, Quinta parte. **Página:** 15. **Época:** Sexta Época.

Al respecto, en muchas empresas suele ocurrir que no se celebre con el trabajador ningún contrato individual, argumentando el patrón que dentro de la empresa existe un contrato colectivo. Ocupan al trabajador un mes aproximadamente, lo despiden, no le pagan por sus servicios, puesto que la empresa afirma que solo se encontraba en un periodo a prueba y como el trabajador no tiene como probar que laboraba en esa empresa o que puesto tenía, el salario y demás condiciones laborales, simplemente se queda en el desamparo por no haber exigido su contrato.

Si bien es cierto que la falta del mismo en el ámbito legal, no priva de los derechos al trabajador, también es cierto que la falta del mismo crea incertidumbre.

Comúnmente en las gasolineras, como no existe tal escrito que manifieste por ejemplo, el puesto del trabajador, a éste se le obliga a realizar tareas que no son congruentes con el objeto de la empresa como lo es la venta de gasolina y sus derivados. Entonces el trabajador venderá tortas, como se menciona en su momento, lavará los baños, pintará la estación de servicios, será mesero en

otros establecimientos del patrón sin ninguna retribución, mensajero, vendedor de refrescos, y hasta realizará trabajos de albañil, en fin, hará lo que el patrón quiera que realice ante la falta de este escrito. Y por lo tanto trabajará las horas que la empresa lo requiera de igual forma sin pago.

Asimismo, en la mayor parte de las estaciones de servicio no se otorgan vacaciones, así haya acumulado el trabajador dos, tres, cuatro o más años de servicios, éste simplemente es considerado una máquina que no debe descansar.

Por lo que corresponde al salario, como no existe una cantidad fija, debido a que su único salario son las propinas y el porcentaje de las mismas no se encuentra documentado, como en el caso de los meseros en la actualidad, simple y sencillamente en una controversia se le pagará al trabajador despachador de gasolina, una indemnización en base al salario mínimo, a pesar de que sus propinas superan por mucho este salario.

Por ello es importante la regulación de éste contrato, se debería sancionar severamente al patrón que no cumpla con estos requisitos.

De esta forma ambas partes quedarían protegidas, puesto que estarían manifestando libremente su voluntad, con el pleno conocimiento desde un inicio, de los términos en los cuales se llevará a cabo la relación laboral.

Dicha solución es viable, pero no una panacea, puesto que en una de las

gasolineras que se visito, un trabajador manifestó que había firmado tres pagarés en blanco y que lo estaban coaccionando con ellos para que firmara su renuncia, el trabajador afirmo, no recordar el momento en el cual los había firmado. Detenidamente hizo una regresión y fue entonces que se dio cuenta que cierto día llegó el administrador a pedirle la firma del contrato individual y como el tenía mucho trabajo, le dijo que enseguida que se desocupará lo haría, entonces el administrador le respondió que era urgente, que eso no esperaba, el trabajador ante la carga laboral firmo sin leer ningún documento y claro, dentro de estos se incluyeron los pagarés.

A manera de breviarío cultural, los pagarés son de naturaleza autónoma, exigibles dentro de un juicio ejecutivo mercantil y traen aparejada ejecución.

Todo esto quiere decir, que si por ejemplo, en caso de que el trabajador iniciara un juicio laboral y al finalizarlo la junta acordará en el laudo respectivo otorgarle la razón y condenar al patrón al pago de la indemnización, (en el supuesto de que el trabajador haya elegido esa acción y no la reinstalación). El patrón, por el hecho de haber "ganado" el trabajador, y gozando de la tenencia de los pagarés firmados, inicia un juicio por vía mercantil y como los mismos traen aparejada ejecución, con la sola presentación de la demanda, el juez puede condenar al trabajador ante la supuesta falta de pago, al embargo de bienes suficientes para garantizar el adeudo, que consistirá en el pago de la suerte principal, pago de intereses ordinarios y de intereses moratorios. Que si bien es cierto, las deudas contraídas con el patrón no devengan intereses, también lo es, que todo ello debe probarse en el juicio y entonces el trabajador estará

involucrado en otro juicio desgastante y oneroso.

Por ello es importante que el trabajador no solamente **exija** la celebración de un contrato individual de trabajo, sino que también **LEA** lo que esta firmando.

### **3.1.5. CAUSAS DE TERMINACIÓN DE ESTE CONTRATO.**

Es relevante señalar en materia laboral la distinción que existe entre rescisión, suspensión y terminación. Todas hacen referencia a un distanciamiento entre patrón y trabajador. Sin embargo, en la figura jurídica de la **rescisión** existen causales de incumplimiento de alguna de las partes sujetas a la relación laboral, en cambio la **terminación** se refiere a causas ajenas a dicho incumplimiento, debido a que es una forma normal de concluir con la relación de trabajo, lo que no sucede con la **suspensión** ya que la misma tiene que ver con la temporalidad, o sea, el trabajador solo se aleja de sus labores por algún tiempo, por las causas señaladas por la misma ley.

Una vez realizada esta aclaración, podemos decir que las **causas de terminación** de éste contrato son:

- ☒ El mutuo consentimiento de las partes, pues así como se ponen de acuerdo al celebrar el contrato, también lo pueden hacer para su terminación;
- ☒ La muerte del trabajador, con la cual los dependientes económicos del



mismo no quedan al desamparo, pues la ley los protege asignándolos como beneficiarios en tal caso y el patrón queda como obligado sustituto;

- ☒ La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, recordemos que solo por la naturaleza del trabajo puede darse y en caso de que subsista la materia del trabajo, el patrón queda obligado a seguir proporcionando el mismo;
- ☒ La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, y lo cual solo lo podrá determinar el perito en medicina o en psiquiatría según sea el caso.
- ☒ Los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo a que se refiere el artículo 434 de la LFT, de los cuales se hará mención posteriormente.

La causal más común a la que recurren en la práctica los patronos es la del mutuo consentimiento, por medio de la renuncia.

### **3.2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

"El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga."<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa. México, 1981. p. 384

Este contrato solo busca mejorar las condiciones laborales dentro de una empresa, al tenor de lo que manifiesta la Ley Federal del trabajo.

Ello no quiere decir que con el contrato individual no se puedan mejorar dichas condiciones, lo cierto es que, a través de los sindicatos es como se han logrado realizar mayores beneficios para los trabajadores, no haciendo demérito con ello, de que, algunos patrones sean amables con sus trabajadores y mejoren sus condiciones laborales sin necesidad de coacciones sindicales.

La LFT señala que este contrato **es un convenio que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.**

### **3.2.1. NATURALEZA JURÍDICA.**

"En teoría los contratos colectivos de trabajo pueden nacer a la vida jurídica por dos vías: **La ordinaria y la de la Huelga.**

Por la vía ordinaria, cuando los sindicatos que exigen la firma del contrato carecen de mayoría, es decir, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, por medio de la huelga, cuando representan a la mayoría. En la práctica los sindicatos siempre solicitan la firma del contrato por vía de

huelga."<sup>32</sup> Ese acuerdo de voluntades se tiene que materializar a través de un Sindicato, puesto que el gremio obrero solo no lo puede llevar a cabo, debido a que "las coaliciones obreras carecen de derechos para exigirlo y si lo hacen su petición debe ser desechada."<sup>33</sup> De la misma forma, los trabajadores de manera individual tampoco pueden exigir dicha celebración puesto que para ello existe el contrato individual de trabajo.

El segundo supuesto surge dentro de la empresa o establecimiento, cuando existe un sindicato titular del contrato colectivo y llega otro sindicato a despojarlo de la titularidad del mismo.

Una de las pruebas mayormente utilizada por los sindicatos que desean obtener la titularidad de un contrato colectivo es el **recuento**. Por medio del cual todos y cada uno de los trabajadores manifiesta su voluntad "libre" que no siempre sucede así, como se verá más adelante, de querer pertenecer a tal o cual Sindicato.

### **3.2.2. ESTRUCTURA Y ELEMENTOS QUE LO CONFORMAN.**

Debe ser celebrado **por escrito**, lo cual es obligatorio, contrario a lo que se

---

<sup>32</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Octava edición, Porrúa. México, 1994. p. 333.

<sup>33</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Op. Cit. p. 288.

establece para el contrato individual, el cual puede ser verbal, por no estar prohibido por la ley, ya que legalmente lo que no está prohibido a contrario sensu, está permitido. Sino es celebrado por escrito **será nulo**. Se deberá hacer por triplicado, debido a que se entregará a cada una de las partes, es decir, al sindicato de los trabajadores, al patrón y uno será depositado ante la Junta Federal o Local de Conciliación o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que después deberá anotar la hora y fecha de presentación del documento.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Este contrato deberá contener lo siguiente:

- ☐ Los nombres y domicilios de los contratantes;
- ☐ Las empresas y establecimientos que abarquen;
- ☐ Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- ☐ Las jornadas de trabajo,
- ☐ Los días de descanso y vacaciones;
- ☐ El monto de los salarios;
- ☐ Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que emprendan;
- ☐ Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deban impartirse a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o

establecimiento;

- ☞ Las bases sobre la integración;
- ☞ Las demás estipulaciones que convengan las partes.

**El contrato colectivo que le falte la determinación de los salarios no producirá efectos.** Y si llegasen a faltar las disposiciones sobre jornada laboral, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Asimismo, el contrato colectivo no podrá concertarse en **condiciones menos favorables** para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En dicho contrato, se podrá establecer que el patrón exclusivamente admitirá a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante, la llamada **cláusula de exclusión**, la cual no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que se encuentren laborando en la empresa con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo.

### **3.2.3. CAUSAS DE SUSPENSIÓN COLECTIVA.**

Son causas de **suspensión colectiva temporal** las siguientes:

- ☞ La Fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su

incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

👤 La falta de materia prima, no imputable al patrón;

👤 El exceso de producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

👤 La incosteabilidad de la naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

👤 La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

👤 La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiesen contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

#### **3.2.4. CAUSAS DE TERMINACIÓN COLECTIVA.**

El contrato colectivo **termina**:

📖 Por mutuo consentimiento;

📖 Por terminación de la obra;

📖 La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria,

inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

- 📖 La incosteabilidad notoria y manifiesta de explotación;
- 📖 El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- 📖 El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos;
- 📖 En caso de las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando la relación laboral sea por obra o tiempo determinado.

Y bien, es así como observamos que al amparo de los contratos ya sea en su forma individual o colectiva, los trabajadores se sienten y de hecho se encuentran más seguros en su trabajo. La regulación de ambos instrumentos jurídicos no es una casualidad, no es un capricho del legislador para fastidiar a nadie y no debe de ser un obstáculo para el patrón, mucho menos se debe de convertir en un gravamen para el trabajador. Ambas partes deben estar conscientes de que en México y en muchos otros países la palabra no es suficiente, que se necesita del documento escrito para revestir de plena validez cualquier acto ya sea de hecho o de derecho.

Si de ello estuviesen conscientes ambas partes, se evitarían bastantes litigios en materia laboral, es mejor llevar a cabo la cultura de la prevención. Es triste saber el caso de muchos trabajadores despachadores de gasolina con una

antigüedad de más de 10 años despedidos injustificadamente, sin más opción que aceptar una paupérrima cantidad en una conciliación o al termino del juicio laboral, precisamente por esta situación.



**CAPITULO 4.**  
**EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CASAS COMERCIALES,**  
**OFICINAS, EXPENDIOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO**  
**FEDERAL.**

**4.1. ANTECEDENTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CASAS COMERCIALES, OFICINAS, EXPENDIOS SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL.**

Este Sindicato es relativamente nuevo, puesto nace a la vida jurídica el **5 de Junio de 2000**. Antes de esta fecha no existía ningún sindicato que tutelara realmente los intereses del gremio gasolinero. Había, como se menciona en capítulos anteriores, bastantes irregularidades para los trabajadores de las gasolineras, entonces y específicamente en la estación de servicio o gasolinera denominada **Servicio Santa Ursula**, un grupo de trabajadores se empezó a preocupar por sus condiciones laborales, las cuales eran cada vez más precarias y preocupantes ante las constantes exigencias de su patrón; **Tomás Puebla Salazar**.

Fue en el mes de febrero de 1999 que decidieron, cansados de la situación de tener que firmar una nómina ficticia que nunca se les entregaba, y demás situaciones anómalas, pedir el apoyo de las autoridades del trabajo para que se llevara cabo una visita de Inspección. La autoridad en este mes realiza la visita y como existía la firma de los trabajadores en sus nóminas y a simple

vista dicha situación no era anómala, como consecuencia la autoridad simplemente se retira sin perjuicio para el patrón.

Desilusionados, más no así sin fuerzas de luchar, en el mes de Abril del mismo año y previamente asesorados, deciden no continuar firmando la nómina y así el siguiente mes hacen una nueva petición de Inspección y claro esta, ahora sí en la respectiva acta circunstanciada se condena a la empresa al pago de salarios devengados de todos y cada uno de los trabajadores, de todo ese mes que no habían firmado.

Durante los meses siguientes los trabajadores vivieron una tormentosa situación, con constantes amenazas de despido, acusaciones de índole penal e imponiéndoles una serie de sanciones. Pero lo más importante es que el ánimo jamás decayó y fue **en el mes de junio** del mismo año, cuando deciden formar un sindicato y recibir asesoría al respecto. Acudieron a diversos sindicatos, dependientes fundamentalmente de la C.T.M., pero sin estar plenamente convencidos de querer afiliarse a ellos.

Hasta que en el mes de **Agosto** y por recomendación del **Lic. Antonio Mejía Barreta**, es como llegan a la organización denominada **Frente Auténtico de Trabajo (F.A.T)** en la cual los asesoraron tanto en el aspecto legal como en el de organización, teniendo a partir de este momento reuniones los lunes de cada semana y apoyo de un despacho cuyo titular es el **Lic. Arturo Alcalde Justiniani**.

El registro sindical fue solicitado en 4 ocasiones, sin respuesta favorable en ninguna de ellas.

**Legalmente puede negarse el registro a un sindicato debido a 3 causales:**

- ◆ Sí el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, es decir, que no se constituya para el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores;
- ◆ Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364, es decir con un mínimo de 20 trabajadores; y
- ◆ Si no se exhiben los documentos tales como:
  - ☞ Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
  - ☞ Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
  - ☞ Copia autorizada de los estatutos; y
  - ☞ Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

El Sindicato afirma que a pesar de haber reunido todos y cada uno de los requisitos anteriores, la negativa siempre fue la misma y es hasta que por fin el **5 de Junio de 2000**, después de casi un año de solicitudes y organizaciones, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, decide otorgarles el registro como **sindicato de industria**, formándose en principio por solamente 23 trabajadores de la gasolinera Servicio Santa Úrsula.

**El sindicato de Industria es el que se encuentra formado por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.**

#### **4.2. ORGANIZACIÓN JURÍDICO-SOCIAL.**

Desde la fecha 05 de junio de 2000, año en que obtiene el sindicato su registro han existido 2 directivas. Actualmente se encuentra constituida de la siguiente manera:

### **DIRECTIVA.**

**Secretario General.** Salvador Arellano Ayala.

**Secretario de Trabajo y Gestión Laboral.** Ignacio Trejo Mendoza.

**Secretario de Finanzas.** José Luz Trejo Torres.

**Secretario de Publicaciones, Actas y Acuerdos.** Humberto Soto Briceño.

**Secretario de Educación.** José Eduardo Belendez Anguiano.

Secretario de Organización y Relaciones. César González Domínguez.

## **COMISION GENERAL DE VIGILANCIA.**

Presidente. Rubén Ruiz Rubio.

Secretaría. Lucia Lara Torres.

Vocal. Andrés Enrique Torres Riovalle.

En la actualidad el Sindicato está constituido por 163 agremiados. Los cuales forman su parte social y legal. En la toma de nota se asentó la directiva ya descrita. Asimismo cada una de la gasolineras que se encuentran a potestad del Sindicato, forman una sección con su respectivo Comité, el cual esta compuesto por un Secretario General, un Secretario de Finanzas, un Secretario de Educación y un Secretario de actas y acuerdos, a cargo de los propios trabajadores de cada una de las distintas gasolineras y quienes a través del Sindicato, organizan las reuniones que deben llevarse a cabo y así no pierden contacto con el Sindicato y éste a su vez se encuentra informado de lo que sucede en las gasolineras de las que es el titular del Contrato Colectivo, que en la actualidad son las siguientes:

**SERVICIO RÍO TUERTO**  
**SERVICIO SANTA ÚRSULA**  
**SERVICIO CENTINELA**  
**OPERADORA GASOIL.**  
**SERVICIO GASAL**

Todas estas Estaciones de Servicio conforman social y jurídicamente al **STRACC**, y se encuentran representadas por el mismo.

Recientemente se está pugnando por la titularidad de otras dos gasolineras como son **Nivel Superior de Servicio y Servicio Axa**. Pero la lucha no ha sido nada fácil, como lo comentan sus propios organizadores, quienes han tenido que enfrentar una serie de conflictos, como lo mencionaremos más adelante.

#### **4.3. SU RELACIÓN CON ALGUNAS DE LAS GASOLINERAS DEL DISTRITO FEDERAL.**

De cierta forma es difícil hablar de éste tema, debido a que en el campo de la práctica y en el legal por supuesto, no ha sido nada fácil para el sindicato llevar a cabo ésta relación. No solo con los patrones, que por supuesto han realizado una serie de artimañas al respecto, sino también con algunos de sus trabajadores, ya que el derecho como toda ciencia humana, es constantemente cambiante, así como las relaciones interpersonales y es por ello que no se puede seguir por una misma línea siempre.

No obstante, también han existido una serie de satisfacciones, ya que por supuesto no todo puede ser turbio o desagradable.

Y es así como llegamos a este tema.

#### 4.3.1. EN EL ÁMBITO LEGAL.

Comenzaremos éste tema señalando lo que a la letra dice la Ley Federal del Trabajo de lo que es un Sindicato; **"es una asociación de trabajadores o de patrones, que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus propios intereses,"** es decir, como pueden existir sindicatos de trabajadores, también los hay de patrones.

Los **requisitos mínimos legales** para que se constituya un Sindicato y de esta forma se le pueda otorgar su registro son:

Que se constituya con 20 trabajadores como mínimo;

- ✎ Debe registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando se trate de competencia federal, y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando sea competencia local;
- ✎ Debe de perseguir como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados;
- ✎ Debe remitir por duplicado a las autoridades anteriormente señaladas

**la siguiente documentación:**

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
2. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se

prestan los servicios;

3. Copia autorizada de los estatutos;

4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido su directiva, vista anteriormente.

Por otro lado, no todos los trabajadores de una empresa pueden formar parte de un sindicato, puesto que la ley prohíbe tanto a menores de 14 años como a trabajadores de confianza, afiliarse a un sindicato. Estos últimos legalmente son aquellos cuya naturaleza de sus funciones sean de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y las que se relacionen con trabajos personales del patrón. **Verbigracia:** Un gerente o un contador son trabajadores de confianza y por lo tanto no sujetos a estar sindicalizados.

El **STRACC**, en el ámbito legal ha enfrentado ciertos tropiezos, los cuales lo han llevado a conducirse con cautela y serenidad.

Un primer problema que enfrentó en su relación con las gasolineras, fue en la misma estación de servicio que dio pauta para la consolidación del mismo, al negarle la autoridad 4 veces en un año, la solicitud del registro sindical.

Asimismo en los **recuentos**, y por dicho término se debe entender como aquella prueba que se ofrece para determinar el número de trabajadores que se encuentran a favor o en contra de algún sindicato, lo cual se hace a través de votaciones. Dicha prueba es ofrecida al momento de que un Sindicato solicita la titularidad del Contrato Colectivo o al momento de un emplazamiento



a huelga.

Dentro de este tema su historia es larga y a veces hasta desesperante, simplemente en el recuento de la primer gasolinera de cuyo contrato colectivo es ahora titular, el mismo se anuló por un error de mecanografía, puesto que el número del domicilio era erróneo y se tuvo que hacer un segundo recuento, claro ya todos y como ellos mismos afirman "evidenciados" respecto de quién iba a votar por este nuevo sindicato, pero aún así ganaron.

No esta por demás puntualizar, que simplemente en este año se ingreso a la Agencia del Ministerio Público a más de 20 trabajadores de una misma gasolinera por supuesto allanamiento de morada, ya que el patrón los había despedido y ellos aconsejados por el Sindicato no dejaron de presentarse a su trabajo para encontrar la forma de solucionar su situación jurídica.

A otros trabajadores y de cuya gasolinera el sindicato no tiene la titularidad, pero estaba en pláticas con éstos, de presunto robo simple acusaron a tres de sus compañeros, claro no existiendo la forma de poder comprobar el cuerpo del delito y la probable responsabilidad al vencimiento del termino constitucional quedaron en libertad, pero como ellos mismos afirma" el susto quién se los quita".

A continuación y de manera cronológica, se presenta un diagrama de cómo el **STRACC** fue adquiriendo sus derechos de Titularidad del Contrato Colectivo

en las distintas Gasolineras ya mencionadas.

| <u>GASOLINERA</u>            | <u>FECHA DE RECUESTO.</u>   |
|------------------------------|-----------------------------|
| <b>Servicio Santa Ursula</b> | <b>04 de enero de 2001.</b> |
| <b>Servicio Centinela</b>    | <b>03 de enero de 2001.</b> |
| <b>Servicio Río Tuerto</b>   | <b>20 de marzo de 2001.</b> |
| <b>Operadora Gasoil</b>      | <b>28 de enero de 2003.</b> |
| <b>Servicio Gasal</b>        | <b>13 de marzo de 2003.</b> |

Uno más de los obstáculos a los que se han tenido que enfrentar, ocurrió en el año 2003, fue en la gasolinera denominada **Servicio Centinela**, pues demanda otro sindicato la titularidad del Contrato Colectivo en el mes de enero. El día del recuento que fue en marzo, votan más de 40 personas, las cuales no tenían ninguna relación laboral con la empresa y sin embargo pudieron votar, pues el patrón en asociación con el Sindicato y algunos servidores públicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, dieron de alta audazmente a todos estos trabajadores, antes de que se depositará la demanda de titularidad ya que así lo determina la LFT, puesto que pueden votar inclusive, **trabajadores que hayan sido despedidos después de la fecha de la presentación del escrito de titularidad.**

Al momento de las objeciones en el recuento, las mismas se desechan por ser "regular" el recuento y la inscripción de todos estos trabajadores en el IMSS.

Y es en el mes de Octubre del año 2003, cuando la autoridad decide en laudo favorable para el patrón y su sindicato, porque si bien es cierto, que existen sindicatos de trabajadores como menciona anteriormente, también existen sindicatos de patrones formados con por lo menos 3 patrones, pero este no es el caso, pues a pesar de que éste sindicato es de trabajadores y por lo tanto debe tutelar los intereses de los mismos, en la práctica no es así, ya que quién paga sus cuotas sindicales es el propio patrón a cambio de que no "alborote" a sus representados.

Y de esta forma el STRACC, pierde la titularidad.

En noviembre del mismo año, el patrón despide a los trabajadores que votan en el recuento a favor del STRACC.

Actualmente se encuentran en litigio, tanto por el fraudulento recuento como por los despidos.

Es aún más lamentable lo que ocurrió en la gasolinera denominada **Servicio Río Tuerto**, ya que en el mismo año 2003 lo que hace el patrón es negociar la liquidación con todos y cada uno de los trabajadores, ofreciéndoles a cada uno la cantidad de cinco mil pesos por año de servicios prestados. Conjuntamente les ofrece el trabajo, y los contrata nuevamente a través de un intermediario, pero con otra razón social en la misma empresa. Todos aceptan la propuesta y obviamente pierden su antigüedad. Cabe señalar que el de menor antigüedad

tenía 5 años de prestación de servicios, es por ello que a todos convino el trato.

Legalmente el **STRACC** sigue siendo titular del Contrato Colectivo, con todas las implicaciones que ello representa, con derechos y obligaciones.

De éste conflicto en particular, puntualizamos lo que manifiesta el maestro Baltasar Cavazos. "Las relaciones colectivas si pueden subsistir sin las relaciones individuales por la naturaleza misma del Derecho del Trabajo. Aun en el caso de que pudiera parecer que se choca contra la técnica jurídica, de hecho y de derecho debe considerarse que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden tutelar de que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del Contrato Colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores; en consecuencia un sindicato podrá exigir, válidamente que el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar a otros trabajadores con el propósito de reanudar las labores en el centro de trabajo."<sup>34</sup>

Analizando detenidamente, lo que jurídicamente ocurre es que, por un lado tenemos a un sindicato que pierde la mayoría, es decir se queda sin

---

<sup>34</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Segunda edición, Trillas. México, 1996. P. 149.

agremiados, pero que es el sindicato que sigue siendo titular del contrato colectivo y como tal tiene a su favor tanto la cláusula de admisión, como la de exclusión. De esta forma puede obligar jurídicamente al patrón, el cual debe cumplir con su obligación contractual. Y por el otro lado nos enfrentamos con el cambio de razón social, lo cual explica acertadamente la siguiente tesis jurisprudencial, que a la letra dice:

**"SOCIEDADES ANÓNIMAS. LA MODIFICACIÓN DE SU RAZÓN SOCIAL. NO GENERA UN SUJETO DE DERECHO DISTINTO.**

*Si los accionistas de una sociedad anónima determinaron cambiar su denominación social, lo que están facultados a hacer en términos del artículo 88 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, para lo cual, al tenor del precepto 182, fracción XI, en relación con el 6o., fracción III, del mismo ordenamiento, es suficiente el acuerdo tomado en ese sentido en asamblea extraordinaria de accionistas, misma que se llevó a cabo al efecto en el caso concreto; incontrovertible jurídicamente resulta que ese simple **cambio de razón social, en modo alguno se traduce en la extinción de una persona moral y en la constitución de una nueva con derechos y obligaciones diversos, porque en tal hipótesis la regulación de dicho cambio de denominación se contemplaría y debería sujetarse a las disposiciones relativas a la disolución (artículo 299), y creación de tales sociedades (artículo 89 y relativos contenidos en la Sección Primera, Capítulo Quinto); además de que el mismo no implica la disminución del capital social existente, ni de objeto, domicilio o duración; sino que debe concluirse que se trata de un mismo sujeto de derecho, sólo que con razón social nueva, el cual por consecuencia, conserva la personalidad jurídica propia y el patrimonio que le pertenece y, con ello, todos sus derechos y obligaciones.***

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO PRIMER CIRCUITO.**

**Amparo directo 451/95.** *Central de Tarimas y Empaques de Lagunillas, S.R.L. 29 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Enrique Castillo Morales. Secretaría: María Guadalupe Molina Covarrubias.*”

**Instancia:** *Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su gaceta. Parte: II, Agosto de 1995. Tesis: XI. 2º. II C Página: 626. Época: Novena Época.*

Por lo tanto, el patrón inevitablemente sigue obligado frente al Sindicato, hasta que claro esta, no llegue otro sindicato a despojarlo de la titularidad del Contrato Colectivo.

Relacionado con lo anterior se transcriben las siguientes acepciones:

**“Cláusula de Admisión:** Es la que obliga al patrón a utilizar únicamente miembros de una agrupación sindical determinada. Por medio de ésta cláusula, el sindicato tiene el derecho de cubrir las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, chocando con ello con la técnica de selección de personal.

La forma de negociar dicha cláusula es pactar con el sindicato que las vacantes se deberán cubrir en un plazo máximo de 72 horas, con el apercibimiento de que de no hacerlo en dicho término, el patrón cubrirá dicha

vacante.

**Cláusula de exclusión:** Es la que consiste en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas que se separen de las mismas a los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o que sean expulsados de él.<sup>35</sup> Pero muchos opinan que esta cláusula es anticonstitucional, puesto que impide la libre asociación profesional, garantía individual plasmada en el artículo 9 constitucional. Así como también se dice que es contraria a lo dispuesto en la LFT en el sentido de que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

#### **4.3.2. EN EL ÁMBITO PRÁCTICO.**

El **STRACC** se ha hecho una realidad gracias al esfuerzo, constancia, superación, pero sobre todo el deseo de terminar con las cadenas del autoritarismo, imposición y sometimiento en la que se encontraban los trabajadores de éstas gasolineras.

El sindicato llega por primera vez a la gasolinera Servicio Santa Úrsula el 5 de Junio de 2000, como se hizo mención, gracias a las constantes reuniones de los trabajadores, asimismo sufrieron el despido de varios de sus compañeros, de los cuales hasta la fecha no se ha solucionado su situación jurídica.

---

<sup>35</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op. cit. p. 149.

Para todos, incluso para las familias de los trabajadores, no fue fácil llegar hasta este momento, puesto que tuvieron que soportar la constante ausencia de sus cónyuges, padres, hermanos, hijos y tíos para poder asistir a sus reuniones, cursos de capacitación y pláticas informativas acerca de los derechos del trabajador, acerca de lo que pasa en un recuento, porqué pasa, porqué se pide, una y mil incógnitas las que en un principio tenían todos los trabajadores.

También tuvieron que soportar la constante presión en el trabajo, pues el patrón ante la organización de los trabajadores, no se iba a quedar cruzado de manos. Aunado a la presión de algunas de las familias que pedían al trabajador no hacer alarde de nada, pues si éste se quedaba sin trabajo, también se quedarían sin comer.

Otra de las gasolineras fue Servicio Río Tuerto, al respecto transcribimos la carta que los propios trabajadores redactan en agradecimiento al Frente Auténtico de Trabajo, organismo encargado de coordinar el **STRACC** explicando de esta forma como fue que llega éste a dicha estación.

***"México D.F., a 26 de enero del 2003.***

*Muy buenos días, compañeros y compañeras de las diferentes estaciones de servicio, a la coordinación del Frente Auténtico del Trabajo (FAT).*



*Es para mí un honor presentarles este motivo de reconocimiento y de trabajo, que mis compañeros de Servicio Río Tuerto, fraternalmente me han conferido. Como todo acontecimiento histórico, éste tiene una sucesión de hechos, les daré brevemente un recuento de nuestra lucha.*

*Allá por el año de 1997 nuestros patrones de apellidos Aja Gómez, comenzaron a imponernos una forma diferente de trabajo, diferente a la que ordinariamente veníamos realizando (aproximadamente 12 años atrás).*

*La estación de servicio cuenta con 6 islas, de tal modo que en cada isla debíamos de tener la cantidad de venta mensual de aceites superior a las demás, para así no pasar al turno de la noche. Esta situación nos creaba un sentimiento de rivalidad entre nosotros y que al poco tiempo se transformaría en inconformidad en el trabajo, pero además de esto y creemos que fue la causa del total desinterés por el trabajo, fue que los patrones nos empezaron a vender tortas, esto quiere decir que antes de entrar a trabajar teníamos que pagarle al patrón entre \$80 y \$ 90 pesos diarios, obviamente las tortas de mala calidad no se vendían y lo que hacíamos era tirarlas y no recuperábamos el dinero previamente pagado.*

*Bajo estas condiciones de trabajo alguno de nuestros compañeros, que no fueron pocos, decidieron salirse de trabajar, ya que no contaban con un sueldo, con la inversión en aceites y el pago de tortas, llevábamos poco dinero a la familia. De continuar las condiciones así, quien sabe que hubiera sucedido con*

*los que resistíamos un poco más, fue entonces que surge la idea de reaccionar y defender aquello que por naturaleza le corresponde al ser humano: LA DIGNIDAD.*

*Fue en el mes de Abril del año 2000, en que alguien nos pone en contacto con un Sindicato, al cual no conocíamos.*

*Con temor, desconfianza y poca organización, fue que tuvimos el primer encuentro, la primera presentación personal con aquél sindicato sin rostro y sin nombre, entonces alguien hablo y dijo:*

*Compañeros, sean bienvenidos a ésta organización, sean bienvenidos a éste sindicato, sean bienvenidos al FAT.*

*Una vez hecha la presentación venia el trabajo, trabajo que significo reunirse frecuentemente con el sindicato, trabajo de información, de aclaración, de seguridad, de resquebrajar el miedo, de identidad, de orientación y seguridad, esta seguridad nos brindo la oportunidad de demostrarle al patrón que tenía que respetar nuestros derechos como trabajadores, que humanamente éramos iguales y no únicamente ser considerados como meras herramientas de trabajo.*

*Para lograr esto, tuvimos que apegarnos al marco de la legalidad laboral, pues teníamos que ser nosotros y solo nosotros los únicos titulares del Contrato Colectivo de Trabajo, ser sus únicos administradores.*

*La H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, acuerda dar fecha de recuento, dicho recuento lo fija para el día 20 de marzo del año 2002 a las 17:00 horas, los resultados fueron contundentes 52 a O, ¡ya habíamos ganado!, solo faltaba que la misma autoridad hiciera la notificación oficial a los patrones de que ellos habían perdido el recuento, el LAUDO salió a nuestro favor, lo habíamos logrado, ahora ¡ya somos titulares del contrato colectivo de trabajo de la estación de servicio Río Tuerto!*

*Desgraciadamente en esta lucha, tuvimos a dos compañeros despedidos, mismos que siguen en pie de lucha gracias al sindicato y al fondo de resistencia que fraternalmente mantienen los trabajadores, pero también es cierto, que para esta lucha, ahora todos recibidos un sueldo, ya no pagamos tortas, recibimos aguinaldo completo y reparto de utilidades.*

*Seguiremos luchando por conseguir otros beneficios.*

***¡Por la autogestión de la clase trabajadora!***<sup>36</sup>

Sin embargo, la situación de ésta gasolinera actualmente es otra. Incluso el patrón regresa nuevamente a la práctica ilegal de vender tortas a sus

---

<sup>36</sup> ARELLANO AYALA, Salvador. Río Tuerto, el conflicto de las tortas. "Revista, Resistencia Obrera." Noviembre de 2001. No. 163. p. 3.

trabajadores y muchos de ellos han renunciado.

Otra de las gasolineras que labora bajo pésimas condiciones multicitadas, es Operadora Gasoil, fundada el 5 de noviembre de 1999.

El cambio en ésta gasolinera comienza gracias al compromiso de 2 compañeros que conocían al actual Secretario General del Sindicato. Poco a poco y muy sigilosamente, fueron informando a sus demás compañeros de la existencia de un sindicato que deseaba ayudarlos, ante el notable descontento en el que se encontraban. Y con el conocimiento de los requisitos mínimos legales para poder despojar al sindicato por ellos denominado "charro", se dieron a la tarea de hablar, convencer e informar a sus demás compañeros, hasta que un 17 de enero del año 2003 ganan el recuento, con 25 personas a favor y solo 8 en contra, personal que tenía sueldo y se podía considerar de confianza.

En unas cuantas palabras se puede expresar lo que ocurrió, pero la realidad es que los trabajadores en un principio tuvieron desconfianza e incredulidad respecto a éste sindicato.

Actualmente gozan de la seguridad jurídica de un Sindicato que los apoya, ya no firman una nómina ficticia o pagan montos pecuniarios por robos realizados en perjuicio de la gasolinera, y tampoco pagan el sueldo del trabajador de limpieza. Como ellos mismos afirman **¡Por fin se hizo Justicia!**

El **STRACC** en la actualidad tiene en mente que cada día sean más las gasolineras que se unan a él, que sean más los trabajadores que despierten de ese estado de letargo y luchen por lo que les corresponde.

Su mayor reto, como lo afirma el propio Secretario General, es irrumpir en las instalaciones de las más de 20 gasolineras en México cuyos dueños de apellido Vega y nacionalidad española, son admirados por sus colegas, dueños de otras estaciones de servicio, respecto de las pésimas condiciones que tienen a sus trabajadores.

Las autoridades no han podido sancionarlos, gracias al estricto control que tienen tanto a nivel administrativo en la estación, como del personal, ofreciendo altos puestos por venta de aditivos a sus empleados y otros privilegios, así como haciéndoles firmar como condición para proporcionarles el trabajo pagarés, hojas en blanco y pólizas de seguros por cantidades estratosféricas de más de cien mil pesos. De esta forma amedrentan y en ocasiones evitan que los trabajadores ejerzan algún tipo de acción legal en contra de ellos.

Como breviarío cultural, legalmente la **póliza de seguro** que hacen firmar a estos trabajadores, es la misma que hacen firmar a los cajeros de los supermercados, denominada **póliza de fidelidad**, en el hipotético supuesto de que se den a la "fuga" con dinero, de esta forma la empresa queda protegida.

Por último, otra de sus metas a largo plazo la constituye el denominado grupo **Hidrosina**, compuesto por varias gasolineras que año con año apoyan al

movimiento "Teletón" y cuyas aportaciones tienen su origen en las propinas los trabajadores despachadores de gasolina.

En la actualidad existen algunas deficiencias en nuestro sistema jurídico mexicano, puesto que en muchas ocasiones la legislación laboral ha sido superada, y en otras resulta omisa respecto de la problemática que se vive día con día en las distintas gasolineras del Distrito Federal. Todo ello adjunto con la ineficaz aplicación práctica que algunas veces realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior se ve reflejado en las constantes violaciones a los derechos de éstos trabajadores, así como también en su representación colectiva, la cual resulta la mayoría de las veces obsoleta, salvo excepciones, como en su momento se puntualizó. Llegando de esta forma el **STRACC** a representar de manera eficaz, aunque con bastantes obstáculos, los intereses de éste gremio tan olvidado.

## **CONCLUSIONES**

**Primera.-** Se debe hacer una importante modificación al **Título Sexto, Capítulo XIV**, de la Ley Federal del Trabajo, referido al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, **incluyendo** el trabajo en las estaciones de servicio o gasolineras, ya que si bien es cierto, se contempla en la parte referida a "otros establecimientos análogos," también es cierto, que se debería de indicar de manera expresa y no tácita, como actualmente se contempla.

**Segunda.-** El patrón no debe disponer de la propina de los trabajadores despachadores de gasolina, puesto que él está obligado a pagar servicios como; la propina al suministro de gasolina, basura e incluso el salario del Jefe de Isla, y no los trabajadores. Ante dicha situación, tanto la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como Inspección de Trabajo, deben de coadyuvar con estos trabajadores, levantando quejas e imponiendo sanciones económicas cuantiosas, a fin de evitar y prevenir que lo anterior suceda.

**Tercera.-** Consideramos injusta la cuota de venta de aceites, aditivos y demás productos, que el trabajador de las gasolineras día con día tiene que cubrir, pagando por ello en muchas ocasiones hasta la mitad de sus propinas que obtuvo como ganancia durante su jornada laboral. Al respecto el patrón debe de proporcionar un salario con sus respectivas comisiones, puesto que dichos trabajadores en estas circunstancias, no solamente son despachadores de

gasolina, sino también son vendedores.

**Cuarta.-** La seguridad social es un derecho del que todo trabajador despachador de gasolina, por el hecho de serlo, debe gozar y sin embargo, esta disposición jamás es cumplida en las estaciones de servicio del Distrito Federal, dejando a estos trabajadores en un estado de indefensión absoluto, al encontrarse día a día con la posibilidad de sufrir una enfermedad o accidente de trabajo, los cuales pueden ser causados por la inhalación de vapores que produce la gasolina u otros análogos.

Al respecto, el trabajador despachador de gasolina debería estar conciente de que al dejar a un lado su inscripción al Seguro Social, también está dejando a un lado, la posibilidad de gozar de una pensión por cesantía en edad avanzada y vejez contemplada por la Ley del Seguro Social.

**Quinta.-** Debemos tomar conciencia de que esta problemática debe ser erradicada no solo a nivel interno en la estación de servicio, puesto que también las autoridades laborales deben estar dispuestas a participar en la solución; ya que no es posible que instituciones como el Seguro Social y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, respectivamente, en cuanto a conflictos de naturaleza colectiva se refiere, permitan la inscripción de personas sin derecho al régimen obligatorio del Seguro Social, para que posteriormente, las mismas obviamente sin derecho a votar, puedan hacerlo en los recuentos y de esta manera se realicen acciones fraudulentas en este tipo de conflictos.



**Sexta.-** La celebración del contrato colectivo y en algunos casos del contrato individual de trabajo, constituyen una manera viable de proporcionar seguridad jurídica al trabajador despachador de gasolina, lo cual se traduce en un mejor acceso a la justicia, pues si bien es cierto, que existe en la práctica laboral la prueba presuncional en su doble aspecto legal y humana, ante la ausencia de ambos contratos, también es cierto que la inexistencia de los mismos hacen más gravoso e inaccesibles muchos juicios laborales.

## **BIBLIOGRAFÍA**

BORRELL NAVARRO, Miguel. **Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.** Cuarta edición, Sista. México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho Laboral.** Octava edición, Trillas. México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales.** Segunda edición, Trillas. México, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. et al. **Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y Sistematizada.** Vigésimo Séptima edición, Trillas. México, 1995.

DÁVALOS MORALES, José. **Derecho del trabajo I.** Novena edición, Porrúa. México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José. **Tópicos Laborales.** Tercera edición, Porrúa. México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo.** Tomo II, Décimo primera edición, Porrúa. México, 1996.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Tomo I, Décimo cuarta edición, Porrúa. México, 1996.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. **Derecho Civil.** Decimoquinta edición, Porrúa. México, 1997.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Octava edición, Porrúa. México, 1994.

MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las Obligaciones. Quinta edición, Porrúa. México, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa. México, 1981.

## **HEMEROGRAFÍA**

COLIN, Sergio. “Violan la Ley Federal del Trabajo 310 gasolineras en el D.F.” **El Sol de México, México**, D.F., 19 de febrero de 2000.

ARELLANO AYALA, Salvador. Río Tuerto, el conflicto de las tortas. “**Revista Resistencia Obrera**.” Noviembre de 2001. N0. 163.

## **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo LI, Espasa - Calpe. España, 1967.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina, 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario. Tomo VIII, Vigésimo primera edición, Heliasta. Argentina, 1989.

## **LEGISLACIÓN**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Cuarta edición, Ediciones Fiscales Isef. México, 2001.

**Ley Federal del Trabajo.** Séptima edición, Ediciones Fiscales Isef. México, 2001.

**Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.** Cuarta edición, Ediciones Fiscales Isef. México, 2001.