

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

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

**PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 350 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A**

**ELVIA VALDÉS SUÁREZ**

**ASESOR: LICENCIADO PEDRO ALFONSO REYES MIRELES**

Ciudad Universitaria, Octubre del 2008.

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitir mi existencia, por darme una mamá maravillosa, por escuchar mis peticiones de formar una familia estable en la que mis hijos se sientan protegidos y apoyados, dando por terminado los años de angustia, sinsabores e incertidumbres, otorgándome la tranquilidad y estabilidad emocional que necesitaba para continuar y concluir cada uno de mis proyectos, como éste, finalmente puedo escribir estas líneas que representan un peldaño más en mi vida. Mil gracias Dios, por todo lo que me has brindado en la vida, permitiéndome disfrutar al máximo de lo bueno que me has reservado y aprendiendo a superar lo malo.

Agradezco infinitamente a mi asesor Licenciado Pedro Alfonso Reyes Mireles, la atención, el cuidado y el tiempo que le tuvo a este proyecto, ya que sin su apoyo no habría sido posible su culminación.

También doy gracias a mi papá y principalmente a mi mamá que ha sido mi mejor ejemplo de rectitud y perseverancia ante las adversidades, gracias mamá por todo el apoyo físico y moral que me has brindado en cada una de las decisiones que he tomado, no sin antes advertirme los pros y los contras de mis actos y asumir las consecuencias de los mismos.

Doy gracias a todos y cada uno de mis profesores de la Facultad de Derecho, perteneciente a la mejor Universidad de América Latina, que hicieron posible que concluyera mis estudios universitarios.

Doy gracias a mi esposo Marco Antonio, a mis hijos Carlos Alberto y Karen Janelly, quienes me han hecho saber lo importante que soy en sus vidas, cuando me hacen saber que necesitan de mi presencia y han tenido que prescindir de ella en apoyo a mis anhelos de superación.

Finalmente doy gracias a cada uno de mis hermanos y hermanas, especialmente a Rosaura, por el apoyo y comprensión que me han brindado en cada una de las decisiones que he tomado, que aunque en algunas ocasiones han estado en desacuerdo, siempre han estado conmigo brindándome su cariño y palabras de aliento.

# Í N D I C E

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

## **CAPÍTULO 1** MARCO CONCEPTUAL

1.1. CONCEPTO DE DERECHO.....	1
1.2. CONCEPTO DE TRABAJO.....	2
1.3. CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.....	4
1.4. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	5
1.5. CONCEPTO DE DERECHO AL TRABAJO.....	6
1.6. CONCEPTO DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	7
1.7. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.....	9
1.8. CONCEPTO DE RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN.....	12
1.9. CONCEPTO DE SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	13
1.10. CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	14
1.11. CONCEPTO DE PATRÓN.....	15
1.12. CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.....	18
1.13. CONCEPTO DE SALARIO.....	21
1.14. CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO.....	23
1.15. CONCEPTO DE PROPINA.....	25

## **CAPÍTULO 2** MARCO HISTÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.....	26
2.2. ANTECEDENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	28
2.3. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	33
2.4. EL SALARIO EN MÉXICO.....	41
2.5. FORMAS DE SALARIO.....	43
2.6. ANTECEDENTES DE LA PROPINA EN MÉXICO.....	48
2.7. TIPOS DE PROPINAS.....	50
2.8. OBLIGATORIEDAD DE LA PROPINA EN MÉXICO.....	51
2.9. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA PROPINA.....	52

**CAPÍTULO 3**  
MARCO DOCTRINAL.

3.1. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO.....	54
3.2. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO.....	57
3.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PROPINA.....	60
3.4. NATURALEZA JURÍDICA DE SUBORDINACIÓN.....	62
3.5. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	66
3.6. TRABAJO SUBORDINADO COMO ELEMENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	70
3.7. SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.....	71

**CAPÍTULO 4**  
MARCO LEGAL.

4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	73
4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	76
4.3. RELACIÓN LABORAL ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES DE GASOLINERIAS... 78	
4.4. TRABAJADORES DE GASOLINERIAS CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	79
4.5. CATEGORÍAS DE TRABAJADORES DE GASOLINERIAS.....	81
4.6. PERCEPCIONES SALARIALES DE LOS DESPACHADORES DE GASOLINERIAS.....	87
4.7. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.....	91
4.8. JURISPRUDENCIA.....	95

**CAPÍTULO 5**

DERECHOS LABORALES DE DESPACHADORES DE GASOLINERIAS.

5.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DESPACHADORES.....	97
5.2. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES DE LAS GASOLINERIAS.....	104
5.3. RIESGOS DE TRABAJO DE LOS DESPACHADORES DE GASOLINA.....	109
5.4. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS DESPACHADORES.....	113
5.5. LAS MUJERES COMO DESPACHADORAS DE GASOLINA.....	123
5.6. TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL Y SUS EFECTOS.....	127
5.7. ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.....	133
C O N C L U S I O N E S.....	137
BIBLIOGRAFÍA. ....	140

## CAPÍTULO 1 MARCO CONCEPTUAL

### 1.1. CONCEPTO DE DERECHO.

Del latín *directus*, directo, de *digiere*, enderezar o alinear. Este prefacio etimológico de la voz española, se aparta por completo de la latina, que es “Jus”, el derecho expresa rectitud, el proceder honrado, el anhelo de justicia y la regulación equitativa en las relaciones humanas.

“La palabra derecho se usa en dos sentidos. Significa: una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos, o un conjunto de leyes, o normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos. En el primer caso hemos dado a la palabra su sentido fundamental. Cuando decimos, por ejemplo, que una persona tiene un derecho de propiedad sobre un bien, estamos afirmando que el propietario tiene la facultad o poder (el derecho) de usar y disponer de dicho bien para su propio provecho con exclusión de los demás, y que esa facultad le está protegida y reconocida por la ley”.<sup>1</sup>

Eminentes jurisconsultos de distintas épocas han dado su opinión sobre los vocablos jurídicos, y aunque difieren en sus criterios, lo cierto es que todos coinciden en poner límites al actuar de los sujetos que viven en sociedad, con la intención de evitar que se invadan la esfera jurídica los unos a los otros.

Los criterios modernos se orientan por la diversidad de lo moral y lo jurídico, asignándole al derecho lo justo y a la moral el bien, así los preceptos morales se incorporan a las leyes como parte del sistema jurídico en vigor.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> MOTO SALAZAR, Efraín. *Elementos de Derecho*, Cuadragésima Quinta ed., Edit. Porrúa, México, 2000, p. 7

<sup>2</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, Edit. Heliasta, 1998, Argentina, 1998, pp. 100-101

El derecho se ha concebido como las normas elaboradas por los hombres para regir las relaciones sociales de una comunidad política en cierto lugar y en una determinada época. Por ello, se dice que “Derecho” es creación y obra humana, producto de la cultura que nace o surge de hechos que vive la humanidad social, en determinada época y lugar, con la finalidad de orientar la conducta humana hacia la realización de valores, por ejemplo, la justicia, la igualdad, la equidad, entre otros más que le permitan vivir, convivir e integrarse en una sociedad. Es del hombre y para el hombre de donde nace el derecho.

El derecho también se puede concebir como el conjunto de reglas o disposiciones que rigen la conducta de los hombres en sus relaciones sociales. Por tanto, al conjunto de normas jurídicas, vigentes en lugar y época determinados, se les llama derecho, y según la época o lugar, se agrega a la palabra un calificativo; por ejemplo derecho mexicano.

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

Para la real academia española esta define al trabajo como: “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.<sup>3</sup>

A lo largo de la historia del hombre, el trabajo a sido uno de sus principales acompañantes, atreviéndome hasta llamarle como amigo incomodo e inseparable, pero necesario, ya que por razones de sobra, siempre a tenido la necesidad de trabajar, para poder satisfacer sus necesidades personales, desde lo más necesario para subsistir, hasta lo inimaginable. Así tenemos que el trabajo puede tener una doble personalidad, por un lado una carga para toda la vida del hombre cuando únicamente obtiene lo necesario para subsistir o la otra cara de la moneda, cuando con el trabajo conquista sus metas más anheladas.

---

<sup>3</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena ed., Edit. Porrúa, México, 1998, p. 3

Entendemos entonces por trabajo como el desarrollo ordenado de las energías humanas derivadas de un esfuerzo físico para la satisfacción de una necesidad o bien, para la obtención de un satisfactor. Constituyéndose el trabajo como el verdadero pilar de la producción del Estado.

Así pues, tenemos que en primera instancia el trabajo no existía como tal, ya que todo lo que el hombre necesitaba lo tenía al alcance de su mano, el único esfuerzo que realizaba era buscar los alimentos que se encontraban en los árboles o plantas, esto en realidad significaba un mínimo esfuerzo.

En la medida en que el hombre se fue reproduciendo, se empezó a complicar su alimentación, en virtud de que cada día tenían que recorrer mayores distancias para conseguirlos. Esta escasez, trajo como consecuencia que el hombre buscara otros alimentos no contemplados en un principio, siendo éste alimento el animal, pero ya crecida la población, también escaseo, por lo que el individuo tuvo que empezar por dividir las jornadas y miembros de los grupos, dándose un hecho histórico sobresaliente: la división del trabajo, ya que en los grupos habían quienes cuidaban de la familia, quienes cazaban y quienes recolectaban.

Así, con el desarrollo de la población y en la medida en que el hombre fue creciendo, el trabajo y su división evolucionan con éste, hasta llegar a complejos sistemas sociales que aunque primitivos, no dejan de ser formas de evolución.

Ahora bien, Carlos Marx, equiparó el trabajo con una mercancía, que podía ofrecerse en el mercado, al igual que se puede ofrecer un producto; decía, que la fuerza de trabajo, era igual que una mercancía, la fuerza de trabajo se podía medir con el tiempo mediante un reloj y pagar por ese tiempo, al igual que se puede pesar un producto de cualquier tipo, con la balanza u otro instrumento y a pagar por ello una cantidad de dinero.

Nuestra legislación laboral en su artículo tercero consagra el mismo principio del Tratado de Versalles, de que el trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Podríamos definir al trabajo como: toda actividad humana, que implica un esfuerzo personal, pudiendo ser este físico o intelectual, encaminado a la creación de satisfactores, a favor de una persona física o moral determinada, a cambio de una retribución.

### **1.3. CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo. Esto significa que la jornada de trabajo incluye no sólo el tiempo en que el trabajador efectivamente presta sus servicios, sino todo aquel tiempo en que esté a disposición del patrón, aunque materialmente no esté laborando.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de jornada de trabajo, aunque ésta en ningún caso podrá exceder los tiempos máximos que establece la ley.

Existen tres tipos de jornadas: la diurna, la nocturna y la mixta, y cada una tiene un máximo legal de horas laborales.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada diurna tiene una duración máxima de ocho horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. La jornada nocturna tiene una duración máxima de siete horas.

La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más horas se considerará como jornada nocturna.

La jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas y media.

Se debe recordar que los trabajadores no están obligados a trabajar un tiempo mayor al que establece la ley como máximo. La prolongación del tiempo de trabajo más allá de los límites antes señalados se considerará como horas extras, las cuales deben ser pagadas al doble, sin que en ningún caso puedan exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas en una semana.

#### **1.4. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.**

El concepto de trabajo, se comentó con antelación que el hombre y el trabajo han sido una misma historia, ya que desde la aparición del hombre en la faz de la tierra, siempre a tenido que trabajar, en un principio, para poder conseguir alimento y habitación, posteriormente tuvo la necesidad de complementarla con otros bienes importantes, como la salud y la educación.

El concepto de Derecho del Trabajo es; el conjunto de normas que regulan directa o indirectamente, la relación derivada de una prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante, la realización de la justicia social.

El Licenciado Trueba Urbina define al derecho del trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 43

Por mi parte, podría decir que Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, que tienen por objeto regular las relaciones laborales que se originan entre el patrón y trabajador, con motivo de la prestación de un servicio personal y subordinado.

El principio supremo del derecho del trabajo es el de justicia social. En la exposición de motivos de la iniciativa de la ley, se explica: la finalidad suprema de todo orden jurídico es la realización entre los hombres y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de justicia social.<sup>5</sup>

La justicia social, dentro de nuestro campo de estudio consiste en la armonía que debe darse entre los obreros y patrones y en la adecuada proporción de la distribución de los bienes productos como consecuencia de esas relaciones y de que estos dos elementos de armonía y proporción mediante el criterio de que el hombre es la fuente, dentro y fin de las normas laborales. Que se vea a los hombres como personas con dignidad, que merecen un respeto, que tienen voluntad y metas en la vida que buscan conseguir con el trabajo.

### **1.5. CONCEPTO DE DERECHO AL TRABAJO.**

La época en que el trabajo era una obligación impuesta al hombre en beneficio de otros hombres, afortunadamente ha cambiado, actualmente el derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le concede derechos, esto es, la sociedad y el Estado, tienen el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y a su vez el hombre tiene el derecho a reclamar de la sociedad y el Estado las condiciones necesarias que le permitan cumplir con su deber en la realización de este trabajo útil.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> MUÑOZ Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo, TI*, Edit. Porrúa, México, 1986, p. 147

<sup>6</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VI, Edit. Driskill, Argentina, 1991, p. 962 y 963.

De manera que la sociedad en coadyuvancia con el Estado, tienen la obligación de crear o proporcionar todas las facilidades a quien necesite trabajar, sin que se limite a dar una ocupación cualquiera al que la busca, sino que proporciones diversas y variadas ocupaciones, para que el ser humano pueda o tenga la posibilidad de elegir la más apropiada a sus capacidades físicas e intelectuales, permitiendo de esta manera que el trabajador produzca y obtenga satisfactores de acuerdo a sus necesidades económicas.

Si el trabajador tiene como única fuente de ingresos la que obtiene por su trabajo, bueno es que se dedique a la actividad que más le convenga, lo que le permitirá desarrollarse cumpliendo con determinadas funciones, como la de mantener a una familia o en beneficio propio.

El derecho al trabajo, es un precepto incluido en los textos constitucionales, y junto a él se afirma el deber de trabajar por la función social que el individuo ha de cumplir para coadyuvar en el esfuerzo común de no ser un parásito en la sociedad.<sup>7</sup>

Por ello es que, ahora, la actividad personal al servicio ajeno, es un derecho y una facultad que cada individuo tiene, es decir, cuenta con libertad para ofrecer sus servicios o abstenerse si no tiene absoluta necesidad de trabajar, ya que si posee recursos económicos que le permiten vivir sin trabajar, podrá abstenerse de hacerlo.

## **1.6. CONCEPTO DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

El maestro Mario De la Cueva, lo concibe como “La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la

---

<sup>7</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, Vigésima ed., Edit. Heliasta, Argentina, 1981, p. 104

prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”.<sup>8</sup>

El profesor Néstor de Buen, define al derecho individual del trabajo como: “el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. También sería aceptable a pesar de ser en cierto modo sofisticada, la siguiente definición: El derecho de las relaciones individuales del trabajo.”<sup>9</sup>

El derecho individual del trabajo se encuentra previsto en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, en la Ley Federal del Trabajo, en los Tratados Internacionales, en los Contratos Colectivos y Contratos-Ley. De los cuales es preciso hacer notar que en las dos últimas fuentes formales mencionadas, las modificaciones se realizan en lapsos relativamente breves, por lo que los trabajadores obtienen los beneficios más rápidamente, además dichos beneficios los exige el trabajador directamente a la empresa que le presta sus servicios, mientras que la Declaración de los Derechos Sociales, la Ley del Trabajo y los Tratados Internacionales, prevén los beneficios mínimos para los trabajadores, aunado a que su forma implica un procedimiento dilatado.<sup>10</sup>

Estos principios, normas e instituciones, han sido creados para garantizar al trabajador su dignidad como persona y que no sea considerado ya más, ha decir de varios autores, como animal o bestia de carga, lo cual también tiende a lograr la igualdad frente a todos los hombres, su libertad, para poder desempeñar la labor que más le guste o le acomode, a preservar su salud, la cual implica no sólo la física, sino también la psicológica, pues al cubrir una jornada laboral que no sea excesiva, el trabajador podrá desempeñar mejor su trabajo en los turnos

---

<sup>8</sup> CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Décima Novena edición, Editorial Porrúa, México, 2003, p. 179.

<sup>9</sup> BUEN LOZANO, de, Néstor. *Derecho del Trabajo Tomo II*, Décima Tercera ed., Edit. Porrúa, México, 1999, p. 26

<sup>10</sup> Ibidem.

subsecuentes, lográndose además de la salud física también la mental, y por lo tanto a preservar su vida y con ella una existencia digna de toda persona humana, sin que pueda parecer mendigo o limosnero, sino que con lo que obtenga por su trabajo pueda vivir de acuerdo a sus necesidades o aspiraciones personales y también le pueda brindar a su familia los satisfactores que considere necesarios.

## **1.7. CONCEPTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Doctrinalmente se considera que la relación de trabajo es la “denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.<sup>11</sup>

A su vez, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, párrafo primero, establece un concepto sobre la temática que nos ocupa, al especificar lo siguiente: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de su salario...”.

De esta institución fundamental del Derecho del Trabajo, específicamente en el artículo 20 del ordenamiento laboral referido en el párrafo anterior, resaltan tres elementos esenciales que son:

- La prestación de un trabajo personal.
- Que se preste mediante el pago de un salario; y,
- Que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento o característica de subordinación, es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado.

---

<sup>11</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo VI, *Op. cit.* p. 191.

Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.

Como ejemplo de lo anterior, podemos citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien se le formula una consulta legal, por la cual se le paga un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.

Es preciso mencionar que una de las formas más comunes que dan origen a la relación laboral, es el contrato. Sin embargo, “basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”.<sup>12</sup>

**Así entonces, resulta suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, voluntad respecto a la aplicación de dicho ordenamiento a la relación laboral.**

No obstante lo anterior, existen autores como el maestro Mario de la Cueva quien no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Dicho autor establece que bien puede ser el contrato u otro acto el

---

<sup>12</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, novena ed., Edit. Porrúa, México, 1998, p. 105.

que dé origen a la relación laboral; “el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos”.<sup>13</sup>

Aunque cabe destacar que propiamente el Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida de hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

Nuevamente, Mario de la Cueva agrega que: “Para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrón; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aun en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso”.<sup>14</sup>

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato, toda vez que éste será nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

En estos casos la relación de trabajo subsiste; y dicho ordenamiento laboral consigna cómo debe sustituirse ese vínculo y otorga derechos y obligaciones que

---

<sup>13</sup> CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Décima Novena edición, Editorial Porrúa, México, 2003, pp. 189 y 190.

<sup>14</sup> Idem.

deben cumplir ambas partes. Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

### **1.8. CONCEPTO DE LA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN.**

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, se indicó: que es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en donde el primero se obliga a prestar sus servicios cumpliendo con las instrucciones dadas por el segundo y de esta manera se desarrollen las actividades de la empresa, ya sea para la producción de bienes o para brindar un servicio.

Dicho de otra manera es la obligación jurídica del trabajador de cumplir con los lineamientos, instrucciones u ordenes que el patrón le indique, en la prestación de su trabajo, que a criterio del empresario repercutirá en el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Sin que la actividad laboral implique poner en riesgo la vida del trabajador, ya que en el pasado, la facultad del patrón carecía de límites y hoy la obediencia del trabajador limita los poderes absolutos del patrón e impone a la facultad de dirección el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre.

El elemento subordinación sirve exclusivamente para diferenciar la relación de trabajo que se da entre trabajador y patrón de otras prestaciones de servicios, como libre ejercicio de ciertas profesiones.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ibidem, p. 154

## 1.9. CONCEPTO DE SUJETOS DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO.

En toda empresa o fuente de trabajo encontramos diferentes tipos de relaciones, bien sea relaciones industriales o humanas, pero a nuestro juicio la más importante en nuestro campo de estudio es la relación laboral o de trabajo, lo que deviene en un estudio de la misma, así como de los sujetos que en ella intervienen.

La relación de trabajo la define nuestra legislación laboral en su artículo 20 párrafo primero, en los siguientes términos:

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

Debemos entender que para nuestra legislación la relación de trabajo o laboral no es requisito sine quanon el plasmarse por escrito, si no que el nacimiento de la relación como requisito indispensable deben de existir dos partes un prestatario y un beneficiario, a quienes les nacen inherentemente derechos y obligaciones en forma reciproca, mismos que conocemos en la vida practica y jurídicamente con el nombre de trabajador y patrón.

Así entendemos que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos, de los Contratos Ley y de sus Normas Supletorias.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ibidem, p.185.

Luego entonces, entendemos que la relación de trabajo o laboral se establece intrínsecamente por regla general entre dos personas, es decir, patrón-trabajador. Dichas partes se tratan a continuación en los siguientes puntos; así como la intervención de un tercero en el nacimiento de dicha figura jurídico laboral.

#### **1.10. CONCEPTO DE TRABAJADOR.**

De manera simple, rápida y sencilla, podríamos definir que trabajador es toda aquella persona física que de manera subordinada y libre presta un servicio físico y/o intelectual a otra persona física o moral, a cambio de una remuneración.

Hablar del concepto trabajador, es hablar del trabajador en general, es decir, de todas aquellas personas que prestan un servicio tanto al sector público como privado, comprendiendo entonces al obrero, empleados, profesionistas, empleados públicos, de servicios profesionales, etc.

De conformidad con el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo se define al trabajador de la siguiente forma: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

La palabra trabajador para efectos didácticos y facilitar su comprensión conoceremos sus elementos que la integran: la acción de trabajo es siempre realizada por una persona física, esto significa que debe hacerse por quien se contrata y no que se haga en grupos, como la celebración de contratos colectivos; como número dos; es el hecho de la prestación del servicio personal, es decir, que se tiene que hacer el trabajo de manera personalísima, surgiendo la obligación de realizarlo por el propio trabajador una vez que se ha contratado, y el último

elemento que se necesita es la subordinación; la cual no debe entenderse, como algo que denigra al trabajador, que por contratarse se tiene que humillar, aguantar que el patrón lo trate mal, pero esta palabra por el contrario significa: “la ejecución a las normas e instrucciones vigentes en la empresa o establecimiento, es decir, que el trabajador tiene que acatar las instrucciones vigentes en la empresa o establecimiento, es decir, que el trabajador tiene que acatar las instrucciones para el mejor desempeño de sus labores en el trabajo”.

Este es el verdadero sentido que se le debe dar a la subordinación, no darle otro sentido a esta palabra, sentidos que pueden interpretarse como algo negativo para denigrar la dignidad del trabajador asalariado.

### **1.11. CONCEPTO DE PATRÓN.**

De conformidad con lo que manifiesta el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Ahora bien, en confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales.

En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que depende en relación subordinada los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el

cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.

En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del Derecho del Trabajo.

Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que resulta indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generadora de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo, al respecto considero que no es el más acertado.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo: el trabajo domestico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

En el mismo sentido, de lo que hemos expuesto en párrafos precedentes, se pronuncia el autor Héctor Santos Azuela, quien considera lo siguiente: “La doctrina suele utilizar indiscriminadamente, diferentes denominaciones para referirse a esta figura: empleador, empresario, dador de trabajo, etc. Patrón es la más exacta. No es dable hablar de empleador, como lo hace con frecuencia la Organización Internacional del Trabajo, pues no siempre es el patrón quien emplea los servicios de los trabajadores, sino sus representantes, en múltiples ocasiones, sin acceso inmediato a las instancias de dirección. Tampoco es correcto hablar de empresarios, pues no en todos los supuestos cuenta el patrón con empresa. Puede pensarse al efecto, en el trabajo doméstico”:<sup>17</sup>

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza, sin embargo, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura de que se trata, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

---

<sup>17</sup> Ibidem, p. 47.

## 1.12. CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

Frecuentemente por la idea de la intermediación mercantil, algunos profesores han visto y estudiado con desdén esta figura que es de gran importancia y puede en el futuro inmediato acrecentarse. Los enganchadores, existen en todas partes, tienen gran éxito en círculos de dirección y alta dirección de empresas, habitualmente piratean o sonsacan al personal directivo o técnico altamente especializado, por cuenta de una empresa que requiere ese personal. Desde luego que tales enganchadores también los regula nuestra Ley, pero de manera significada respecto de los enganchadores profesionales, llámese bolsas de trabajo o agencias de colocación, las que han funcionado con relativo éxito en las áreas del servicio doméstico y de oficinas.

“Nada impide incluso que el Estado las pudiera auspiciar con toda la información necesaria acerca de nombre, edad, sexo, estado civil, domicilio y los relativos al grado de preparación manual, técnica y profesional en general, antecedentes en otros empleos y centros de trabajo etc., no, no se trata de proponer entidades con más burocracia, sino un sistema de banco de datos, donde los interesados se registrarían, enlazando al registro la real capacitación laboral y no la que existe en simples papeles, donde muy frecuentemente aterrizan los actos y acciones de la Secretaría del Trabajo; banco de datos al que pudiera tener acceso cualquier empresa o centro de trabajo interesado en contratar, así como los oferentes de trabajo”.<sup>18</sup>

Por otra parte a las agencias de colocación, frecuentemente se les mira con desconfianza, sus servicios son caros y algunas funcionan como si se tratara de negocios clandestinos, cuando están destinadas a cumplir un propósito social de gran importancia, como podría ser, el estímulo para ordenar y reglar el tráfico de trabajadores migrantes hacia Norteamérica.

---

<sup>18</sup> Olvera Quintero, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2001.

La intermediación laboral queda regulada medularmente en nuestra Ley del Trabajo en los siguientes preceptos:

Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras (personas físicas) para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En el artículo 3º, punto 4 inciso d), del Convenio No. 34 concertado con la Organización Internacional del Trabajo y que entró en vigor el 18 de octubre de 1936, relativo a las agencias retribuidas de colocación, se establecía: “Toda agencia retribuida de colocación a la que se conceda una excepción en virtud del presente artículo: no podrá colocar o reclutar trabajadores en el extranjero, a menos que su licencia lo autorice y las operaciones se efectúen en virtud de un acuerdo entre los países interesados”. El Convenio Internacional anterior fue revisado en 1949 por el Convenio No. 96.

Cabe señalar que “En algunos países este sistema está institucionalizado, por ejemplo en el Perú en el que los proveedores de mano de obra son cooperativas de los usufructuarios del servicio.

No hay la menor duda de que la condición fraudulenta de esos supuestos contratos puede ser motivo de denuncia ante las autoridades competentes

independientemente de que aplicando las reglas que prevén la intermediación, la responsabilidad de la empresa beneficiaria se haría evidente”.<sup>19</sup>

Situaciones semejantes se han puesto de manifiesto, aunque con menos rigor, en la seguridad social, específicamente en la industria de la construcción. El IMSS exige la inscripción de cada obra a nombre del dueño y de cada una de las empresas contratistas o subcontratistas para excluir la responsabilidad del pago de cuotas, pero la insolvencia de cualquiera de ellos hace recaer la responsabilidad sobre los demás y, en última instancia sobre el propio dueño de la obra.

Luego entonces, la calidad de intermediario, como requisito sine quanon del mismo, es la carencia de elementos propios y suficientes para dar debido cumplimiento a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, de conformidad con lo interpretado por los altos Tribunales en materia del Trabajo en la siguiente tesis jurisprudencial:

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Página: 32

La calidad de intermediario no sólo se acredita con el hecho de que una empresa realiza obras en beneficio de otra, sino además de que carezca de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Amparo directo 2944/76. Venerando Villarreal Segura. 17 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

De conformidad con el criterio antes transcrito, el intermediario debe cumplir con dos elementos sustanciales, el primero es la realización de obras en beneficio

---

<sup>19</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 506

de una persona física o moral, entiéndase la contratación de la mano de obra, porque no se puede entender una ejecución de obra de otra naturaleza, pues en todo caso estaríamos en presencia de la responsabilidad solidaria; y el segundo es la carencia de elementos propios suficientes para dar debido cumplimiento a las obligaciones contraídas por la relación de trabajo.

### **1.13. CONCEPTO DE SALARIO.**

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Sin embargo, se debe aclarar que el salario no solamente es aquella cantidad que se determina en el contrato, sino que el salario está integrado por todos los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se debe aclarar que expresamente el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo establece que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no forma parte integrante del salario, es decir, se considera una prestación independiente.

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

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano-cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Para la fijación de los salarios nuestro derecho utiliza también un sistema mixto que abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patrones el monto de

los salarios, amén de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares. Entre estas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley; y la obligación del pago de salarios remuneradores en base a la cantidad y calidad de los servicios. Para la preservación de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remuneradores respectivos. Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales. Cabe mencionar que aunque su estudio merezca una voz independiente, el salario mínimo también es entendido como una limitante a la libre fijación de los salarios.

Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la medida objetiva del trabajo.

Como figura inherente al salario, nuestro derecho reglamenta el aguinaldo, prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo y que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año que corresponda.

Nuestro ordenamiento positivo reglamenta el siguiente sistema de medidas protectoras del salario:

1) Protección contra abusos del patrón. Obligación de pagar el salario en efectivo; la realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios; la prohibición de retención de los salarios por concepto de multas; Compensación, y descuentos. En el caso de deudas adquiridas con el patrón serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite esta automáticamente cancelada. El monto del descuento diario no podrá ser superior al treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Aunque objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales; pago de

rentas o abonos al INFONAVIT o al FONACOT; cuotas para cooperativas y cajas, de ahorro, o pensión alimenticia, la prohibición de la reducción de los salarios que constituye dentro de nuestro sistema una causa de separación; la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo; el plazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo material, y quincenal; respecto a las demás actividades laborales; el reconocimiento de la libre disposición de los salarios; así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la ley, del pago de salarios en especie.

2) Protección contra los acreedores del trabajador. La obligación del pago directo del salario a los trabajadores; la nulidad de la cesión de los salarios; la inembargabilidad del salario.

3) Protección contra los acreedores del patrón. Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a los salarios devengados; en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito.

4) Protección del patrimonio familiar. La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador; el reconocimiento expreso del patrimonio familiar en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente, el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio.

#### **1.14. CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO.**

El salario mínimo es: “la suma menor con que puede remunerarse un trabajo, en lugar y tiempo determinado”.<sup>20</sup>

Es un límite retributivo laboral que no puede ser disminuido. Por eso en la actualidad constituye una garantía económica para los trabajadores, implantada en casi todos los países, este límite inferior, constituye un freno a los empresarios, que aprovechan cualquier oportunidad para no cumplir con las garantías establecidas en la legislación a favor de los trabajadores, o lo que es lo mismo, con sus obligaciones para con los trabajadores.

Se dice que el salario mínimo debe ser “remunerador” o el suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos. Pero ningún salario mínimo puede ser remunerador, toda vez que no cubre las necesidades esenciales de una familia, por lo que varios de los miembros de la misma tienen que trabajar y aportar económicamente para solventar los gastos básicos que se originan día con día.

En nuestro país es claro que el salario mínimo se ha fijado con criterio político y no con criterio económico, por lo que no ha podido ser remunerativo en el contexto que se ha establecido, aunque por otro lado, ante esa situación de insolvencia económica, el trabajador se verá obligado a esforzarse aún más, para continuar estudiando, que le nazca el deseo de superación y así progresar.

El salario mínimo puede ser de dos tipos:

1) Salario mínimo general, que se determina para una o varias áreas geográficas que pueden extenderse a una o más entidades federativas; por

---

<sup>20</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, op. cit. p. 283.

ejemplo, existe el salario mínimo general zona A, que es para el distrito Federal, Puebla, y otros estados.

2) Salario mínimo profesional, que se determina para una rama específica de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, como por ejemplo el salario mínimo profesional de los albañiles o de los plomeros.

### **1.15. CONCEPTO DE PROPINA.**

La gratificación que se le entrega al trabajador que brinda un servicio al público, se le ha denominado “propina”. En algunas ocasiones las recibe directamente el trabajador y en otras ocasiones pasan por manos del patrón. La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIV prevé que las propinas son parte del salario de los trabajadores para el efecto de calcular el pago de indemnización que corresponda al trabajador, también establece que el patrón no debe tener participación alguna en las propinas. Generalmente la forma de determinar la propina es mediante la nota de consumo en el que señala un porcentaje que puede ser del 10 al 15% de lo consumido o de forma libre o directa en donde el cliente entrega la cantidad de dinero que desea al trabajador que lo atendió.

Queda claro que el salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por el trabajo realizado y la propina es la gratificación que el cliente entrega directa o indirectamente al trabajador por la atención brindada, y que para el caso de indemnización, la propina se considera parte del salario.

## **CAPÍTULO 2 MARCO HISTÓRICO.**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.**

La vida humana va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; “la fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”.<sup>21</sup>

Aun sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo ha jugado, se le restó valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en estas sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, y por qué del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y tantos más, cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad.

“Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo figuras del arrendamiento y de la

---

<sup>21</sup> Engels, Federico. *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*, Edit. Pac, México, 2004, p. 1

compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo”.<sup>22</sup>

Durante la Edad Media surge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado.

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

I. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

II. Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida.

---

<sup>22</sup> Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 5

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

La corriente que logró mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y Engels, que marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que movieron a la humanidad.

## **2.2. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

El Derecho Internacional del Trabajo tiene como finalidad la protección de los trabajadores a nivel internacional, donde los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se comprometen a respetar los derechos mínimos de éstos, como son las condiciones de higiene que se requieren para que desempeñen sus labores, la edad mínima para desempeñar un trabajo, el salario mínimo que cubra sus necesidades esenciales, el horario que no exceda de ocho horas.

“... se infiere que la significación del derecho internacional es doble: los convenios y recomendaciones aprobados por el Senado de la República son derecho positivo, por lo tanto, los trabajadores y los sindicatos pueden exigir su aplicación y cumplimiento en forma individual o colectiva. Por otra parte y en razón de su pertenencia a la ley suprema de la Nación, son normas imperativas, cuyos beneficios, como los de la Ley del Trabajo, no podrán reducirse ni en los contratos colectivos ni en las sentencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; desde este

punto de vista, el derecho internacional del trabajo es un segundo mínimo indestructible, que se coloca un escalón arriba de la Constitución nacional”.<sup>23</sup>

El fin perseguido es proteger a los trabajadores. Sus elementos principales son:

- El trabajo humano libre y personal;
- La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena;
- El pago de la remuneración como contraprestación.

El derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo; a estas dos partes se suman el derecho internacional del trabajo y el derecho administrativo y procesal del trabajo:

Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado trabajador y por otro el patrón. En cuanto a este derecho la ley de contrato de trabajo constituye el cuerpo normativo principal.

La Ley Federal del Trabajo establece las condiciones mínimas de trabajo, desarrollando en su articulado los caracteres del contrato de trabajo.

Se han dictado distintas leyes que son aplicables a todos los trabajadores, como la ley de jornada de trabajo, riesgo del trabajo, y la ley nacional de empleo.

Integran su contenido los denominados estatutos profesionales, que son leyes que rigen determinada actividad, por ejemplo: ley de obreros de la construcción, de viajantes de comercio, etc.

---

<sup>23</sup> Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 37

Derecho colectivo del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos: por un lado los sindicatos y por otro las cámaras empresariales (representante de los patrones). Las dos leyes fundamentales son la de convenios colectivos de trabajo y la de asociaciones profesionales.

Derecho internacional de trabajo; constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del trabajo (O.I.T).

### **Caracteres**

Es un derecho nuevo, en formación: se trata de un derecho dinámico y en constante evolución que surge de la realidad social.

Es un derecho de integración social: sus principios y normas obedecen al interés general.

Es profesional: se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.

Es tuitivo: protector, tutelar del trabajo de quien es la parte más débil de la relación laboral.

Es un derecho especial: se aplican las normas de derecho del trabajo sobre las del derecho civil.

Es autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de motu proprio el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes.

## **El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.**

“La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”<sup>24</sup>

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los

---

<sup>24</sup> [www.oit.or](http://www.oit.or)

trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;

- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares”.<sup>25</sup>

### **2.3. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.**

Para el Maestro Mario De la Cueva, es en síntesis el que España creó a través de las Leyes de Indias, el instrumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Ese instrumento, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, mismo que estuvo destinado a proteger al indio de América, particularmente a los de los imperios de Perú y México, a fin de impedir su explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos. Se descubre en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien pueden quedar incluidas en la legislación contemporánea del trabajo, en especial aquella que procuraron a los indios la percepción de un salario efectivo.

“La organización laboral de la Colonia a través de los gremios fue distinta del régimen corporativo europeo; en el Viejo Continente, las Corporaciones gozaron de una autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. A diferencia de la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de Gremios. En principio, las corporaciones en Europa fueron un instrumento de libertad; en América, las

---

<sup>25</sup> [http://www.ilo.org/wttglobal/About\\_the\\_ILO/Origins\\_and\\_history/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/wttglobal/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--es/index.htm)

Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.”<sup>26</sup>

Néstor de Buen, al citar al Procurador General de la Republica Licenciado Gerardo V. Vázquez, a manera de resumen de su obra titulada “*Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios*”, subraya los siguientes puntos como más importantes de la Legislación de Indias:

“a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. El emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una Ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III), que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) “El pago del séptimo día, en la Real Cédula de 1606 se propone que a los indios les den y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento no otro género de cosa que lo valga, aunque digan los mismos indios que así lo quieren y no han de trabajar en día domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I, Décima Segunda ed., Edit. Porrúa, México, 1988, pp. 38 y 39.

e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificaría, para evitar engaños y fraudes.

f) La tendencia a fijar salario, disposición dictada en enero de 1576.

g) La protección a la mujer en cinta, previsto por las Leyes de Burgos en 1512.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas, prevista en la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1536.

i) El principio procesal de “verdad sabida” que operaba en favor de los indios por la Ley V, Título X, Libro V, de fecha 19 de octubre de 1514 por el Rey Fernando V.

j) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas”, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.”<sup>27</sup>

Los años siguientes a la independencia de México, nuestro país no conoció disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derecho del trabajo, pero sin embargo existen indicios de los primeros pensamientos encaminados a la reivindicación de la clase trabajadora.

Para Néstor De Buen, no se vislumbra claramente a los años siguientes de la Independencia, que disposiciones legales traten claramente lo que se

---

<sup>27</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Décima Sexta ed., Edit. Porrúa, México 2004, p. 282.

consideraría derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc. que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, y que decían: “Artículo 1º. Desde la Fecha en que se publique el presente Reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del territorio del Imperio. Artículo 2º. Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia.”<sup>28</sup>

En “Los sentimientos de la Nación o 23 puntos” leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12º se indica “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la independencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. En el punto 15º insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas; todo encaminado a dignificar a la clase menos favorecida hasta esos momentos, los jornaleros obreros y campesinos.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue por supuesto omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejo preocupación alguna por atender el problema

---

<sup>28</sup> Idem.

de los trabajadores. Solo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

El reconocimiento del derecho del trabajo en la constitución de 1857 fue imposible debido al gran cúmulo de ideas individualistas, basadas en la propiedad privada y un régimen económico liberal.

A través de las ideas del constituyente Ignacio Ramírez, se pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de la clase trabajadora, que ésta recibiera un salario justo y que participara de los beneficios de la producción, ideas antecesoras a la participación de las utilidades de las empresas.

Durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo, junto con el grupo de hombres que lo habían elegido emperador, se elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, “pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1º de noviembre de 1865 que consiguió la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a que prestaran sus servicios; ...; pago de salarios en efectivo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales.”<sup>29</sup>

El salario en las minas era, en promedio, de 25 a 50 centavos, al día y las jornadas poco menos de las precisadas para los campesinos.

Dentro de las fabricas o industrias, la jornada eran extenuantes de once horas, el salario percibido variaba de los 18 a los 75 centavos diarios,

---

<sup>29</sup> DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, Séptima ed., Edit. Porrúa, México, 1997, pp. 57-58.

condicionados a obtener su empleo si eran “buenos cristianos”; lo que conllevaba a un descuento de dos reales semanarios para la sociedad católica,; un real para los hermanos de la vela verde; un real y medio para el mes de María; un real y medio para el mes de San José; medio real para la misa de la capilla de la fábrica; medio real para las necesidades de la iglesia, medio real y cuartilla para el santo sepulcro y tres reales por estar suscrito a periódicos que defendían la religión a capa y espada.

Los movimientos sociales armados así como las condiciones económicas de la época, enmarca el movimiento y su búsqueda a una condición justa de conformidad a sus necesidades. Dichos movimientos son base fundamental del logro de nuestro actual derecho del trabajo.

La huelga de **Cananea** puso de manifiesto la dolorosa situación de desigualdad que implicaba ser obrero mexicano, prestar servicios a una empresa extranjera en territorio nacional, así como reafirmó la tajante discrepancia que produjo entre obreros y el porfiriato.

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea, cuando la región textil de Orizaba también se levantaba en huelga, la cual fue reprimida por el Gobierno Federal con resultados catastróficos.

La huelga de **Río Blanco**. Los trabajadores de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo solidario hacia sus compañeros de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, declararon la huelga, el origen de esta huelga también fue la acción opresora y explotadora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de hiladores.

El descontento de los operarios hiladores se puso de manifiesto al reunirse varios grupos de tejedores, y en el cual discutieron sobre la necesidad de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital nacional y el capital del

extranjero y fue el 6 de junio de 1906 cuando después de ver los pros y los contras, se optó por la creación de un organismo que llevaría el nombre del Gran Círculo de Obreros Libres misma que sería de carácter secreto, reunía en sus filas a numerosas víctimas de la opresión.

Con la Revolución Mexicana, se da la primera Revolución Social del siglo XX debido a las paupérrimas condiciones en que vivía la población campesina, en un estado de servidumbre, de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, gracias a la dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones, también la clase media no tenía acceso a ningún puesto político, debido a que éstos se encontraban cerrados a toda clase de personas que no pertenecieran a las clases privilegiadas, por otro lado, también los obreros se encontraban reprimidos aún y con sus organizaciones, por lo que había aprehensiones, asesinatos de los dirigentes obreros y de los mismos obreros, con lo cual estalla la revolución.

Con el Plan de San Luis, firmado en el lugar del mismo nombre, el 5 de octubre de 1910 se estableció que el 20 noviembre del mismo año, estallarían el movimiento social que derrocaría a la dictadura porfiriana. Efectivamente, la revolución triunfó en poco tiempo y como consecuencia del tratado de paz de Ciudad de Juárez, a mediados de 1915 sería desterrado del país el General Porfirio Díaz rumbo a Europa.

La administración de Madero, trató de dar algo al derecho de los trabajadores, pero no logró una ley de trabajo.

Los que principian a legislar en materia del trabajo son los estados, primero fue Jalisco, ya que lo hizo dos meses antes que Veracruz, aunque no haya adquirido la importancia que tuvieron las leyes de Veracruz, siendo ésta más importante que la del anterior Estado, pues no consideraba ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo, cuestiones que sí se incluyeron en

la legislación veracruzana ya que, el movimiento obrero del Estado era de mayor importancia.

Se inició en Veracruz, en el mismo año de 1914, un intenso movimiento de reforma que culminó en uno de los primeros brotes del derecho mexicano del trabajo y de los más importantes también.

Una vez que el Congreso Constituyente promulga la Constitución de 1917, es cuando verdaderamente empiezan las organizaciones sindicales. En el año de 1916 se pretende agrupar a todos los sindicatos del país para crear lo que sería la confederación del trabajo en la región mexicana, esto acontece en el puerto de Veracruz, sin embargo dicho proyecto no se llega a concretar.

El 19 de septiembre, el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1° de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

“En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias. La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.”<sup>30</sup>

Para el día 20 de noviembre de 1916 dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los diputados, en función del Colegio. El día primero de diciembre, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso, con un discurso inaugural en el que presentaba el proyecto de reformas.

---

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

## 2.4. EL SALARIO EN MÉXICO.

La realidad económica nacional, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado haya asumido la responsabilidad de crear los satisfactores que pueda, sin costo para el trabajador y su familia o a un precio mínimo, para cubrir medianamente las necesidades descritas en el artículo 562 fracción II inciso a de la Ley federal del Trabajo. Los medios de que se vale son múltiples y su origen como naturaleza diversas. Por mencionar sólo algunos, podemos citar los siguientes:

- a) El sistema nacional de vivienda obrera, y otros Institutos semejantes.
- b) El sistema de crédito obrero barato a través del FONACOT y de tiendas de consumo creadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103.
- c) Los vales de despensa.
- d) Los sistemas de transporte colectivo cuyo funcionamiento requiere de subsidios estatales, para no afectar a la precaria economía de los trabajadores.
- e) El sistema nacional educativo, dependiente de la SEP que facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

Es importante señalar que el salario en nuestro país se secciona en tres áreas que comprenden la Zona A, B y C. En la zona A comprende el nivel más alto de vida, es decir, donde el costo de vida es más alto y por lo cual se requiere un salario más alto y así sucesivamente.

El salario mínimo en México por su propia naturaleza, tiene que gozar de especiales prerrogativas. En el artículo 97 se determina que "los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

“I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V.

II. Pago de rentas a que se refiere el art. 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento de salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos conceptos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero, o de pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario”.

Ahora bien, es importante señalar que: “El legislador no ha querido limitarse, al regular todo lo relativo al salario, con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tanto los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso del trabajador que ha sido necesario crear un capítulo especial que permita, hasta donde es posible hacerlo en base a disposiciones legales, que el trabajador reciba su salario y que ése no quede afectado por medidas interesadas”.<sup>31</sup>

Las medidas legales de defensa del salario son susceptibles de mejoría permanente. Las disposiciones de la ley de 1970 en este capítulo comprobaron lo precario del sistema de la ley anterior. Y no puede pensarse que la solución actual sea perfecta. La insolvencia, real o figurada de los patrones, difícilmente puede superarse.

El legislador en nuestro país a tratado de proteger el salario y en especial el mínimo con el fin de que los trabajadores puedan subsistir y no sea susceptible de

---

<sup>31</sup> De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, op. cit. p. 246

algún descuento de manera arbitraria por parte del patrón, e incluso cuando se declara el concurso, el salario de los trabajadores queda protegido ya que estos tendrán preferencia en el pago a los acreedores.

Como podemos apreciar cada año se hace un aumento al salario en nuestro país de acuerdo al Índice de Precios y Cotizaciones, es decir de acuerdo a los niveles de inflación que se vayan dando, con el fin de que no se pierda el poder adquisitivo del salario.

## **2.5. FORMAS DE SALARIO.**

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o quincena.

Tanto a sueldo como a salario, puede definirse: “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo”.<sup>32</sup>

Se considera como tal toda cantidad recibida en dinero o en especie (otros bienes: es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc.) como consecuencia de la prestación por el trabajador de servicios para una empresa, incluidos los meses de vacaciones. El salario en especie no puede superar el 30% del salario total.

**Sueldo:** Remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

**Jornal:** Retribución que se da por un día de trabajo.

**Honorario:** Retribución que se da a la persona por la prestación de servicios profesionales.

---

<sup>32</sup> Diccionario de la Lengua Española, Real Academia de la Lengua Española, México, Tomo X, p. 76

**Salario mínimo:** Lo fija el Gobierno, por acuerdo con representantes sindicales y empresariales, y teniendo en cuenta la coyuntura económica y la previsión para el año.

**Dinero:** Modalidad de pago salarial que se otorga al trabajador en la moneda legal del país.

**Especie:** Se presenta cuando el patrón suministra al trabajador, en parte de pago del salario: vivienda, alimentación, vestuario, etc.

**Salario mixto:** Es aquel que se encuentra integrado por elementos fijos y variables. (Modalidad en la cual se combinan el pago en especie y el pago en dinero.)

**Salario Nominal:** Valor del salario que figura en el contrato de trabajo y en la nómina de la compañía.

**Salario Real:** Valor nominal del salario menos las deducciones. Es en realidad, la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con el salario, es decir, su poder adquisitivo.

**Salario fijo:** Es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: El aguinaldo y la prima vacacional.

Salario variable: Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

El salario en especie sólo puede ser parcial. "Debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salarios en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)".<sup>33</sup>

Los suministros de salario en especie dejarán de tener carácter salarial cuando las partes expresamente así lo acuerden.

El salario se compone de una parte, denominada salario base, fijada en función del trabajo concreto y circunstancias, y otra parte denominada "complementos salariales" (pluses), que varían y dependen de las condiciones personales del trabajador, del trabajo realizado y de la situación y resultados de la empresa.

Existe una cuantía mínima para todas las profesiones. Es el Salario Mínimo General y el Salario Mínimo Profesional. La Ley no considera salario, las indemnizaciones o pagos del patrón como consecuencia de gastos sufridos

---

<sup>33</sup> Idem. p. 67

durante el trabajo, las prestaciones de la seguridad social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.

El salario deberá pagarse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres, sin que el periodo de tiempo a que se refiere el abono exceda de un mes, teniendo el trabajador derecho a percibir, sin que llegue el día de pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Si el empresario se retrasara en el pago, el trabajador tendrá derecho a cobrar intereses de demora del 10% anual. Si la empresa quebrara o suspendiera pagos, los primeros acreedores a pagar serán los trabajadores. Asimismo, el trabajador, o sus representantes legales, tienen derecho a recibir anticipos a cuenta de su salario.

En el trabajo a comisión, el derecho al salario nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio que el trabajador ha conseguido.

Forma de pago: En moneda de curso legal ó mediante talón o a través de entidad bancaria por transferencia. El recibo será firmado por el trabajador en el momento del pago y la entrega del duplicado del recibo. Cuando el pago se haga por transferencia el patrón entregará el duplicado sin necesidad de firma ya que el pago se justifica por el documento bancario.

El recibo de salarios sólo prueba la percepción de las cantidades que en él se consignan pero eso no quiere decir que las que figuran sean las realmente debidas ni que se puedan haber percibido otras cantidades no consignadas

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los operarios no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

Existen dos sistemas para establecer la remuneración y los beneficios de los trabajadores:

**Ordinaria:** Es la remuneración en dinero o especie, por un trabajo habitual más todo aquello que recibe como contraprestación por horas extras, comisiones y remuneración por trabajo en día de descanso obligatorio. Deben además pagarse las primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.

**Salario integral:** Es una opción en la cual la suma pactada de común acuerdo por las partes incluye las remuneraciones extraordinarias y las prestaciones sociales, con excepción de las vacaciones. Sólo pueden acceder los trabajadores que devenguen una suma equivalente a diez o más salarios mínimos mensuales, más un factor prestacional a cargo del patrón del 30% de dicha cuantía.

Para los patrones la ventaja de pactar salario integral es que no deben pagar al trabajador ninguna suma adicional al salario, puesto que se considera que el 30% de factor prestacional cubre por adelantado todos los beneficios laborales.

Los salarios representan una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. A cambio de este elemento simbólico intercambiable el dinero el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El trabajo es considerado un medio para alcanzar un objetivo intermedio, que es el salario. Con el salario, muchos objetivos finales pueden ser alcanzados por el individuo. El salario es la fuente de renta que define el patrón de vida de cada persona, en función de su poder adquisitivo.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción, menor será la participación de los salarios en los costos de producción. Los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

## **2.6. ANTECEDENTES DE LA PROPINA EN MÉXICO.**

“La **propina** (del latín *propinare*, "Dar de beber") es una recompensa generalmente económica que se otorga como agradecimiento por un buen servicio y por el producto consumido.

En la mayoría de los sitios, el cliente decide si da o no una propina y el monto de ésta, aunque en los últimos años en algunos países la propina se ha convertido en un pago obligatorio por algunos servicios, los restaurantes son el mejor ejemplo de esto.

Por otra parte, hay empresas en las que los trabajadores no ganan más que lo que obtienen de propinas, en contraste algunas prohíben a sus clientes dejar propinas a los empleados. Las propinas se suele repartir entre todos los empleados, ya sea de forma monetaria o en cena de empresa. Estas situaciones han comenzado a polarizar a los consumidores, habiendo por un lado gente que piensa que la propina es algo prácticamente obligatorio para apoyar a la economía del trabajador mientras que por otra parte hay quienes creen que dar propina sólo

propicia que los salarios se mantengan a niveles denigrantes, mientras que algunos otros sólo ven a la propina como una vieja costumbre”.<sup>34</sup>

La propina es una gratificación que recibe un mesero o una camarera, derivado de un “buen servicio”, de un cliente del lugar en donde trabaja, de un cliente que no es su patrón, y, por lo tanto, no es una retribución que le otorgue directamente por su trabajo. En algunos casos, sobre todo en salas de banquetes y de eventos especiales, en donde la propina se incluye en la cuenta como “10% de servicio” u alguna otra modalidad, existe un acuerdo entre el patrón y los trabajadores para que el importe de la propina se entregue a los trabajadores. En este caso el patrón funge como depositario de una propina que debe entregar a los trabajadores, sin que sea un desembolso que realice el propio patrón, pero la Ley Federal del Trabajo considera que esas propinas deben formar parte de su salario base de prestaciones y de indemnización. En las revisiones que efectúa el IMSS a los establecimientos en los que existen trabajadores que reciben propinas, se pretende integrar al salario base de cotización un importe derivado del promedio de propinas que reciben los trabajadores, dando un tratamiento similar a los establecimientos en los que los clientes otorgan propinas directamente a los trabajadores, a los establecimientos en los que la propina viene incluida en el precio y es cobrada directamente por el patrón.

Las propinas que se paguen con tarjeta de crédito, consignadas en bauchers y sea el patrón quien la entrega a los trabajadores es la principal fuente de problemas, ya que el IMSS considera que deben integrarse también al salario base de cotización, en virtud de que existe base para su determinación. Para efectos del Seguro Social e INFONAVIT, las propinas que reciben los trabajadores directamente de los clientes no deben integrarse a su salario base de cotización, al desconocer los patronos su importe, contrario a lo que sucede con aquellas que son previamente pactadas o determinables, pero debiera pactarse un importe de

---

<sup>34</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Propina>

aumento a sus salarios base de prestaciones e indemnización entre los trabajadores y el patrón.

## **2.7. TIPOS DE PROPINAS.**

En nuestro país la propina ha pasado a constituir parte del salario, toda vez que como sabemos en algunos lugares como son las gasolineras, los estacionamientos, algunos bares, los trabajadores no reciben directamente un salario sino que están a expensas de las propinas que el cliente les da y que en algunos casos es obligatoria que le incluyan el 10% de consumo que el cliente realice.

Otro caso es el de los trabajadores de las gasolineras que únicamente se conforman con lo que el cliente les llegue a dar, es decir, no hay imposición alguna por parte del establecimiento de dar una determinada cantidad.

Ahora bien la clasificación que se puede dar de las propinas es:

- Voluntaria: aquella se da como muestra de agradecimiento por el servicio prestado en un restaurante, o cualquier establecimiento.
- Forzosa: Es aquella que se da en los restaurantes donde se establece que se tendrá que dar de acuerdo al consumo realizado que es un diez por ciento, de manera forzosa toda vez que, esta constituye el salario del mesero o empleado.

Cabe señalar que la propina en muchos establecimientos se impone al momento de presentar la nota de consumo, donde establecen por lo regular un diez por ciento, y el cliente lo tiene que pagar.

## **2.8. OBLIGATORIEDAD DE LA PROPINA EN MÉXICO.**

Considero que en el caso de las propinas que se incluyen en el precio y que posteriormente se entregan a los trabajadores sí se deben integrar al salario, como una percepción de tipo variable, considerando el promedio del importe de las propinas entregadas a los trabajadores en el bimestre anterior. En el caso de los demás trabajadores, que reciben propinas directamente de los clientes, sin que el patrón tenga que entregárselos directamente, es conveniente que se tenga un acuerdo entre patrón y trabajadores, respecto de un porcentaje de aumento en el salario para prestaciones e indemnización, conforme lo prevé la propia Ley Federal del Trabajo. En este caso, el salario integrado del trabajador incluye un porcentaje fijo por propinas que, además, permitirá a los trabajadores obtener un cobro de incapacidades ante el IMSS, cuando se tenga un riesgo de trabajo, una enfermedad general o maternidad, más acorde con sus percepciones cotidianas.

La propina es una muestra de gratitud. En ningún momento la propina rebaja ni al que la da ni al que la recibe (cuando no se da algo tan irrisorio que sea molesto para el que la recibe). Como bien dice la definición es un agasajo, una muestra de nuestro agradecimiento.

Lo mismo ocurre con otros muchos servicios: el botones del hotel que nos sube las maletas y nos indica cual es nuestra habitación, la enfermera que nos ha tratado estupendamente durante nuestra estancia en el hospital o la clínica, el chico del supermercado que nos lleva a casa la compra del mes.

Hay multitud de situaciones en las que mostrar el agradecimiento, por un servicio atento y correcto, pues aunque sea su obligación, no en todos los casos se cumple con esta cordialidad. Y es por ello, que la propina es un "suplemento" al costo del servicio, que damos de forma voluntaria.

Con el aumento de los servicios a domicilio, casi todos los repartidores son "objeto" de nuestra propina, siempre que lo consideremos oportuno. Nosotros mismos, somos los que debemos valorar el servicio y saber si creemos que merece esa propina.

La propina es una muestra de agradecimiento por el trabajo bien hecho, legalmente nadie está obligado a darla, pero se considera de buena educación otorgarla. Las proporciones dependen de los países, por lo que lo que aquí aparece es orientativo:

Se deja el 10% del total de la factura (excluidos impuestos) si el Servicio y la Comida han sido buenos.

Se deja un 15% del total de la factura (excluidos impuestos) si el servicio y la comida han sido excelentes.

Nunca se dejará una proporción más alta del 40% pues se considerará ostentación.

## **2.9. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA PROPINA.**

Con motivo de las discusiones sobre la Iniciativa de Ley, el sector patronal formuló un memorándum en el que expresa sus argumentos en contra de la inclusión de la propina como parte del salario.

Respecto a la reglamentación de la propina en nuestra Ley Federal del Trabajo surge como una necesidad, toda vez que muchos establecimientos como hoteles, restaurantes, no incluían a la propina como parte del salario, resulta importante señalar que en algunos establecimientos el salario que recibe el trabajador es simbólico por lo regular es el mínimo y lo que viene a compensar su

salario es la propina que en la mayoría de los casos es mucho mayor que el salario que percibe el trabajador por parte de la empresa.

El salario es la contraprestación que recibe un trabajador de su patrón a cambio de la prestación de sus servicios, conforme al Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas no tendrían que formar parte de su salario, al provenir de una persona ajena al vínculo laboral, y cuyo otorgamiento es en atención o calidad del servicio proporcionado, pero debemos considerar lo siguiente: La Ley Federal del Trabajo en el capítulo especial “Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos”, en los Artículos 346 y 347, considera a las propinas como parte del salario para efectos indemnizatorios y de prestaciones:

**Artículo 346.** Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del Artículo 147. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

**Artículo 347.** 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. El salario fijado para estos efectos será remunerador debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

## **CAPÍTULO 3 MARCO DOCTRINAL**

### **3.1. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO.**

Primeramente tenemos que el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo.

El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social.

“Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley la contempla en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad”.<sup>35</sup>

El salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Resulta un problema complejo el de determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia ley contempla, en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar (séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etcétera). En ese entender el salario como derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar equivocada.

---

<sup>35</sup> Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*, op. cit. p. 2002.

Ahora bien, sobre el salario encontramos diversos conceptos que a continuación se mencionan:

SALARIO Se paga por **hora o por día**, aunque se liquide semanalmente, se aplica mas bien a trabajos manuales o de taller.

SUELDO Se paga por **mes o por quincena** ya sea por trabajos intelectuales, Administrativos, de Supervisión o de Oficina.

### CLASES DE SALARIOS:

Salario en Moneda: Son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero.

Salario en Especie: Es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc.

Pago Mixto: Es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

- POR SU CAPACIDAD ADQUISITIVA

Salario Nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

Salario Real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: "El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente

en el anterior", de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

- POR SU CAPACIDAD SATISFACTORIA

Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

- POR SU LIMITE

Salario Mínimo: Según la Ley Federal del Trabajo: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:

- Alimentación
- Habitación
- Vestuario
- Transporte
- Previsión
- Cultura y recreaciones honestas.

Salario Máximo: Es el salario mas alto que permite a las empresas a una producción costeable.

- POR RAZON DE QUIEN PRODUCE EL TRABAJO O RECIBE EL SALARIO

Salario Personal: Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

Salario Colectivo: Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.

De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

- **POR LA FORMA DE PAGO**

Por Unidad de Tiempo: Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Por unidad de Obra: Es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

### **3.2. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO.**

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario para las personas representa una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, EL DINERO, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El salario para las organizaciones, son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final, e inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción, menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

Para la sociedad, el salario es un medio muy importante de subsistencia, pues como se ha mencionado con antelación, la gran parte de la sociedad vive del salario que recibe a cambio de su trabajo, en virtud de que no cuentan con otro medio de subsistencia.

Con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización, los patrones deben considerar que la compensación ofrecida es la más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.

## **ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS**

Es aquella parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de:

- Su puesto
- Su eficiencia personal
- Las necesidades del empleado
- Las posibilidades de la empresa

## ASPECTOS QUE INCIDEN EN LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS

El puesto: una de las razones básicas para que existan diferencias en el monto del salario, es con relación a la importancia del puesto. Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa a: Trabajo igual, salario igual.

La eficiencia: es justo tomar en cuenta la forma como se desempeña el trabajo, ya que diferentes individuos no realizan con la misma eficiencia, el mismo trabajo.

La eficiencia se aplica a través de:

- Incentivos y aumento de salarios
- Calificación de méritos
- Normas de rendimiento
- Ascensos y promociones

Necesidades del trabajador: Se refieren a la justicia conmutativa y a la justicia social, no se puede desconocer la realidad social.

Posibilidades de la Empresa:

A. Participación de Utilidades: Estimula la eficiencia de los trabajadores.

B. Las prestaciones que la empresa ofrece sea: Las gratificaciones, jubilaciones, habitación, cafetería. Se dan cuando las posibilidades de la empresa lo permiten.

## LAS RETENCIONES Y DEDUCCIONES

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios, sino por los conceptos siguientes:

Indemnización de pérdidas o daños en los equipos, productos, instrumentos, mercaderías, maquinarias e instalaciones del empleador, causadas por culpa o dolo del trabajador.

Para determinar los elementos que integran el salario debemos distinguir entre factores que se entregan al trabajador por su trabajo y factores que se entregan al trabajador para poder desempeñar su trabajo.

Las cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario; así lo dispone el artículo 84, que a la letra dice “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

### **3.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PROPINA.**

La determinación de que la propina forma parte del salario de los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, incluida en el artículo 346, constituye una cuestión debatida.

Sin duda el legislador merece elogios por la intención de que mediante la propina el salario sea verdaderamente remunerador. Realmente en nuestro país los salarios contractuales de los trabajadores de la propina, como acertadamente los denominó De la Cueva, son verdaderamente salarios de hambre y es precisamente la propina el medio que determina que estos trabajadores puedan alcanzar niveles de ingresos no sólo razonables, sino, en muchas ocasiones, muy superiores a los de los demás trabajadores.<sup>36</sup>

“El capítulo se refiere a las propinas que reciben los trabajadores, señalando que éstas son parte del salario del trabajador. En nuestro criterio, la

---

<sup>36</sup> De la Cueva, Mario. Tomo I, op. cit. p. 557.

propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues por definición el salario es la retribución que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, y ampliando esta definición con lo señalado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende dentro del salario, no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino las gratificaciones, percepciones y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria y la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en una negociación, es decir, interviene una tercera persona que es el cliente de la negociación que recibe los servicios personales del trabajador, independientemente del precio que paga por las mercancías adquiridas, consumidas o por los servicios recibidos y que lo hace para testimoniar su satisfacción por el trato recibido, o sea, que el salario y la propina son de naturaleza jurídica distinta y no deben involucrarse en un solo concepto”.<sup>37</sup>

Ahora bien, tenemos que de acuerdo al artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo señala sobre la naturaleza jurídica lo siguiente:

“Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este Capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.”

Sobre la propina se señalan las siguientes tesis jurisprudenciales con el fin de tener un panorama más amplio del tema en comento:

#### **PROPINAS, DETERMINACION DE LAS.**

Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento por propinas, al jornal de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los empleados que desempeñan servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los trabajadores acrediten que según lo preceptuado por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, acordaron

---

<sup>37</sup> Idem.

con el patrón el porcentaje o aumento al salario por esas propinas, requisitos indispensables, toda vez que tal concepto proviene de los clientes del negocio, personas ajenas al mismo.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

T.C.

Amparo directo 6845/90. Juan Marmolejo Maya. 25 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VII, Enero de 1991. Pág. 368. **Tesis Aislada.**

### **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.

T.C.

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:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo IX, Mayo de 1992. Pág. 495. **Tesis Aislada.**

### **3.4. NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUBORDINACIÓN.**

Etimología y definición común. 1) el latín *subordinationis*, acción de subordinar de sub: bajo, y *ordino, avi, atum, are*: ordenar, disponer. 2) Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica religiosa etc. 3) Sinónimos: obediencia jerárquica dependencia y sumisión. 4) Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra. 5) En el ejército se dice del que tiene, en relación a otro un grado inferior en la escala jerárquica.<sup>38</sup>

Subordinación es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior.

Ahora bien, sobre la subordinación el Maestro Guillermo Cabanellas señala: "Sometimiento o sujeción a poder, mando u orden superior o más fuerte".<sup>39</sup>

La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen. La ley española la ha definido como la ejecución de una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios bajo la subordinación de estos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella. La ley italiana considera que es "trabajador subordinado quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario". El Código de Trabajo de Brasil señala como empleado a "toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de este y mediante salario".

---

<sup>38</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo VII, Edit. Porrúa, México, 2004, p. 456

<sup>39</sup> Caballenas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, Edit. Heliasta, Argentina, 1998, p. 372.

Francia define el contrato de trabajo como "un convenio mediante el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración"<sup>40</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1931 entendió la subordinación como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida. La ley vigente considera en cambio que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. El doctor De la Cueva opina que siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina una fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Agrega que si tres son los elementos que la constituyen: la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, a este último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiriendo a las obligaciones que se establecen una fisonomía particular, que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador.

La naturaleza de la subordinación se entiende como el poder de disposición derivado de la naturaleza de la prestación del trabajador y como toda prestación que limitada por el tiempo o por sus resultados, puede ser individualizada. Para este autor, cuando la prestación del servicio, limitada por el tiempo, puede referirse a prestaciones previamente individualizadas, se estará frente a una simple prestación de servicios; si el servicio se encuentra limitado por un fin determinado, aquí necesariamente se individualiza y entonces constituirá una locación de obra; pero si se pretende que exista un contrato de trabajo, la prestación del servicio deberá estar limitada por el tiempo y no podrá ser concretada de antemano. Lo correcto de la relación que se establezca es el poder de disposición del patrono, o sea la subordinación.

---

<sup>40</sup> Enciclopedia Jurídica Mexicana, op. cit. p. 456

La dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza laboral; y si este poder de disposición existe a favor de un tercero, esto es, del empresario, quien lo ejerce sobre hombres libres, el trabajo que realice será subordinado. De todo lo cual deducimos que la subordinación se refiere con exclusividad al trabajo siempre que esté fundada en esa relación de poder, si se toma en cuenta que los medios de producción no se encuentran en manos del trabajador, sino del propietario, por ser este la persona que necesita de ellos para vivir. La subordinación, en suma, no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del empresario de imponer su propia voluntad; o en otras palabras, un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador, de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.

La facultad de mando y el deber de obedecer están delimitados por el fin que persigue la relación de subordinación; por consiguiente, el empleador no debe extender la facultad de mando más allá de los límites del campo de trabajo y de lo acordado en el contrato de trabajo y solamente durante la jornada de labor. Aunque existan otras limitaciones en la relación de trabajo, al hablar de subordinación es necesario atender el género de tareas que desempeñe el empleado con relación a las instrucciones o directivas que el empleador marque para el desarrollo en su empresa, porque visto desde este ángulo la situación del empleado, sea manual o intelectual, se comprenderá que no es una situación de su-*pra* sino de sub-*disposición*.

Por último, las características de la subordinación son:

1. El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador;
2. Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida,

3. Un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrono puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador, y
4. La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

La colaboración no es subordinación, por tanto, si una persona desempeña un puesto de confianza o inclusive tiene alguna participación económica en la empresa, pero realiza un trabajo dirigido, la subordinación no desaparece. El trabajo de un profesionista liberal puede ser subordinado y el ejercicio de un mandato puede asimismo coexistir con un contrato individual de trabajo porque no siempre el mandatario pierde su calidad de empleado subordinado si se llenan los requisitos de la subordinación.

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

La relación de trabajo es la denominación que se da al vínculo jurídico o sea prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Sobre éste tópico el maestro Dávalos vierte el siguiente comentario: "Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral."<sup>41</sup>

A este respecto, tenemos que Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Su argumento estriba en señalar que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la

---

<sup>41</sup> DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, Séptima Ed., Edit. Porrúa, México, 1997., p.45

relación laboral; argumenta que "...el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación ... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos."<sup>42</sup>

A este respecto, tenemos que el artículo 20 de la legislación laboral le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, muchos juristas, tales como José Dávalos, Roberto Muñoz Ramón, Néstor de Buen, entre otros, coinciden en afirmar que la Ley Federal del Trabajo, identifica las figuras en comento, como una consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Es importante señalar que existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen". Una de esas formas, y quizás la más común, es el contrato.

De lo anteriormente transcrito se desprende que basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir el trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Por ello, la consabida frase de que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Por tanto, es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

---

<sup>42</sup> DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. Décima Séptima ed., Edit. Porrúa. México, 1997. p. 116

Asimismo, el jurista mexicano José Dávalos señala que la relación de trabajo tiene dos clases de elementos, a saber:

<b>“Elementos subjetivos:</b>	Trabajador y Patrón
<b>Elementos objetivos:</b>	Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.” <sup>43</sup>

Concretamente, el trabajador y el patrón representan los sujetos esenciales y primarios de las relaciones laborales. Sin embargo, renombrados juristas, tales como Roberto Muñoz Ramón y Héctor Santos Azuela, clasifican las relaciones de trabajo en relaciones individuales (en los que se encuentran los trabajadores y ocasionalmente los patrones) y relaciones colectivas (en los que se encuentran los patrones y los sindicatos).

Ahora bien, de lo anterior, resulta muy necesario para nuestro estudio, el realizar un análisis de cada una de las figuras en cuestión.

Asimismo, cabe destacar que a la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. Sin embargo, el término que ha tenido mayor aceptación tanto en el ámbito doctrinario como en la legislación es el de trabajador.

- **TRABAJADOR.** “Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Ibidem, p. 106

<sup>44</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; Diccionario Jurídico Mexicano, Décima Primera Ed., Edit. Porrúa, México, 1998, p. 3106

Guillermo Cabanellas de Torres, sobre el concepto de trabajador vierte el siguiente concepto:

“Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.”<sup>45</sup>

Según el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es definido como “la persona que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

La doctrina suele utilizar indiscriminadamente, diferentes denominaciones para referirse a esta figura: empleador, empresario, dador de trabajo, etc. Sin embargo, el término patrón es la más exacta.

- **PATRONO.** Se puede decir que es la persona que tiene remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades, personas jurídicas.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe

---

<sup>45</sup> Diccionario Jurídico Elemental, op. cit. p. 387

de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”<sup>46</sup>

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.”

De las anteriores expresiones sobre la figura del patrón, cabe indicar que no es dable hablar de empleador, tal y como lo hace con frecuencia la Organización Internacional del Trabajo, pues no siempre es el patrón quien emplea los servicios de los trabajadores, sino sus representantes; en múltiples ocasiones, sin acceso inmediato a las instancias de dirección.

Tampoco es correcto hablar de empresarios, pues no en todos los supuestos cuenta el patrón con empresa. Puede pensarse al efecto, en el trabajo doméstico.

### **3.6. TRABAJO SUBORDINADO COMO ELEMENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Las características más relevante de la actividad laboral estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es la de subordinación. Esta característica, además de integrar su caudal entitativo constituye la nota tipificadora que nos permite distinguirla de las otras formas de trabajo.

“Para tener una mejor idea del alcance de la subordinación, es preciso enfocar nuestro análisis a la forma como opera esta característica en el trabajo prestado fuera del local de la empresa –agentes viajeros, trabajo a domicilio, etcétera-. En estos casos, como en todos los casos de trabajo subordinado, el patrón tiene el derecho subjetivo de mando y el trabajador el deber jurídico de

---

<sup>46</sup> Cfr. Dávalos, José. op. cit. p. 98

obediencia, lo único que cambia es la forma del ejercicio del derecho subjetivo de mando y la forma de controlar el cumplimiento de las obligaciones”.<sup>47</sup>

El trabajo prestado dentro del local de la empresa, el patrón da en forma directa órdenes al trabajador; en el trabajo prestado fuera del local, en algunas ocasiones el patrón le da en forma directa las órdenes al trabajador, pero la mayor parte de las veces, tales órdenes se las tiene que dar, en razón de la distancia que los separa, en forma indirecta y con menos frecuencia.

También por razón de la distancia, el derecho subjetivo que tiene el patrón de ejercitar control hacia su trabajador se ve disminuido, ya que no es posible vigilarlo tramo a tramo en el cumplimiento de sus obligaciones, y sólo podrá percatarse que cumple con dichas obligaciones en el resultado final de la tarea encomendada.

Para que nos encontremos con la subordinación jurídica no es necesario que haya subordinación técnica ni económica, pero como en la mayoría de los casos en que se presentan estas especies de subordinación también hay subordinación jurídica, su presencia en una prestación de servicios es un indicio de que nos encontramos frente a una relación jurídicamente subordinada y, por lo tanto, frente a una prestación de trabajo regulada por nuestra rama jurídica.

Tampoco es necesario para que exista la subordinación jurídica, que el trabajo se desarrolle dentro del local de la empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva, pero la presencia de cualquiera de estos elementos es sintomática de que nos encontramos frente a un trabajo prestado en forma jurídicamente subordinada.

---

<sup>47</sup> Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo II*, op. cit. p. 10.

### **3.7. SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Para determinar los elementos que integran el salario debemos distinguir entre factores que se entregan al trabajador por su trabajo y factores que se entregan al trabajador para poder desempeñar su trabajo.

Todo trabajador tiene derecho al pago de un salario, que es producto del trabajo que desempeña. El salario es la contraprestación por los servicios prestados a la empresa.

Si bien es cierto que la relación de trabajo la constituyen el trabajador y el patrón, un elemento subjetivo importante es el salario, ya que el trabajador realiza sus actividades con el fin de obtener un beneficio económico y el patrón paga con el fin de obtener determinada actividad.

El trabajador al ser contratado por lo regular siempre se le señala la cantidad que va a percibir por el trabajo que va a desempeñar, el horario al que va a estar sujeto, las prestaciones a que tiene derecho.

Es importante contemplar dentro de la relación de trabajo el salario, considero que constituye un factor importante toda vez que si esta satisface las necesidades básicas del trabajador, este tratará de conservarlo, de hacer su trabajo lo mejor que se pueda con el fin de no perderlo; porque de lo contrario el trabajador buscará otro patrón que le ofrezca mejores expectativas económicas.

## **CAPÍTULO 4 MARCO LEGAL.**

### **4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Primeramente mencionare, que la declaración de los derechos sociales plasmada en la Constitución Política de 1917, a decir del profesor Mario De La Cueva, es uno de los grandes méritos de la población mexicana, quienes después de una ardua y prolongada lucha, como lo fue el movimiento armado de 1910, finalmente lograron que sus ideales fueran reconocidos e integrados en las llamadas garantías sociales, principalmente como lo es el derecho al trabajo, la tenencia de la tierra y la seguridad social, por ello, se dice que fue una conquista de la clase campesina y trabajadora.

Las constantes vejaciones y abusos labores que sufría la clase campesina y la clase trabajadora, originaron un descontento social que al pasar de los años fue creciendo hasta hacerse incontenible, propiciando la revolución de 1910, que a decir del maestro Mario de La Cueva sería “la Primera Revolución social del siglo XX”.<sup>48</sup>

Las ideas sociales plasmadas desde entonces en el texto vigente, establecieron por primera vez en nuestra ley constitucional, los cimientos de una legislación inspirada en principios de elemental justicia social y en razón de humanidad. En este orden de ideas, el trabajo como derecho y deber social, se ha dicho, y con mucha razón, nace del derecho a vivir.

En virtud de tal concepción, toda persona, por voluntad, por vocación, por aptitud normal o intelectual, o por otras razones, tiene la facultad de disponer la elección de su actividad ocupacional y de sustituirla cuando lo considere

---

<sup>48</sup> DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. décimo novena ed., Edit. Porrúa. México, 2003. p. 43

conveniente y, en otros casos, puede abstenerse de continuar desempeñándolo, si así lo dicta su conciencia.

La Constitución es la ley fundamental de nuestro sistema jurídico. De la Constitución surgen todas las leyes y normas jurídicas que rigen la conducta humana en nuestra sociedad. Es por ello que las normas, al estar fundadas en la Constitución, no pueden ser contrarias a ella o abarcar más de lo que marca o establece la propia Constitución.

Es importante señalar que en la Constitución se estableció igualdad en el trabajo tanto para hombres como para mujeres, igualdad principalmente en cuanto a jornada laboral y salarial, pues cabe recordar que, aún cuando las mujeres cubrían una misma jornada laboral, se les otorgaba menor salario, es importante señalar que debido a esa igualdad reconocida constitucionalmente, la mujer se ha integrado en prácticamente todas las áreas laborales, actividades que en otros tiempos sólo eran designados y desempeñados por los hombres, un ejemplo claro y a propósito del tema de investigación es que, el personal que atiende despachando gasolina, cada vez son más mujeres.

Aún y cuando se logró que en la constitución de 1917, quedaran sentadas las bases de una legislación laboral, que fuera el instrumento de la comunidad para garantizar a todo trabajador la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana, para vivir como persona en la realidad de la vida social.<sup>49</sup> Con tristeza se advierte que a pesar del transcurso de los años, aún en nuestros días, no se ha logrado que dichos preceptos legales se apliquen a todos los trabajadores, como es el caso de los despachadores de gasolina, que no sólo no reciben un salario, sino que tampoco son beneficiados por las normas de seguridad social.

---

<sup>49</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op cit. P 45

Ahora bien, la Constitución está dividida en dos partes, una orgánica y otra dogmática. La parte orgánica establece en forma general la manera como se va a organizar el Estados y sus instituciones. Así, por ejemplo, contiene todas las normas relativas a la división de poderes, a la organización y funcionamiento del poder ejecutivo, legislativo y judicial, etc. La parte dogmática es la que contiene las llamadas garantías individuales, las cuales son aquellas que regulan todo lo relativo a los derechos fundamentales del ser humano, derechos que son intrínsecamente suyos, como por ejemplo el derecho a la libertad, el derecho a la vida, el derecho a la libertad de expresión, etcétera.

La materia laboral está considerada como una garantía individual, y la Constitución la regula en sus artículos 5° y 123. Como se puede observar, el artículo 123 se encuentra fuera del capítulo de las garantías individuales; tomando en cuenta lo dicho anteriormente, toda vez, que de acuerdo a la naturaleza de dicho artículo, forma parte de las garantías individuales.

En el artículo 5° de la Constitución se establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos”. Esto quiere decir que en México todos los individuos tienen el derecho de trabajar en aquella industria, profesión o comercio que deseen, o les resulte más conveniente, siempre y cuando este trabajo sea lícito, es decir, que no vaya en contra de las normas jurídicas o en contra de las buenas costumbres. Ser despachador de gasolina, no contraviene dicha disposición legal.

En el mismo artículo 5° se establece una limitante a esta libertad de trabajo, pues dispone que el ejercicio de tal libertad podrá vedarse o prohibirse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, como por ejemplo, cuando una persona adquiere un trabajo que en realidad le corresponde a otro, esto es, si estalla una huelga y llegan otros trabajadores a suplantar a los

huelguistas, o cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Precepto legal que no se actualiza, en el caso de los despachadores de gasolina.

Si bien es cierto que las garantías individuales en materia de trabajo se encuentran en la Constitución. También, cierto es que ésta sólo regula la libertad de trabajo de manera abstracta, es decir, da los lineamientos generales pero no desarrolla la materia al detalle, ya que esta labor le corresponde a la ley Federal del Trabajo, la cual establece normas concretas y específicas para que se apliquen al caso concreto.

#### **4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Retomando lo indicado en líneas anteriores, en el que se indica que en la Ley Federal de Trabajo se establecen los lineamientos específicos aplicables a cada caso en concreto, cabe recordar, “que el trabajo ha tenido una regulación jurídica distinta en cada época histórica, atendiendo a las condiciones de la economía y a la organización social, y debido al predominio de autoridad patronal que ha existido en cada una de ellas, resultaba imposible que en tales condiciones antagónicas se pudieran fijar vínculos jurídicos iguales o semejantes entre trabajadores y patronos.”<sup>50</sup>

A medida que las organizaciones de trabajadores incrementaron, presionaron y exigieron la intervención del Estado en la fijación de normas y disposiciones laborales más justas. La influencia en los modos de producción en la industria y el trabajo en otros países formaron una conciencia de carácter internacional, haciendo más fuerte a la clase trabajadora de todos los países, incluido México por supuesto.

---

<sup>50</sup> Caballenas de Torres, Guillermo. *Doctrina y Legislación Iberoamericana*, Tomo I, Parte General, Tercera Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 1987, p. 481.

Es evidente que la Revolución Francesa, dio un impulso decisivo al régimen jurídico laboral, “la aparición de las máquinas propició un gran avance en la industria, provocando la concentración de grandes masas de obreros dando paso a la formación de enormes centros industriales, propiciando la desaparición de los pequeños talleres y con ello integrando las bases suficientes en las que se desarrolla el trabajo esencialmente subordinado, siendo el eje sobre el cual gira y se desarrolla el derecho del Trabajo.”<sup>51</sup>

Por fin las aspiraciones de la clase trabajadora, va tomando un rumbo con dirección, el Estado se ve obligado a intervenir, toda vez que dicho movimiento tiene repercusiones en el ámbito, económico, político y social, por lo que no puede quedarse al margen del nuevo orden jurídico, sino por el contrario, se ve obligado a participar, ya que abra de vigilar su desarrollo y adaptarlo a la nueva realidad social, estructurando y fijando las nuevas disposiciones que reclama la población, ya que por un lado se encuentra la clase trabajadora y por otro los patrones, cada uno en su postura y reclamando sus respectivos derechos, según la posición que ocupan en el ámbito laboral.

En nuestro país, como en todo el mundo, no fue fácil lograr que se estableciera un nuevo orden jurídico laboral, pero la clase trabajadora estaba decidida a que así fuera, de manera que aunque la transformación fue lenta, finalmente logró que sus ideales quedaran plasmadas en un orden jurídico, dedicado especialmente a regular las relaciones laborales en sus diferentes áreas, incluidos a los que se les llamado desde entonces “propineros”, quedando reconocidos como trabajadores que prestan un trabajo persona subordinado y que por lo tanto tienen derecho a un salario, independientemente de las propinas que habrán de recibir del cliente a quienes ofrecen un servicio, o brindan una atención, cantidad de dinero o propina que quedara al libre arbitrio del cliente, el cual, de acuerdo a la satisfacción de la atención recibida y a sus posibilidades económicas otorgará la cantidad que estime pertinente.

---

<sup>51</sup> Ibidem, p.481.

En este orden de ideas, el salario de un trabajador no puede quedar al arbitrio de nadie y mucho menos del cliente, ya que quien esta recibiendo un beneficio económico es el patrón o el dueño de los medios de producción. Por eso fue necesario que la relación laboral entre patrones y propineros quedara incluido y regulado en la Ley Federal del trabajo, estableciendo por lo menos, beneficios mínimos de los que deben gozar estos trabajadores.

De acuerdo con lo señalado en líneas anteriores, todo trabajador de gasolinerías debe recibir un salario, además de las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en el apartado correspondiente a los denominados propineros, toda vez, que se ha reconocido que son los que directamente brindan un servicio al público y que con dicha actividad benefician al patrón.

#### **4.3. RELACIÓN LABORAL ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES DE GASOLINERIAS.**

Varios autores han sostenido que la relación de trabajo entre un patrón y un trabajador existe desde el momento en que el trabajador presta sus servicios al patrón, independientemente de que exista un contrato escrito o no, pues el, “solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.”<sup>52</sup>

La teoría de la relación de trabajo, consiste en que, en la pluralidad de las formas de trabajo, el legislador se ocupó en buena parte del trabajo subordinado, lo que no quiere decir que no se haya ocupado de las otras formas de prestación de trabajo, sino que debido a que la gran parte de la población, con lo único que cuenta es con su fuerza física, el cual ha utilizado para allegarse de los medios necesarios o si acaso indispensables para subsistir, y no solo él sino su familia, y que debido principalmente a la carencia de medios económicos para hacerlo, han

---

<sup>52</sup> DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. décimo novena ed., Edit. Porrúa. México, 2003. p.p.153, 154

sido explotados, por ello es que, dentro del profundo respeto a la dignidad humana, se han ocupado en gran parte a resolver la forma de trabajo subordinado.

De acuerdo con lo señalado por el maestro Mario De La Cueva, “el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: una en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y el que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa”.<sup>53</sup>

Siguiendo la idea y aplicado al caso en estudio, es claro que los despachadores de gasolina, realizan un trabajo subordinado, toda vez que deben seguir y cumplir las normas e instrucciones vigentes en la empresa, **y al tiempo que realizan dicha actividad siguiendo y cumpliendo con las instrucciones del patrón, sin lugar a duda se constituye la relación laboral, independientemente de que exista contrato escrito o no, por lo que desde el momento en que el trabajador realiza la actividad, que es el de despachar gasolina, a dicha actividad será aplicable el derecho laboral, concretamente lo estipulado en el apartado correspondiente a los “propineros”.**

#### **4.4. TRABAJADORES DE GASOLINERIAS CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

De acuerdo con lo indicado en líneas anteriores, y con la finalidad de resolver el problema laboral de los trabajadores que reciben una gratificación por parte de las personas a quienes brindan una atención o un servicio, se incluyó en la Ley Federal del Trabajo el capítulo XIV, denominado “TRABAJOS EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.”

---

<sup>53</sup> Ibidem, p.154

Este capítulo fue un logro más para el derecho laboral, toda vez que los dueños de los establecimientos mencionados negaban que existiera relación laboral, y tan se demostró que existe, que se incluyó un capítulo especial, destinado a proteger a estos trabajadores que no contaban con ninguna prestación, incluso, no contaban con salario, de manera que en este apartado se establecieron los derechos mínimos con que deben contar estos trabajadores, empezando por supuesto, por un salario y una jornada laboral, además, se logró que la propina formara parte del salario, para el caso de indemnizaciones.

Cabe indicar que los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral, son expresamente sólo eso, los derechos mínimos que debe recibir un trabajador por su actividad laboral, lo que quiere decir, que el citado precepto legal deja abierta la posibilidad que entre patrón y trabajador acuerden prestaciones más elevadas, por ejemplo, un mayor salario o una jornada laboral menor de ocho horas, entre otras.

Como se puede apreciar, el título del capítulo XIV, no establece expresamente “despachadores de gasolina”, pero lo cierto es que dicho capítulo fue realizado pensando concretamente en los llamados “trabajadores de la propina” y como es bien sabido los despachadores de gasolina, generalmente al brindar el servicio de atención al cliente, éste último le entrega, además del importe del costo de gasolina que le pusieron a su coche o vehículo automotriz, una cantidad de dinero extra por el servicio proporcionado, cantidad de dinero, que como ya se mencionó, es a consideración del cliente, cantidad extra de dinero que se le ha llamado “propina”.

El artículo 344 del citado capítulo reza, “Las disposiciones de este Capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos. De acuerdo con lo indicado, es evidente que la actividad de los despachadores de gasolina, se encuadre en estas disposiciones, aceptando la extensión de “análogos”.

Una vez “resuelta la existencia de la relación de trabajo, toda vez que se reconoció en el artículo 344, la necesidad de implantar los salarios mínimos profesionales, impuestos imperativamente en el artículo 345 y la tesis de la propina como parte del salario, declarada en el artículo 346, es innegable que los despachadores de gasolina están protegidos por las normas Laborales, y que tienen todos los derechos que dicha disposición legal consigna en sus diversos capítulos, como: “los días de descanso y los períodos de vacaciones se retribuirán con el salario integrado con las propinas y también las primas por trabajo en día domingo y de vacaciones; los trabajadores separados sin causa justificada y los que se separan por causa justa, recibirán una indemnización acorde con sus ingresos reales; lo mismo ocurrirá con las indemnizaciones por riesgo de trabajo y con las pensiones del Seguro Social; recibirían prima de antigüedad; todos los riesgos inherente o relacionados con la actividad de una empresa, son a cargo de ella; en cuanto a las horas extraordinarias, se indicó que el trabajador debe recibir un cien o un doscientos por ciento más del salario de las horas de la jornada ordinaria, integrado con las prestaciones que cubre directamente el patrón y con las propinas entregadas por los clientes; pero como el trabajador percibe las mismas propinas en las horas ordinarias y en las extraordinarias, y como no se puede obligar a los clientes a que dupliquen las propinas, la empresa debe asumir el riesgo que creó y pagar al trabajador una cantidad igual o doble, según el número de horas extras trabajadas, al de las propinas recibidas, lográndose con ello, un cumplimiento integral de las disposiciones legales.”<sup>54</sup>

#### **4.5. CATEGORÍAS DE TRABAJADORES DE GASOLINERIAS.**

De la investigación de campo realizada en las gasolineras, encontramos las siguientes categorías de trabajadores:

- Gerente.
- Encargados de Islas.

---

<sup>54</sup> DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. pp.587, 588.

- Despachadores de gasolina.

**El gerente:** es la persona encargada de la supervisión en general y de entrevista a las personas que aspiran trabajar en el lugar, solicitándole la documentación correspondiente, que principalmente es; comprobante de estudios, comprobante de domicilio, cartas de recomendación, en el caso de las mujeres comprobante de no embarazo.

Desde la entrevista les indica cual será su horario de labores, que no contarán con sueldo, solo con las propinas que recibirán del cliente, además tendrán que vender cinco productos diariamente (anticongelantes, aceites, etc.), que estarán a las ordenes directas de los encargados de islas.

Después de realizada la entrevista y la recepción de documentos solicitados, los envía a un curso Express de un día, en dicho curso les enseñan primordialmente a manejar las bombas de gasolina y como despacharla, a medir el aceite de los coches, a poner aire a las llantas, y recomendaciones como un buen servicio al cliente, de forma amable y respetuosa, toda vez que el cliente es muy importante para la gasolinera.

Además el gerente, es la persona responsable de recibir todo el dinero de la venta de gasolina y productos como aceite, anticongelante, lubricantes, etcetera. Regularmente los encargados de las islas reciben el dinero de lo que venden los despachadores, y estos encargados de islas a su vez entregan dicho dinero al gerente.

Otra de las tareas del gerente es la de verificar la entrega de gasolina que realizan las pipas, pero asistido de por lo menos uno de los encargados de islas, quien suele ser de su mayor confianza.

Que se mantenga en buen estado el equipo y accesorios utilizados en la recepción y descarga de los productos del autotanque (empaques, manguera, adaptadores y sistema de tierra), así como contar con los repuestos suficientes.

Al momento de la recepción y descarga de los productos, señalar con letreros la zona de almacenamiento.

Mantener en buen estado las tapas de los registros de los tanques de almacenamiento y las áreas circundantes.

Asegurar que los tanques de almacenamiento de productos, cuenten como mínimo con los siguientes dispositivos de seguridad, verificando que se encuentren en buen estado y en óptimas condiciones de operación:

- d.1) Mangueras y conexiones herméticas para el llenado de productos.
- d.2) Que el contenedor de derrames se encuentre limpio y seco.

Verificar que se utilicen las calzas para impedir el movimiento del autotanque, y que se encuentren en buen estado.

El gerente es el único que tiene trato directo con el dueño de la gasolinería, es quien recibe instrucciones directas de los lineamientos a seguir en dicho establecimiento y este a su vez trasmite dichas instrucciones a los jefes de islas, excepto en el momento de contratación de los despachadores, esporádicamente tiene trato con ellos.

**Encargado de isla:** le llaman isla, al área en el que se encuentran las bombas de gasolina, una de sus responsabilidades es que tiene a su cargo el manejo de dichas bombas y de los despachadores que comparten la isla con él, cuando recién ingresan a trabajar los despachadores, los jefes de islas están al pendiente de que realicen bien su actividad, de que se brinde buen trato al cliente.

También supervisan a los despachadores de que tengan limpio el área de trabajo, es decir, la isla en la que trabajan, y una vez que han atendido a un cliente, el importe de la gasolina vendida se la entregan.

Es el encargado de reunir el dinero de la venta de todos los despachadores de la isla y entregarla al gerente, además él cobra el importe de los productos que le fueron entregados a los despachadores al inicio de su jornada, así como de cobrarles el importe de la llamada “fajina”, que no es otra cosa más que la cantidad de dinero que les cobran por dejarlos trabajar en ese lugar.

Durante la recepción de los productos flamables y combustibles en la Estación de Servicio se llevan a cabo actividades que involucran riesgos para las instalaciones, para los trabajadores y para el público en general, por lo cual se requiere establecer medidas de seguridad que minimicen la ocurrencia de accidentes.

Para ello, los jefes de isla son los encargados de realizar actividades de limpieza de tanques, Instalaciones eléctricas, tuberías o trabajos en alturas, saber de los procedimientos o métodos para realizar las actividades de manera segura para el personal y las instalaciones en la estación de servicio.

Además, conocen las características y riesgos contenidos en las Hojas de Datos de Seguridad, que corresponden a los productos que se manejan.

Cuentan con los conocimientos necesarios para el empleo adecuado del equipo portátil contra incendios y de los dispositivos de seguridad de las instalaciones y los equipos de reparto.

Conocen las acciones para hacer frente a contingencias de acuerdo con el plan de atención de emergencias, tales como la evacuación del personal y

vehículos, inspección y manejo de extintores, solicitud de apoyo a organismos e instituciones (cuerpo de bomberos, cruz roja, rescate médico y seguridad pública).

De todas las actividades mencionadas de las que debe encargarse el jefe de isla, las va aprendiendo a través de la experiencia a lo largo de los años de servicio, ya que para llegar a tener el puesto que tiene deben pasar varios años, en el que demuestre ser eficiente, leal, confiable y servicial.

Los jefes de islas, además del gerente, son los únicos que perciben un salario y las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

**Despachadores de gasolina:** Para ocupar este empleo, prácticamente sólo necesitan no tener estudios o si acaso primaria, con que sepan leer, escribir, sumar y restar es suficiente.

Para la actividad que van a desempeñar, les dan un curso de un día, en el aprenden lo elemental en el manejo de las bombas de gasolina, la habilidad y experiencia la obtendrán con el paso del tiempo.

Saben que tendrán que cubrir un horario de labores, pero también saben que no tendrán un salario, como tampoco ninguna de las prestaciones establecidas en la normatividad laboral.

Lo más probable es que ni siquiera tengan conocimiento de sus derechos laborales, pues como ya se indicó, algunos no cuentan con estudios y otros acaso cuentan con primaria, de manera que ante tales condiciones académicas es prácticamente imposible que estén enterados de dichos derechos.

Aunado a su falta de preparación académica se suma su precaria situación económica, situación que los obliga a aceptar dichas condiciones de empleo, siendo esto un círculo vicioso del que difícilmente podrán escapar, porque no

cuentan con los medios económicos que les permita asistir a la escuela o continuar con sus estudios, por lo tanto, al no contar con estudios, se les dificulta encontrar un mejor empleo.

Lo peor, es que estas personas piensan que es la vida que les toco vivir y no hacen un esfuerzo para salir de tal situación, en muchas ocasiones por el contrario la agravan, pues en lugar de ocupar su tiempo libre en estudiar, asistiendo a alguno de los programas de alfabetización, en el caso de los hombres y de algunas mujeres, que por fortuna son menos, se reúnen con sus amigos en la calle o en la casa de alguno de ellos y se gastan la mayor parte de lo que ganan en bebidas embriagantes e incluso en drogas o estupefacientes.

A propósito de las mujeres, cada vez es más común ver mujeres trabajando en estos establecimientos, despachando gasolina, en su gran mayoría son madres solteras, aunque jóvenes ya tienen dos o tres hijos, generalmente provienen de familias desintegradas, motivo por el que se ven obligadas a trabajar en tales condiciones, en el que su único ingreso serán las propinas, toda vez que tienen que llevar de comer a sus hijos.

Situación que es aprovechada por los dueños de dichos establecimientos, teniendo mucha mano de obra a su alcance, por lo que se dan el lujo de rechazar a muchos de ellos y de imponer sus condiciones, como la de no pagar salario.

La indefensión laboral en la que se encuentra esta parte de la población es indescriptible, frecuentemente son explotados, pues no sólo no reciben sueldo, sino que les son arrebatadas una parte de sus propinas y obligados a vender productos o pagarlos de su bolsa.

Queda claro, que en cuanto a derechos laborales, no cuentan con ninguno, pero en cuanto a obligaciones y responsabilidades como empleados sí los tienen, tal es el caso de que deben cubrir un horario de labores, brindar buena atención al

cliente, tener disposición, vender los productos que les son entregados, mantener limpio el área de trabajo, cumplir con las medidas de seguridad internas de la Estación de Servicio, conocer las características y particularidades de los equipos de transporte.

Lo único que reciben al empezar a trabajar, es la ropa de trabajo, la cual consiste en un overol, misma que es considerada como equipo de protección personal y ésta es principalmente de algodón, también se les proporciona ropa adicional de trabajo, (chamarras e impermeables), cuando se requiera, dependiendo de las condiciones climáticas, prendas que pagarán con sus propios recursos económicos, siendo las propinas.

Como se ha indicado, excepto los gerentes y encargados de islas, ningún despachador de gasolina recibe salarios, solo las propinas que el cliente entrega.

Como se puede advertir, no tienen ninguna seguridad económica con dicho empleo y mucho menos cuentan con ninguna clase de seguridad social, Por desgracia, en lugar de aminorar esta situación, es cada vez más la regla y no la excepción.

#### **4.6. PERCEPCIONES SALARIALES DE LOS DESPACHADORES DE GASOLINERIAS.**

Por todo lo dicho en supralíneas, podría asegurarse que a partir de haberse reconocido jurídicamente los derechos laborales de los trabajadores “propineros”, se aplicaría directamente a cada caso en concreto, y que felizmente todos los trabajadores relacionados con actividades donde reciben una propina, se habrían de beneficiar con este precepto legal imperativo, pero, a pesar de los grandes esfuerzos realizados, por desgracia y con gran tristeza encontramos que aún en nuestros tiempos existen muchos trabajadores que siguen igual como al principio, como el caso de los despachadores de gasolina, es decir, que no reciben ninguno de los beneficios estipulados en la legislación laboral, y que con lo único que

cuentan, es con las propinas que el cliente les otorga por el servicio brindado, cantidad de dinero que es a consideración del cliente, y que será de acuerdo a la satisfacción por el trato recibido, además será de acuerdo a su capacidad económica.

Para dimensionar este problema que prevalece en todo el país, baste reflexionar lo que ocurre en la ciudad de México, en la que existen aproximadamente 380 gasolineras, cuyos principales franquiciarios son los grupos Idrosina y Corpogas quienes ocupan despachadores, a quienes explotan sin consideración alguna, toda vez que no les proporcionan ninguna de las prestaciones establecidas en la ley.

Los franquiciarios se niegan a pagarles por lo menos el salario mínimo, y mucho menos estarían de acuerdo en pagar el salario mínimo profesional estipulado en el artículo 345 de la Ley federal del Trabajo, y por supuesto tampoco el salario remunerador que se ha pretendido para todo trabajador. Aunado a esto, los obligan a vender 5 cinco productos diariamente, como aceite para motor, anticongelante y aditivos entre otros, productos que en caso de no venderlos, tendrá que pagarlos el “propinero” al final del día, y no suficiente con ello, también tienen que pagar una cantidad de dinero que va de \$50.00 cincuenta a \$100.00 cien pesos diarios, cuota que le llaman “fajina”, y que según la explicación que dieron las personas entrevistadas, es como una especie de renta o derecho de piso por dejarlos trabajar en dicho lugar para poder obtener las propinas que les proporciona el cliente, dinero que les permite comprar lo indispensable para sobrevivir y mantener a su familia. Y aún hay más, porque les cobran la merma (la gasolina que se evapora).

Sorprendida ante la indefensión laboral en la que se encuentran los despachadores de gasolineras, toda vez que carecen de salario y prestaciones, se les preguntó ¿Les conviene trabajar en estas condiciones?, de las personas entrevistadas, todos contestaron, no tenemos de otra, es difícil encontrar empleo,

además tengo hijos que necesitan comer todos los días e ir a la escuela, al preguntar ¿Qué grado de estudios tienen?, la mayoría solo primaria, uno que otro secundaria, y otros más no habían terminado la primaria.

Estos trabajadores, indicaron que sus ingresos por propina iba de \$200.00 a \$300.00 pesos diarios por jornadas de ocho horas, en tres turnos, que a veces se extienden hasta las doce horas, pero ha dicha cantidad había que descontar lo de la “fajina”, lo de la “merma” y lo de los productos que no habían vendido. Pero esto es sólo el comienzo de la explotación, por que además, dan propinas a piperos y jefes de isla, como se puede apreciar, literalmente pagan por trabajar. Bueno, ni el uniforme les dan y los empleados lo tienen que adquirir por 250 pesos.

Ya con un poco más de confianza, entreviste a una persona que realmente estaba molesta, la cuestioné sobre el motivo de su molestia y me contestó, “casi no he sacado nada de propinas, y tengo que cumplir con todas las cuotas, además no he vendido ni un solo producto de los que me dan a vender”, le pregunté y en estos casos ¿Qué sucede?, contesta, tengo que vender los productos a como de lugar, por ejemplo, para vender aceite, a la "varilla medidora del carro le quito con el dedo la marca en la parte superior para decir que le falta aceite". Para vender el anticongelante quito la tapa del radiador y como el motor está caliente, el contenido se riega, entonces convengo al chofer de que compre el producto, también en la venta de combustible, se distrae al conductor para ponerle menos gasolina.

Continúa diciendo, además ofrecemos otros servicios como aspirar el carro, ponerle abrillantador a las llantas, limpiar el parabrisas y hasta venderle refrescos, esto con la finalidad de que el cliente proporcione una mayor propina, siempre con trato amable, cordial y mostrando ser eficiente, para ello atiendo lo más rápido posible al comprador de gasolina, para que se vaya contento y regrese conmigo.

Al entrevistar a otros trabajadores en diversas gasolineras, y realizar las preguntas hechas a los trabajadores entrevistados con anterioridad, sus respuestas fueron semejantes, en lo concerniente de que les entregan productos para vehículos y que están obligados a vender si quieren trabajar en ese establecimiento, y en caso de no venderlos, al final de la jornada los pagan, llevándose los productos, que posteriormente ofrecen y venden entre sus conocidos, a un menor precio para que se los compren, pues de nada les sirve que se los queden ya que no tiene coche.

También indicaron que pagaban una cuota por que los dejaran trabajar en dicha gasolinería, pagar las mermas de gasolina, comprar los uniformes que utilizan para trabajar, como se puede apreciar, su único ingreso son las propinas, de las que disponen para cubrir un sinnúmero de pagos, de manera que con estas prácticas se ven aún más afectados en sus percepciones.

Un trabajador comentó, recuerdo que un trabajador nuevo, en su primer día no vendió ninguno de los productos que le entregaron y sacó muy poca propina, al final de su jornada laboral, obviamente tenía que pagar el importe de los productos no vendidos, pero lo que ganó de propinas no le alcanzaba para pagar el importe total de los productos, por lo que molesto le dijo al gerente de la empresa, no tengo por que pagar estos productos, así que aquí se los dejo y no quiero su cochino trabajo, el gerente muy enojado con groserías lo corrió y le dijo que no volviera por ese lugar por que le podía ir muy mal, además sobraban personas que querían trabajar.

De la investigación de campo realizada, se desprende que los dueños de gasolinerías cometen muchos atropellos, abusan de su poder económico, y su posición social, para que esto pueda ser posible, me atrevo a decir, que sobornan a las autoridades laborales encargadas de vigilar que todo trabajador reciba los derechos consignados en la legislación en comento, pues no es posible que ante

tantas arbitrariedades cometidas año tras año, las autoridades correspondientes no se hayan percatado de esta injusticia social.

#### **4.7. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.**

Una de las condiciones generales de trabajo, reglamentada en la Ley con mayor exhaustividad lo es el salario y sus normas protectoras, y ello es así porque las percepciones de los trabajadores, son el medio prácticamente único que tienen para hacer frente a las necesidades existenciales tendientes a llevar una vida decorosa con su familia. No son mera ocurrencia del legislador pues vienen de reclamos sentidos y se explican por la propia naturaleza de las cosas:

El salario se pagará directamente al trabajador; solo en casos justificados es posible hacerlo a través de terceros y mediante carta poder, suscrita también ante dos testigos.

El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal; no está permitido pagarlo con vales, pagarés etc. Ante la inseguridad, provocada por robos y asaltos, el abono en cuenta corriente bancaria de cheques es una práctica conveniente.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionarles al monto del salario que se pague en efectivo.

El derecho a percibir los salarios es irrenunciable, como lo es el derecho a percibir los salarios devengados y prestaciones devengadas, pago de salarios diferidos como primas dominicales, vacacionales, de antigüedad e indemnizaciones.

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, teniéndose por nula cualquier disposición en contrario.

El salario debe pagarse dentro de las horas de trabajo y en días laborables.

Debe pagarse en el domicilio del centro de trabajo, de ninguna manera en cafés, fondas, restaurantes, cantinas o centros nocturnos, salvo que el centro de trabajo lo sean tales establecimientos.

El período máximo de pagos será de ocho días para los obreros y de quince días para empleados.

La cesión de salarios, primas e indemnizaciones a favor del patrón o de terceros es nula de pleno derecho.

El salario de los trabajadores no puede ser objeto de compensación alguna.

Las multas están prohibidas, cualquiera que sea la causa, motivo o concepto.

La obligación patronal de pagar los salarios cabal y puntualmente, no se suspende bajo ninguna circunstancia, salvo los casos y mediante los previos procedimientos que la Ley prevé y en virtud de laudo o sentencia colectiva.

Los salarios no deben retenerse en forma alguna.

- Los salarios no deben reducirse, salvo los casos y mediante los procedimientos que la Ley prevé, por laudo o sentencia colectiva.
- Los salarios mínimos no deben tener descuento por concepto de cuotas sindicales.

- Los salarios no son susceptibles de embargo, salvo en caso de pensión alimenticia a hijos, cónyuge, padres, nietos y dependientes económicos del trabajador decretados por autoridad judicial familiar competente.
- Los patrones no están obligados a cumplir ninguna orden judicial o administrativa de embargo, civil, de arrendamiento o fiscal, por deudas del trabajador de esa naturaleza, para afectar al salario.
- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores por los patrones a los trabajadores, son preferentes para su pago, sobre cualquier otro crédito incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales, al IMSS y Sistemas de Ahorro para el Retiro y cuotas al INFONAVIT, sobre todos los bienes del patrón.

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesiones para hacer efectivos sus créditos, la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de bienes del patrón, necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a recibir el pago de las prestaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios laborales, sin necesidad de juicio sucesorio.

En los centros de trabajo queda prohibido el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, casas de juego de azar y de asignación y en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Se entiende por bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido exceda el cinco por ciento de alcohol.

Para fortalecer el poder adquisitivo del salario de los trabajadores y evitar el intermediarismo, podrán crearse economatos donde se vendan ropa, comestibles

y artículos para el hogar, mediante convenios entre aquellos y el patrón, sin que su adquisición sea obligatoria o medie coacción, los precios se fijarán por convenio entre ambos, trabajadores y patronos y en el mismo se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia de la tienda o almacén.

Podrán inscribirse los trabajadores al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores, organismo público descentralizado, el que otorgará financiamiento para la operación de dichos almacenes o tiendas, y gestionará en otros comercios créditos baratos y oportunos a los trabajadores.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación y descuento salvo para pensiones alimenticias a favor de la esposa, padres, hijos y nietos, decretados por la autoridad judicial competente; para pago de rentas por habitaciones proporcionadas por el patrón, sin que exceda el medio por ciento mensual del valor catastral de la misma y sin exceder el diez por ciento del salario; para pagar préstamos del INFONAVIT para acciones de vivienda sin exceder el veinte por ciento del salario mínimo: para pago de abonos por créditos de FONACOT, sin exceder el diez por ciento del salario mínimo.

Los descuentos a salarios distintos de los mínimos, en general también están prohibidos, salvo que se trate de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso, errores, pérdidas o averías o adquisición de artículos producidos por el patrón en la empresa o establecimientos; la cantidad exigible en estos casos no podrá ser mayor del importe del salario en un mes y el descuento periódico no deberá ser mayor del treinta por ciento del salario; por pagos de abonos por acciones de vivienda que otorgue el INFONAVIT.

#### 4.8. JURISPRUDENCIA.

Sobre el tema en estudio es importante señalar que la Suprema Corte de justicia ha emitido las siguientes jurisprudencias, que se presentan a continuación con el fin de tener un panorama más amplio de nuestro tema en estudio.

##### **CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL PROPINEROS DE GASOLINERIAS.**

Si los actores no prestaron servicios con sujeción a determinado tiempo y jornada de trabajo ni sujetos a inspección o vigilancia alguna por parte del demandado, sino que asistían al establecimiento con el solo objeto de beneficiarse con las propinas que les otorgaba voluntariamente la clientela de las gasolineras, es evidente que no existió, en el caso, relación laboral entre actores y demandados.

4a.

Amparo directo 693/65. Juan María García y otros. 6 de octubre de 1965. 5 votos.  
Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

**Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época. Volumen C, Quinta Parte. Pág. 11. **Tesis Aislada.**

##### **PROPINAS, PERSONAS QUE SIRVEN A CAMBIO DE. NO SON SUJETOS DE RELACION LABORAL. (GASOLINERAS).**

Si un sindicato solicita de uno de los patrones con los que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, que permita a varias personas asistir al centro de trabajo, sin sujeción a horario u obligación alguna para con las labores que se desarrollan en la propia negociación, sino para recibir a cambio de sus servicios las propinas de la clientela, y el aludido patrón lo concede, cabe estimar que dichas personas no estuvieron bajo la dirección y dependencia del referido patrón y que, en consecuencia, no existe relación laboral entre ellos.

4a.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen CXVI, pág. 39 y Volumen CXXVI, pág. 92. Amparo directo 549/66.  
Vicente Arteaga Trejo. 8 de febrero de 1967. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Volumen CXXVI, pág. 92. Amparo directo 9956/65. Francisco Mercand Rojas y Rafael Pascual Zoda. 24 de octubre de 1966. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

**Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época. Volumen CXXVI, Quinta Parte. Pág. 92. **Tesis Aislada.**

## **GASOLINERAS.**

La competencia para conocer de los conflictos laborales con motivo del contrato para explotar las gasolineras, toca a los tribunales de trabajo.

908

Quinta Época:

Tomo LI, pág. 1205. Competencia 134/36. Santa Olalla Francisco. 15 de febrero de 1937. Unanimidad de diecinueve votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LI, pág. 1785. Competencia 119/96. Trejo Alvarez Alfonso. 1 de marzo de 1937. Mayoría de once votos en cuanto al primer punto resolutive. El segundo punto resolutive fue aprobado por unanimidad de veintiún votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Disidentes: Alonso Aznar Mendoza, Rodolfo Chávez Sánchez, Agustín Gómez Campos, Sabino M. Olea, José María Truchuelo, Vicente Santos Guajardo, Alfonso Pérez Gasga, Francisco H. Ruiz, Jesús Garza Cabello, y José M. Ortiz Tirado.

Tomo LIII, pág. 2121. Competencia. Castellanos Manuel. 16 de agosto de 1937. Mayoría de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Disidentes: Alonso Aznar Mendoza, Rodolfo Chávez Sánchez, Agustín Gómez Campos, Sabino M. Olea, José María Truchuelo, Vicente Santos Guajardo, Francisco H. Ruiz, Jesús Garza Cabello, y José M. Ortiz Tirado.

Tomo LIV, pág. 110. Competencia 88/36. López Lorenzo. 4 de octubre de 1937. Mayoría de nueve votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Disidentes: Alonso Aznar Mendoza, Agustín Gómez Campos, Sabino M. Olea, José María Truchuelo, Vicente Santos Guajardo, Alfonso Pérez Gasga, Francisco H. Ruiz y Jesús Garza Cabello.

Tomo LIX, pág. 1264. Competencia 17/38. Ramón Muñoz Vargas. 6 de febrero de 1939. Mayoría de nueve votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Disidentes: Alonso Aznar Mendoza, Rodolfo Chávez Sánchez, Luis G. Caballero, Agustín Gómez Campos, Sabino M. Olea, Francisco H. Ruiz, Jesús Garza Cabello y José M. Ortiz Tirado.

**Instancia:** Pleno. **Fuente:** Apéndice de 1988, Quinta Época. Parte II. Pág. 1492.

**Tesis de Jurisprudencia.**

## **CAPÍTULO 5**

### **DERECHOS LABORALES DE DESPACHADORES DE GASOLINERIAS.**

#### **5.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DESPACHADORES.**

Al considerar la definición de la relación de trabajo del artículo 123 constitucional, encontramos básicamente dos elementos a saber, una la prestación de un trabajo y otro el pago de un salario; elementos que han sido considerados como las dos obligaciones de base en las que se configuran la relación laboral, una por parte del trabajador y otra del patrón, elementos básicos que generan otros tantos derechos correlativos al recibir la energía del trabajo y el salario.

Como se mencionó, de estos elementos base surgen otras tantas obligaciones para cada una de las partes, obligaciones que a su vez es un derecho para la parte contraria, por lo que se puede concluir, que el derecho individual del trabajo es un conjunto de normas que están presente y acompañan a aquellas dos prestaciones en forma constante e imperativa.

Los derechos de los trabajadores de gasolineras, jurídicamente deben ser los establecidos en las normas de observancia general, mismas que fueron elaboradas con la finalidad de proteger la vida, la salud y proporcionar seguridad social al trabajador que realiza un trabajo personal subordinado, pero además, las indicadas en el capítulo XIV de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que fueron creadas pensando en regular específicamente las actividades de los trabajadores nombrados como “trabajadores de la propina”.

Concretamente, los derechos de todo “trabajador de la propina” y entre ellos “despachadores de gasolina” son: un salario mínimo profesional como se estatuye en el artículo 345 de la ley Federal del Trabajo, tienen derecho a que las propinas sean consideradas como parte del salario, en el entendido de que sean cuantificadas para el pago de cualquier indemnización o prestación como, primas

por trabajo en día domingo y de vacaciones, indemnizaciones acordes con sus ingresos reales en los casos de separación por causas justificadas o causas injustificadas, así como por riesgos de trabajo y con las pensiones de Seguridad Social, prima de antigüedad, horas extras que deben ser pagadas con una cantidad igual o doble según el número de horas extras trabajadas, también tienen derecho a los días de descanso establecidos, periodos vacacionales, jornada laboral.<sup>55</sup>

Aunado a lo anterior, se estableció en el segundo párrafo del artículo 346 de la citada ley laboral que “el patrón no podrá reservarse ni tener participación alguna en las propinas”, pues en caso de hacerlo, representa una retención del salario.

También tienen derecho a que se les proporcionen cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento periódicamente de acuerdo a los planes y programas formulados por el patrón y sus trabajadores, tal y como se establece en el artículo 153-A, de la citada ley laboral, y como se desprende de la declaración de los derechos sociales, en el que se ha impuesto a los empresarios diversas obligaciones destinadas a la prevención de los riesgos de trabajo, a cuidar la higiene y salubridad de los establecimientos y lugares de trabajo y a organizar a éste de tal manera que resulte para la salud y para la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa.

Conforme a lo dispuesto por la legislación laboral de nuestro país, los patrones tienen la obligación de formar e integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo. Estas comisiones tienen por objeto respectivamente, vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento implantado en la empresa y para investigar las causas de los riesgos de trabajo,

---

<sup>55</sup> DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I., Décima Novena ed., op. cit. p p.587,588

proponiendo medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Las comisiones a que se refiere lo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Respecto a éste punto mencionare que es muy importante que el patrón proporcione dichos cursos y capacitación a los despachadores de gasolina, pues debido a que manejan productos famables de alto riesgo, es en mi opinión, indispensable que dichos trabajadores estén bien capacitados en el buen manejo de los productos que se venden en dichos establecimiento, como también deben ser capacitados para la revisión de las instalaciones, cuidar la higiene y la salubridad del establecimiento, logrando con ello la prevención de riesgos de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo se incluyo una tabla de enfermedades que pueden sufrir los trabajadores en la diversidad de actividades que pueden llegar a desempeñar durante su vida laboral y las probables consecuencias por el desarrollo de las mismas.

Aún cuando en la citada tabla de enfermedades, no se encuentran expresamente indicadas las consecuencias que pueden tener los despachadores de gasolina, por el manejo de la misma y demás productos como anticongelantes, aceites y aditivos entre otros, en mi opinión, puede aplicarse lo previsto para los trabajadores en la industria del petróleo que aunque solo prevé a nivel industrial, en mi particular punto de vista es aplicable a los despachadores de gasolina, porque la inhalación de los gases producida por la gasolina los aceites y demás productos que manejan, son de extrema peligrosidad y las consecuencias por estar en contacto con dichos productos puede producir enfermedades a un nivel muy alto.

Una de las enfermedades previstas y a la que están expuestos a sufrir los despachadores de gasolina es el de las vías respiratorias, producidas por

inhalación de gases y vapores, afecciones por sustancias químicas inorgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritantes de los pulmonares. Sin embargo, el patrón no toma en consideración estos tipos de riesgos a que están expuestos los trabajadores y que para ellos es muy grave.

En relación a este punto, indicare que los despachadores de gasolina no cuentan con los recursos para atenderse con médicos especialistas o particulares, por ello, es necesario y un derecho, que se les proporcione un seguro medico, que les permita tener revisiones médicas periódicas que prevenga las enfermedades principalmente de vías respiratorias.

De los beneficios expuestos en párrafos anteriores y a los que tienen derecho los despachadores de gasolina, en virtud de que existe sin lugar a duda una relación laboral, es decepcionante saber y corroborar que dichos trabajadores no cuentan con ninguno de dichos derechos, pues casi la totalidad de los despachadores de gasolina, carecen de todos los derechos laborales específicamente reconocidos y establecidos en la legislación vigente, y digo casi, por que obviamente, los patrones tienen un empleado por cada isla, al que sí le proporcionan las prestaciones mínimas indicadas en el mencionado estatuto laboral, esto con la finalidad de protegerse y aparentar ante las autoridades laborales que cumplen con sus obligaciones como patrones para con sus empleados y de esta manera evitar que puedan ser acusados de algún delito o de incurrir en alguna responsabilidad.

Para no ser sancionados y aparentar que los lineamientos laborales son acatados, los patrones cumplen principalmente con la higiene y la seguridad del establecimiento, de esta forma minimizan las pérdidas del producto por derrame o evaporación a la vez que simulan preocuparse por la salud de sus trabajadores, evitando inhalación de gases que pueden originar problemas en las vías respiratorias y traer consecuencias graves de salud.

## OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo con lo indicado en líneas anteriores, la obligación básica del trabajador es, “la prestación del trabajo”, obligación de la que derivan otras como las que se encuentran previstas en el artículo 134 de la legislación laboral, y que son las siguientes.

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido;
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, no del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el servicio;

- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o por riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en el establecimiento, para comprobar que no padecen ninguna 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 advierta, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos;
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos o comerciales de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa;
- Además de las obligaciones citadas, tienen prohibiciones como las indicadas en el artículo 135:
- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la 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 o elaborada;
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o 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 exceptúa de esta disposición las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- Suspender las labores sin autorización del patrón;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados;
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.
- La violación a cualquiera de las citadas disposiciones puede dar lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

De las disposiciones citadas, es evidente que son aplicables a los despachadores de gasolina, y es de vital importancia que se acaten, en virtud de que manejan productos famables y por lo tanto muy peligrosos, que en caso de no acatar dichas disposiciones sería de fatales consecuencias, tanto para el trabajador como para sus compañeros de trabajo o de terceras personas, así como la del establecimiento en el que desempeñan su trabajo y los establecimientos contiguos o las casas habitación cercanas.

Aún cuando no todos los despachadores de gasolina tienen un contrato de trabajo y los patrones no les reconozcan sus derechos como trabajadores, ello no los exime de acatar las disposiciones mencionadas.

## **5.2. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES DE LAS GASOLINERIAS.**

Dentro de las obligaciones de los patrones para con los trabajadores cabe mencionar que son pertenecientes al campo de la seguridad social, por que se trata de defender la salud y la vida de los trabajadores.

De igual forma que la legislación laboral señala las obligaciones de los trabajadores, también indica las obligaciones de los patrones, los cuales se establecen en el artículo 132, y que en mi opinión las aplicables a los patrones de los despachadores de gasolina son las siguientes:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- **Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;**
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el

lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título:
- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, los establecimientos ajustados a las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

- Cumplir las disposiciones de seguridad o higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deben ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido con esta ley;

De todas estas obligaciones la más importante es desde luego pagar los salarios e indemnizaciones y proporcionar el trabajo a los empleados. Así como

darles capacitación y adiestramiento a los trabajadores, pues es importante saber el manejo de las bombas de gasolinas, como de los productos que manejan para evitar accidentes.

Al igual que la ley federal del trabajo indica las obligaciones de los patrones para con sus empleados, también la Norma Oficial Mexicana para las gasolineras refiere dichas obligaciones de manera muy similar, las cuales se mencionan a continuación.

- Contar con las hojas de datos de seguridad de gasolina y diesel proporcionadas por el proveedor de gasolinas y diesel, y difundir dicha información a los trabajadores, conforme al Apéndice B de esta norma. Así como contar con las hojas de datos de los demás productos químicos que utilice o expendan, proporcionados por los fabricantes de los mismos (Inhibidores, aditivos, desengrasantes, emulsificantes, etc.)
- Capacitar al personal al menos cada doce meses, sobre los riesgos existentes de acuerdo a sus funciones y actividades que desarrollen, y contar con las evidencias documentales de dicha capacitación en cumplimiento al programa que se refiere capítulo 8, además proporcionar inducción al puesto, al personal de nuevo ingreso.
- Que las mujeres ocupacionalmente expuestas que se encuentren embarazadas o en período de lactancia, deberán estar protegidas con el equipo de protección personal específico y controles administrativos para llevar a cabo sus actividades en aquellos lugares donde exista contacto o inhalación de combustibles por encima del límite de acción de aquellas sustancias consideradas en la hoja de datos de seguridad como cancerígenas (como ejemplo; benceno, manganeso, plomo, etc.) con clasificación A1, A2, A3 y A4 de acuerdo con la NOM-010-STPS-1999.

- Llevar a cabo la vigilancia de salud de los trabajadores, según lo que establezca el médico de la empresa, quien determinará el contenido de los exámenes médicos y la vigilancia a la salud, según lo establecido en esta norma.
- Autorizar la realización de trabajos peligrosos según lo establece el apartado.
- Contar con un expediente por cada trabajador en el que se registren y guarden los documentos relativos a capacitaciones, constancias, registros de autorizaciones para trabajos peligrosos, información personal de cada trabajador y exámenes médicos.
- Contar con manuales de los equipos (dispensarios, bombas, dispositivos de contención, sistemas de control de inventarios y detección de fugas automáticos) para el mantenimiento correctivo de cada equipo.
- Elaborar los programas de revisión y mantenimiento de las instalaciones, las pruebas a los equipos y maquinaria, de capacitación a los trabajadores y simulacros conforme al capítulo 8, e implantarlos eficazmente.
- Contar con los procedimientos por escrito para la operación, el mantenimiento y revisión a las instalaciones, equipos e instrumentos, conforme al capítulo de condiciones de seguridad, que al menos establezcan las actividades que deben ejecutarse dentro de la estación de servicio, así como distribuirlos y tenerlos disponibles al alcance del personal que los necesita.
- Contar con un sistema de registro de actividades dentro de la estación de servicio, de conformidad con lo establecido en esta norma y sistema de

registro de operación mantenimiento, inspecciones y pruebas realizadas a los equipos e instrumentación.

- Contar con un Plan de Atención a Emergencias y las evidencias de su cumplimiento, que cumpla con los programas de protección civil, protección al ambiente y seguridad al trabajador.
- Contar con la señalización de seguridad en todas las instalaciones de la estación de servicio, de conformidad con lo establecido en el anexo A de esta norma. El patrón podrá adicionar la señalización que considere necesaria para prevenir riesgos.
- Emplear personas capacitadas para realizar actividades en espacios confinados, limpieza de tanques, instalaciones eléctricas, tuberías presurizadas y trabajos en altura, contando con los documentos que lo acrediten.
- Integrar la comisión de seguridad e higiene en la estación de servicio, así como cumplir, en lo aplicable con los preceptos establecidos en la NOM-019-STPS-1993.

Aún cuando en las citadas normas se ha establecido reiteradamente que el patrón debe proporcionar capacitación a su trabajadores, lo más común es que no se les proporcione capacitación alguna, si acaso se les allega la información básica para el desempeño de su labor, el cual se ve complementado con el apoyo de sus compañeros quienes les indican lo concerniente al desarrollo de la actividad, de esta forma y con la práctica continua adquieren los conocimientos necesarios y la experiencia para desarrollar dicha actividad, poniendo en peligro su vida y su salud, pues sus conocimientos los adquieren de manera empírica.

### **5.3. RIESGOS DE TRABAJO DE LOS DESPACHADORES DE GASOLINA.**

Es un tema de suma importancia, pues al analizar este punto se puede evidenciar los peligros y riesgos que corren los despachadores de gasolina al realizar su trabajo, por ello es que se reitera lo importante que es para ellos y por que no decirlo, para la sociedad, que reciban capacitación constante, para prevenir algún desastre y aminorar sus consecuencias.

Continuando con la idea de la importancia de la capacitación, cabe mencionar que de no llevarse a cabo, los trabajadores pueden sufrir accidentes como quemaduras hasta de tercer grado, en el caso de que el vehículo llegue al establecimiento con problemas de calentamiento de motor, y el trabajador sin experiencia y sin capacitación al querer auxiliar al conductor con la finalidad de brindar un buen servicio resulta lesionado.

Tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la del Seguro Social señalan que el riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su trabajo.

Se consideran accidentes de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de su trabajo, también se toma como accidentes de trabajo los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel.

Es de suma importancia la definición que nos señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 475. "Enfermedad de trabajo es 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".

La Ley Federal del trabajo establece en el artículo 477 lo siguiente:

Artículo 477. Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente o temporal;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

Es importante mencionar las definiciones de las diversas incapacidades citadas, pues son situaciones que pueden sufrir los despachadores de gasolina, por ello es importante tener una concepción más acertada al respecto, y las cuales se mencionan en los artículos 478, 479, y 480 de la Ley Federal del Trabajo indicando lo siguiente.

El artículo 478. Incapacidad temporal “la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”.

Artículo 479. “Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”.

Artículo 480. “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”.

Respecto a lo indicado, podemos añadir lo señalado por el artículo 481 de la ley de referencia:

“La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador”.

De lo anterior se desprende que, aún y cuando el trabajador pueda presentar alguno de tales estados, antes de que sufra alguna de las incapacidades citadas, ello no es causa para que no se le respeten las prestaciones que correspondan al trabajador.

El objeto de regular en la ley los riesgos de trabajo, es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del patrón éste tiene la obligación de reparar el daño económicamente, éste ha sido hasta ahora el paliativo más efectivo ante cualquier merma que sufra el trabajador en su salud o integridad corporal en el desempeño de su trabajo.

Los trabajadores de las gasolineras están en constante peligro por la inhalación de los gases siendo éste el más peligroso por que es un veneno para las vías respiratorias, una explosión, quemaduras, y un sin fin de fenómenos que nos encontramos con éste mundo de las gasolineras.

Es muy importante la asistencia médica inmediata en los casos de riesgos laborales por lo que el artículo 504 fracción I obliga a los patrones a contar con los medicamentos y material de curación para prestar los primeros auxilios, debiendo adiestrar personal para que realicen este servicio.

Podemos manifestar que al 75% de patrones no les importa que sufran un riesgo de trabajo sus trabajadores ya que como no cuentan con un contrato de trabajo les es muy cómodo salir del problema diciendo que no trabajan para ellos ya que no tienen ninguna responsabilidad y ni por humanidad cubre los gastos médicos.

Los patrones al contratarlos desde el primer momento les hacen saber que es bajo su responsabilidad el tener cualquier accidente, que ellos como patrones no se pueden hacer responsables por nada, además de que cualquier responsabilidad cae sobre ellos.

Desgraciadamente los trabajadores no conocen la ley y no saben a dónde o a quien acudir, que les pudiera informar o dar una asesoría para que de esta manera se dieran cuenta que el patrón tiene la obligación de cumplir con esta responsabilidad como lo indica el artículo 489.

“Artículo 489. No libera al patrón de responsabilidad:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

En mi opinión es urgente otorgar a los trabajadores propineros “despachadores de gasolina”, además de los salarios, las prestaciones de servicio social, como la de ser derechohabientes del seguro social para que puedan ser atendidos ya que son propensos a sufrir enfermedades en las vías respiratorias producidas por la inhalación de gases, vapores y sustancias químicas.

Para los patrones es muy fácil desconocer la relación laboral, simplemente argumentan que estaba a prueba y que lleva dos o tres días trabajando, cuando en verdad lleva más de tres meses, de esta manera evaden sus obligaciones laborales.

#### **5.4. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS DESPACHADORES.**

Cabe indicar que el texto original del artículo 123 Constitucional no contenía disposición alguna en torno a la capacitación y el adiestramiento y no fue sino con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 cuando se consignó, en el artículo 132, fracción XV, el derecho de los trabajadores a la capacitación. Sin

embargo, con el transcurso del tiempo se cuestionó si dicha disposición podía derivar de algunas de las fracciones del artículo 123 tal como se encontraba redactado con anterioridad al mes de diciembre de 1977. Por otra parte, la referida fracción dejaba mucho que desear, ya que era una fracción aislada que solamente consagraba una obligación, pero no señalaba la manera de cumplirla.

“El Poder Revisor adicionó el texto original de la fracción XIII a la fracción XII y dispuso en la fracción XIII que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. Asimismo, a través de la reforma de referencia se precisó que la Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deben cumplir con dicha obligación.”<sup>56</sup>

Es importante señalar que las reformas hechas a la Constitución y a su ley reglamentaria, para establecer el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, constituyen un derecho cuya importancia muchos trabajadores todavía no llegan a comprender su dimensión.

“El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente.”<sup>57</sup>

Se ha dicho y con razón que el artículo 123, además de consagrar las bases mínimas de bienestar sobre las cuales se deben regular las relaciones de trabajo, constituye una norma de progreso del gobierno que obliga a que, en la medida en que las condiciones lo permitan, se garantice a los trabajadores más y mejores condiciones de vida. Desde esta perspectiva se puede afirmar que el derecho constitucional de los trabajadores a la capacitación no aparece como algo

---

<sup>56</sup> PATIÑO CAMARENA, Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Edit. Oxford, México, 2000, p. 83

<sup>57</sup> DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, op. cit. p. 277

suspendido en el aire, sino que es producto de la naturaleza expansiva del artículo 123 del ordenamiento en cita.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la capacitación parte de la consideración de que el trabajo es el capital más importante de que se dispone, y que el bienestar de la colectividad no permite el que subutilice la capacidad creadora de los trabajadores.

Se puede decir que una política de capacitación hace las veces de vaso comunicante entre una política de empleo y una política de productividad. En efecto, no se puede soslayar que una política de empleo, desprovista de un programa para elevar los rendimientos de la mano de obra, conduce a un desperdicio de la capacidad creativa de la fuerza de trabajo. Por ello, la política que se implante en esta materia debe articular orgánicamente los programas de capacitación no sólo en el trabajo, sino también por y para el trabajo.

“El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores a la capacitación está presente la idea de que la auténtica riqueza reside en la evolución de las aptitudes de quienes la generan, razón por la cual se deben dar los pasos conducentes para aumentar la capacidad de los trabajadores no sólo para crear, sino también para que puedan disfrutar los bienes de la civilización y los valores de la cultura.”<sup>58</sup>

En primer término estudiaremos el contenido de la Constitución; ya que es el documento principal, rector de la conducta humana.

El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados emana del artículo 123, que señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

---

<sup>58</sup> PATIÑO CAMARENA, Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* op. cit. p. 84

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

(...)

XIII. Las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. (...).”

La capacitación y el adiestramiento no deben verse como una prestación laboral más a cargo de los patrones, la que puede ser negociada por las convenciones colectivas y dispensarse o disminuirse a cambio de aumentos de porcentajes en salario o en otras prestaciones en efectivo o en especie a favor de los trabajadores.

Con base en las consideraciones anteriores, el derecho constitucional de los trabajadores a la capacitación tiene el propósito de fomentar la formación profesional de la clase trabajadora, propiciar el mejoramiento de su nivel cultural y facilitar la educación de los trabajadores en sus diversos centros de trabajo.

La capacitación es un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que contribuyen para un mejor rendimiento del trabajador en sus capacidades y de los recursos a su disposición, en ese sentido, se concibe a la capacitación no sólo como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica, sino como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

El énfasis en la capacitación adquiere sentido en una época como la actual, en la que el cambio tecnológico acelerado exige no sólo la transformación de los perfiles ocupacionales que habrán de llenar quienes incorporen en los próximos

años a la actividad productiva, sino de un vasto proceso de readaptación de la mano de obra en activo.

“En los últimos años se ha sumado cada vez con mayor fuerza otro tipo de conocimientos y habilidades requeridos para el manejo de nuevas opciones tecnológicas y mayores volúmenes de información; la capacidad de asimilación y de adaptación del trabajador a los cambios surge como una necesidad frente a la formación para ocupaciones profesionales rígidas, susceptibles de caer en obsolescencia, la especialización en tareas fraccionarias está dando paso a nuevos esquemas de organización que exigen del trabajador una participación más amplia en los procesos productivos y una mayor capacidad de decisión en la economía internacional, la mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja comparativa y la competitividad se asocia cada vez más a los conceptos de calidad total y de productividad.”<sup>59</sup>

Es necesario adoptar políticas explícitas que incorporen la dimensión social y humana en el proceso de desarrollo, la política nacional plantea ya principios de solidaridad y promoción social para atender a los sectores más pobres de la población. La educación y la formación para el trabajo son competentes de esos principios.

Los esfuerzos de promoción deben proporcionar elementos para desempeñar una actividad productiva que genere ingresos y medios de vida dignos, su perspectiva más trascendente deriva de los propósitos de solidaridad y promoción integral del hombre.

El desarrollo implica una reorientación de las políticas públicas que deben basarse, con mayor énfasis, en la participación social, política y cultural activa de grupos sociales antes excluidos o marginados, y esa participación debe hacerse

---

<sup>59</sup> GÓMEZ HERNÁNDEZ, Luis. *Cómo desarrollar un equipo de trabajo productivo*, *Revista Laboral*, No. 67, año, VI, 1998, p. 104

presente tanto en la formulación de objetivos de la sociedad como en la tarea de alcanzarlos, se trata en último término de procesos en los cuales dichos grupos sociales, que fueron objeto del desarrollo pasen a ser sujetos de éste proceso.

“Así, a través de los esfuerzos de formación dirigidos a esos grupos, será factible poner en marcha un proceso de integración social que reduzca y elimine paulatinamente desigualdades, y que cree una mentalidad de cambio, mediante una percepción crítica, reflexiva y participativa de la realidad, en ese sentido se propone estimular que la población alcance la capacidad de transformación responsable y solidaria de su realidad.”<sup>60</sup>

Las estrategias de cambio en las organizaciones y en la economía exigían un mayor nivel educativo, un elevado nivel de capacitación por parte de la fuerza trabajadora, independientemente del nivel de ocupación, esto implica mayor capacidad emprendedora, técnica, de ejecución vinculado todo esto a las nuevas modalidades de producción que se viven, como diferenciación de los productos de mercados mayor relación entre servicio, calidad y precio.

El único poseedor del capital intelectual es el hombre y por tanto se deben tener alternativas que permitan incrementar las opciones en materia intelectual, lograr una acumulación por parte de la gente en su propio capital intelectual que requiere para las estrategias de competitividad a escala internacional.

Respecto a la capacitación y adiestramiento, tenemos que señalar que a lo largo de la historia el ser humano ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente.

---

<sup>60</sup> Idem.

Resulta evidente recalcar que no en todas las épocas históricas de nuestro país se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derechos social orientado a que el trabajador pueda acceder a una vida decorosa.

De lo anterior, tenemos que originalmente la Constitución Política de 1917, no hizo referencia en el artículo 123 constitucional a las figuras en estudio, toda vez que cuando mucho señaló en la fracción XII la obligación de los patronos de establecer escuelas para la comunidad.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó con limitaciones la obligación patronal de establecer y sostener “escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores...” (artículo 111, fracción VIII). Asimismo, en la fracción XXI del artículo en cuestión quedó consignada la obligación patronal de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de éstos. Finalmente se reguló el contrato de aprendizaje en los artículos 218 a 231.

Sobre el aspecto de la capacitación podemos observar que en la Ley Federal del trabajo de 1931, en su Título Tercero, señala únicamente “Del contrato de aprendizaje”, es decir no existía algún artículo que expresamente señalara la obligación de la empresa a capacitar a sus trabajadores.

Es decir, en el contrato de aprendizaje una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida, cabe señalar que durante su aprendizaje dicha persona gozaba únicamente de una pequeña gratificación, cuando ya tuviera dominio del oficio que iba a desempeñar se le pagaría igual que a los demás, es decir, estaba como un aprendiz.

Dicho ordenamiento jurídico señalaba que era obligatorio que los patronos admitieran en sus empresas aprendices, en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores, había preferencia en cuanto a que fueran

contratados como aprendices los hijos de los trabajadores, se puede decir que este era un sistema de capacitación y adiestramiento en el trabajo que se había venido dando desde la edad media cuando surge el obraje en el cual existía la figura de los aprendices.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje "...por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval, y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos."<sup>61</sup>

Es decir, los patronos abusaban de supuesto contrato de aprendizaje en el cual era el pretexto para contratar a menores de edad, pagarles un ínfimo salario, no les daban ningún tipo de prestación.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo contempla en su Capítulo III Bis un apartado especial respecto a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, destacando en su artículo 153-A, los siguientes:

**Artículo 153-A.-** Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramientos en su trabajo que le permita elevar su nivel de la vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, resulta menester indicar que la mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo consideran que los conceptos de capacitación y adiestramiento significan obligaciones diferentes; por tanto tenemos, que para el jurista Miguel Borrel Navarro "...capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es

---

<sup>61</sup> DAVALOS , José, Derecho del Trabajo I, op. cit. p. 278

mejor retribuido, y (...) adiestramiento es mejorara y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando.”<sup>62</sup>

Por su parte, el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, en su numeral 2° establece los siguientes conceptos, a saber:

**Artículo 2°.** “Para la interpretación y aplicación del presente Reglamento, se entiende por: **Capacitación:** Proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores.

**Adiestramiento:** Todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador, en el manejo de equipos, instrumentos, aparatos, etc., con el propósito de incrementar la calidad y eficiencias en su puesto de trabajo.”

De los anteriores conceptos se desprende que uno de los principales objetivos de la capacitación y adiestramiento es cubrir las vacantes que se presenten en las empresas atendiendo a la capacidad del trabajador y dejar sin efectos el escalafón ciego o subjetivo que se utilizaba muchas veces en perjuicio del obrero más capacitado y de la empresa.

Por consiguiente, la capacitación y adiestramiento tienen por objeto:

- ◆ Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador e informarle y prepararlo en las nuevas técnicas.
- ◆ Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, es decir, de un trabajo distinto al desempeñado por el trabajador, lo que abarca la capacitación.

---

<sup>62</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, p. 228

- ◆ Prevenir riesgos de trabajo.
- ◆ Incrementar la productividad bajo dos aspectos: producir más cantidad y de mejor calidad.
- ◆ Mejorar las actitudes del trabajador.

Cabe destacar que todas las empresas, de cualquier rama industrial o actividad, tienen la obligación de cumplir con este requerimiento legal, el que comprende tanto a las empresas grandes, como a las medianas y pequeñas.

Asimismo, es importante mencionar que la capacitación y adiestramiento pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores, así como a través de los centros patronales o cámaras de la industria y del comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se han constituido o se constituyan para estos fines y siempre que se encuentren debidamente registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que esta enseñanza funcione, deberá ser supervisada por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben establecerse en las empresas en forma permanente, deberán señalarse los días y horas que estimen más convenientes para su impartición, tomando en consideración la naturaleza, actividades y características de cada centro de trabajo, por lo que no todos los cursos son iguales en todas las empresas.

Lo cierto es que los trabajadores no están motivados por la capacitación, ya que no ven en ella, ni a corto ni a mediano plazo, un medio para ganar más.

Corresponde al empeño de los trabajadores, a la sensatez de los patrones y a la seguridad de las autoridades del trabajo hacer que este derecho rinda frutos generosos que imaginaron aquello que lucharon por su incorporación a los más altos niveles normativos.

Con todo lo anterior expuesto, podemos entender lo indispensable que es la capacitación y adiestramiento para los trabajadores y que cualquier error es de sumo riesgo.

Los trabajadores propineros no cuentan con ninguna capacitación sólo con información y práctica básica del desempeño de la albor de despachar gasolina, ellos aprenden de ver y de lo que sus compañeros les indican, es mentira que cuenten con mayor capacitación. Los trabajadores que tienen los mayores conocimientos en esta área laboral, lo han logrado por la práctica adquirida con el transcurso del tiempo y son los únicos que reciben un salario, siendo estos los encargados de las denominadas islas.

Es muy bajo el porcentaje de los trabajadores que cuentan con una real capacitación y adiestramiento, principalmente por que a la mayoría de los patronos no les interesa gastar en este rubro, pues mientras menos inviertan en esta área para ellos es mejor.

## **5.5. LAS MUJERES COMO DESPACHADORAS DE GASOLINA.**

Respecto a este punto, cabe recordar que debido a la constante participación de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, fue lo que propició que se le reconocieran derechos de igualdad ante el hombre, por ello en el lapso de 1913 y 1917, entre otras reformas trascendentales, inició la batalla por la liberación de la mujer. En el año de 1914 Venustiano Carranza emitió un decreto, “el divorcio en la vida nacional”, y el 7 de abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva constitución, expidió la Ley de relaciones familiares, modificando sustancialmente la estructura de los mismos, pues en uno de los considerandos se dijo: “los derechos y las obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos...”.

La evolución de las ideas se han visto plasmadas en las normas jurídicas, en la que se ha reconocido la misma naturaleza humana entre el hombre y la mujer, este mismo espíritu de igualdad es lo que ha logrado que a la mujer se le reconozcan sus derechos, tanto constitucionalmente, como familiar y principalmente a propósito del tema a estudio, laboralmente y en el terreno social.

Derecho de igualdad que ha permitido que el trabajo de la mujer sea remunerado, aunque no siempre remunerador, y que gracias al trabajo, como se ha dicho en reiteradas ocasiones, pueda tener acceso a una vida digna y socialmente útil, sin que necesariamente tenga que depender económicamente de un hombre, logrando de esta manera tener una vida independiente.

Obviamente como en todos los casos en donde se ha tenido que implantar algo nuevo, rompiendo con las estructuras establecidas, no ha sido nada fácil reconocer, implantar y sobre todo ejercer esos derechos de libertad y de igualdad, por lo que la mujer también ha tenido que luchar día con día para hacer suyos y ejercer dichos derechos tanto en el área laboral como social.

Aún en nuestros días se dan las discriminaciones laborales, pues es bien sabido que por el hecho de ser mujer no se tiene acceso a determinado puesto vacante, aunque se demuestre que se tiene experiencia y que se tiene preparación académica profesional, y la argumentación que se da es que ya esta cubierta la plaza, cuando el motivo principal es que no les gusta trabajar con mujeres, porque a los pocos días nos percatamos que dicha plaza es cubierta con posterioridad y por un varón.

No obstante ello, gracias a la perseverancia de la mujer ha logrado incursionar en prácticamente todas las áreas laborales, y aunque se le han puesto trabas y obstáculos, ha logrado superarlos y ocupar puestos que en tiempos anteriores le habían sido vedados, hoy en día podemos ver a la mujer trabajando en el área política o puestos de mando.

Pero muy pocas han podido lograrlo, ello en gran parte se debe a que se han esforzado por tener una preparación académica que les permita tener acceso a estos puestos de mando, y que muchas de ellas han tenido el apoyo económico, moral y hasta físico de su familia, para poder lograrlo. Situación que por desgracia no ocurre con otras mujeres, que no tienen ni el apoyo económico ni moral para poder esforzarse en su preparación académica, y que por lo general viene de familias desintegradas, arrastrando una baja autoestima, dando como resultado que tengan un empleo con salario mínimo, o incluso ni eso, como ocurre con las mujeres despachadoras de gasolina.

Hoy en día es muy común que nos encontremos mujeres trabajando en las estaciones de gasolina, en algunos de estos establecimientos la mayoría del personal es femenino, sólo algunos varones, y ello es por que estos últimos ocupan el puesto de encargado de isla. Una discriminación más en esta área laboral en contra de la mujer, pues el puesto de encargado de isla sólo lo ocupan los varones.

Cabe recordar, que en ésta área laboral, sólo los encargados de islas reciben las prestaciones mínimas establecidas en la ley de la materia, por consiguiente el resto del personal sólo recibe las propinas que les da el cliente, y lo que es peor, ni siquiera se llevan toda la propina recibida, por que tienen que pagar una cuota que le llaman “fajina” para que los dejen trabajar en dicho lugar. Lo que quiere decir que las mujeres pagan por trabajar y que no reciben ninguno de los beneficios laborales establecidos en los diversos preceptos legales.

Y que decir, en el caso de estar embarazadas, no les dan trabajo, y esto no sólo ocurre en los establecimientos de gasolina, sino en casi la mayoría de los empleos, si la mujer al solicitar el empleo acepta estar embarazada, no le dan el empleo, obviamente, no siempre les dicen que no les dan el empleo por estar embarazadas, aunque en otras ocasiones si lo expresan con todas sus letras, “no

damos empleo a mujeres embarazadas, es más, para corroborar que realmente no estén en período de gestación, se les pide examen médico que corrobore dicha situación.

En el caso de las despachadoras de gasolina, a pesar de que los patrones no les reconocen sus derechos laborales, si les solicitan documentación para permitirles trabajar en dichos establecimientos, entre dicha documentación, el examen médico de no embarazo, si una vez laborando se embarazan, por lo regular siguen trabajando mientras no se les note el embarazo, pero una vez que no lo pueden ocultar, inmediatamente son despedidas, o en otras palabras, se les niega la oportunidad de seguir trabajando en dicho lugar.

Difícilmente los patrones de gasolineras llegan a contemplar dentro de su presupuesto, algún tipo de protección para la mujer, ya que les sale más barato despedirlas y en el mejor de los casos contratar a hombres, si no les pagan ni un salario mínimo, mucho menos podrían contemplar algún gasto para protección de la mujer.

Como podemos observar, las mujeres despachadoras de gasolina, son a todas luces explotadas, sin ninguna prestación social, ni siquiera el salario toda vez que como sabemos se mantienen de las propinas, trabajan sin ningún tipo de protección, independientemente de estar embarazada o no, ya que al aspirar los gases que se evaporan al realizar su trabajo, son de alto riesgo para su salud y mucho más en el caso de estar embarazadas, pues considero que ponen en peligro al producto de la gestación.

Aún y cuando se ha legislado de manera especial la actividad de la mujer en el área laboral, con la finalidad de evitar que se cometan atropellos y sean explotadas, nos percatamos que no ha sido suficiente que se encuentren plasmados en un ordenamiento jurídico, que todavía hay mucho por hacer, que la mujer tiene que seguir luchando para hacer valer sus derechos laborales, pues

como podemos percatarnos, en todos los tiempos y aún en nuestros días hay patronos, puestos y dispuestos a aprovechar cualquier descuido de las autoridades y de los trabajadores para no cumplir con sus obligaciones y responsabilidades laborales.

Aunado a lo anterior, a que hay personas encargadas de aplicar la ley, que son corruptas y que aceptan dadas de los patronos para hacerse de la vista gorda y no llevar a cabo su trabajo, que es el de sancionar cualquier irregularidad que encuentren en los establecimientos, pues para ellos es más cómodo y lucrativo pasar por su cuota, que preocuparse por que realmente se cumpla lo establecido en la ley, y mucho menos si no es para su beneficio.

## **5.6. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SUS EFECTOS.**

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 53. “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo”.

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital,...;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434, son aplicables a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, por lo que hasta el momento no es aplicable a los despachadores de gasolina;

Los efectos a la terminación de la relación laboral se consignan en el artículo 54 y 55 son los siguientes:

En el caso de la fracción IV, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, o de ser posible si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatibles con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48, que a saber son:

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Respecto a este tema nuestra Constitución política señala en su artículo 5° párrafo siete que; “El contrato de trabajo sólo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, ...”

Este párrafo nos indica que el trabajador esta obligado a cumplir con el trabajo por el tiempo que haya convenido con el patrón, tiempo que puede ser menor a un año y como máximo un año, y en caso de no ser conveniente para el trabajador continuar con dicho trabajo, puede dar por terminada dicha relación laboral, sin ninguna responsabilidad para él. De igual forma el patrón, una vez cumplido el tiempo pactado y de no convenir a sus intereses puede dar por terminada dicha relación laboral, sin ninguna responsabilidad.

En el párrafo ocho del citado ordenamiento legal, al respecto establece; “La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

De lo que se infiere, que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, teniendo únicamente como responsabilidad la que se deriven en materia civil.

En el caso del patrón, sólo puede dar por terminada una relación laboral cuando exista causa justificada, de lo contrario, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”.

Por otra parte, nuestra legislación laboral también refiere como causas de terminación de una relación individual de trabajo, las previstas en su capítulo IV, e indica en su artículo 46 “El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

Al respecto cabe precisar que la rescisión es la extinción de una relación jurídica por una causa imputable a una de las partes. Por ejemplo, un contrato de arrendamiento se podría rescindir, es decir, extinguir, por la falta de pago de las rentas. En otros términos, se puede decir que la rescisión tiene lugar cuando una de las partes incumple sus obligaciones.

La diferencia entre la rescisión y la terminación de la relación laboral es que en la primera se extingue la relación laboral porque una de las partes incumplió con sus obligaciones, en tanto que en la terminación se extingue la relación por hechos ajenos a las partes, como por ejemplo en el caso de muerte del trabajador la relación laboral que tenía con el patrón se terminaría, sin que hubiera existido incumplimiento de ninguna de las partes.

En material laboral la rescisión de la relación de trabajo puede ser imputable o bien al patrón o bien al trabajador, ya sea que el primero o el segundo hayan incumplido sus obligaciones. En el caso de que la rescisión sea imputable al trabajador, el patrón podrá despedirlo sin responsabilidad de su parte, es decir, sin tenerle que pagar ninguna indemnización. Por el contrario, si la rescisión es imputable al patrón, porque éste no cumplió con sus obligaciones, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice.

La rescisión de una determinada relación de trabajo no puede quedar al arbitrio o a los caprichos del patrón o del trabajador. Es por ello que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 47 y 51, establece las causas por las que tanto los patrones como los trabajadores podrán dar por terminada la relación de trabajo. Esto quiere decir que para que un patrón o un trabajador puedan dar por terminada una relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, es necesario que se fundamenten en algunas de las causales que establecen los artículos anteriormente mencionados.

A continuación se mencionarán algunas de las causales de rescisión de la relación de trabajo que establece la Ley sin responsabilidad para el patrón:

1) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.

2) Comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

3) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

4) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

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

6) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

7) La sentencia que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

8) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En cuanto el trabajador cometa alguna de las anteriores conductas mencionadas, el patrón deberá dar al trabajador un aviso por escrito en el que se mencione la fecha y causa o causas de la rescisión.

Es muy importante que el patrón dé este aviso, ya que la Ley Federal del Trabajo establece que la falta de aviso al trabajador o la Junta, bastará para considerar que el despido fue injustificado, lo que significa que el trabajador podría exigir o bien el regreso a su trabajo o bien una indemnización.

En el caso de que el patrón despida a un trabajador alegando que éste incurrió en algunas de las causales de rescisión, y en el juicio correspondiente el patrón no compruebe la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una indemnización o bien a que se le reinstale en su trabajo.

Al igual que el patrón, el trabajador también puede dar por terminada una relación laboral sin responsabilidad, cuando ocurra alguna de las causales de rescisión indicada en el artículo 51 del ordenamiento legal citado, y que a continuación se mencionan:

Que sea engañado el trabajador, respecto a las condiciones de la realización del trabajo.

Que el patrón, su familia, o personal directivo o administrativo cometan falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, dentro o fuera del horario de labores.

La reducción del salario convenido, o no recibirlo en el lugar o en la fecha fijada.

Perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad.

Como podemos observar, la legislación laboral preve las diversas causas por las que se puede dar por terminada una relación laboral, y en las que se protege al trabajador, sin embargo, los propineros despachadores de gasolina, no pueden gozar de estos beneficios, en virtud de que el patrón desconoce y no acepta la relación laboral. Por lo tanto evade todo tipo de responsabilidad y obligación hacia con estos trabajadores.

Debido a la precaria situación económica en la que se encuentran estas personas, y a la ínfima preparación académica con que cuentan, no tienen mayor

alternativa de empleo, por lo tanto, son propensos a que se cometan un sin fin de arbitrariedades en su contra.

## **5.7. ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.**

De acuerdo a la Ley Federal del trabajo los inspectores, tienen la obligación de vigilar que se cumplan las disposiciones señaladas en esta ley, para lo cual observarán lo siguiente:

La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Es importante señalar que en la actualidad la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuenta con inspectores con el fin de que se cumpla lo establecido en la ley en la materia, que se les pague a los trabajadores por lo menos el salario mínimo, que en el caso que nos ocupa en muchas ocasiones no se les llega a dar como despachadores de las gasolineras, que cuenten con las normas de higiene y de salud, que se les de la ropa de trabajo, así como los instrumentos de trabajo necesarios.

Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
- VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
- VIII. Los demás que les confieran las leyes. Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Dada la necesidad que hay hoy en día por tener un trabajo, encontramos lugares donde realmente explotan a los trabajadores, llegan a utilizar el empleo de los menores con el fin de pagarles menos, los exponen a sustancias peligrosas sin el menor cuidado, toda vez, que con el fin de ahorrarse dinero no compran la ropa necesaria para desarrollar esas actividades, así como equipo necesario para desempeñar óptimamente su trabajo.

Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

- I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;
- II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;
- III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;
- IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y
- V. Las demás que les impongan las leyes.

Como se puede apreciar los inspectores se les señala las obligaciones que tienen cuando visitan un establecimiento, tienen que hacer constar sus deficiencias, la problemática que observaron, si cumplen con las medidas de seguridad e higiene, y en caso de que incumplan reportarlo para que se le señale la multa o sanción correspondiente.

Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo:

- I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;
- II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y
- III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Es muy común que los inspectores del trabajo si no tienen interés directo en las empresas, cuando llegan a su revisión los patronos o gerentes de las gasolineras lleguen a tratarlos bien con el fin de sobornarlos y que no lleguen a realizar bien su trabajo.

Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:

- I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;
- II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;
- IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patronos;
- V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y
- VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Los inspectores incurren en responsabilidad cuando no cumplan con su trabajo o en caso de asentar información falsa.

Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por tres meses; y
- III. Destitución.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Desde la antigüedad el trabajo representa una forma de satisfacer las necesidades primarias del hombre, como la alimentación, salud y educación, para ello es necesario que una persona cuente con un empleo el cual le permita satisfacer estas necesidades.

**SEGUNDA.-** A lo largo de la historia, nos podemos percatar que los trabajadores han tenido que luchar arduamente para que se les otorguen determinados derechos laborales, pero además, ha sido una lucha constante en la que han tenido que vigilar que no les arrebaten derechos ya reconocidos, pues al menor descuido, verán mermados sus derechos laborales, aún en la actualidad muchos llegan a trabajar sin prestaciones sociales como el del seguro social.

**TERCERA.-** Es importante señalar que los llamados trabajadores de las “propinas” lograron introducir un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, en el que se les reconoció su calidad de trabajadores y por lo tanto se reguló su situación laboral, estableciéndose expresamente que estos trabajadores deben de recibir un salario y no únicamente la propina, además de otras prestaciones establecidas en la citada ley de la materia, como es seguridad social entre muchas otras.

**CUARTA.-** En el caso a estudio, que son los despachadores de gasolina, de acuerdo con lo señalado en líneas anteriores, los ubicamos en el apartado de los llamados “propineros”, y por lo tanto lo aplicable laboralmente, es lo establecido en el Capítulo XIV de la Ley federal del Trabajo, toda vez que dicho capítulo fue establecido para regular la situación laboral de los trabajadores que prestaran sus servicios en lugares donde habitualmente el cliente les otorga una propina como muestra de satisfacción por el buen trato y servicio brindado, sin que esto sea obligatorio para el cliente.

**QUINTA.-** En este orden de ideas, podría asegurarse que los despachadores de gasolina por principio de cuentas, reciben un salario, que cuentan con prestaciones de seguridad social, vacaciones, etcétera, sin embargo, con tristeza, y a varios años de establecidos estos derechos, nos percatamos que no es así, y que en la actualidad existen diversos trabajos en donde únicamente reciben propinas, como es el caso que nos ocupa, (despachadores de gasolina) y otros como los valet parking, por mencionar algunos de ellos, que aún y cuando se han plasmado expresamente determinados derechos laborales, siempre habrá quien no este dispuesto a acatarlos y estará dispuesto a violentarlos.

**SEXTA.-** Aunque, en mi opinión, las condiciones laborales de los despachadores de gasolina, son aún peor en comparación con la de los valet parking o algunos otros, toda vez que no gozan de un salario, y mucho menos de alguna otra prestación, que su única percepción son las propinas que les dan los clientes que atienden, además, los obligan a vender determinados productos como aceites, lubricantes de motores, etc., y digo los obligan por que en caso de no venderlos tendrán que pagarlos, y no sólo esos, que por permitirles trabajar deben pagar una determinada cantidad de dinero, lo que quiere decir, que ni siquiera el total de sus propinas será para ellos, pues tendrán que pagar los productos que no vendan y pagar la llamada fajina, que no es otra cosa más que la cuota por permitirles trabajar en dicho establecimiento.

**SÉPTIMA.-** Como se puede advertir, los dueños de estos establecimientos se aprovechan del grave desempleo que existe en nuestro país, y de las pocas o nulas oportunidades que tienen estas personas que se ven obligadas a trabajar en estos lugares, en condiciones tan injustas, toda vez que tampoco tienen estabilidad laboral, y como se mencionó con anterioridad ningún tipo de prestación, en el caso de las mujeres cuando se embarazan inmediatamente se les prohíbe que se presenten a trabajar, pues son despedidas, ante tantas arbitrariedades, creo que estamos peor que al principio, pues ahora hasta se tiene que pagar por trabajar.

**OCTAVA.-** Conforme a lo señalado, tal parece que vamos en retroceso, el patrón desconoce la relación laboral para no cumplir con sus obligaciones laborales para con el trabajador, pero además cobra por permitirle trabajar para él en su establecimiento. ¿Qué clase de relación jurídica laboral es esta?. Queda claro que los patrones aprovecharan cualquier descuido para no cumplir con sus obligaciones laborales, pero no solo eso, sino que además están prestos a cometer cualquier acto arbitrario siempre que los beneficie, por ello es que, como trabajadores se debe hacer valer y respetar los derechos laborales establecidos, y no solo esos, sino luchar por mejoras, ya que como hemos visto, los patrones no están dispuestos a otorgar nada, absolutamente nada, pues prácticamente todo lo que dan, es por que están obligados a ello.

**NOVENA.-** Ante estas irregularidades, me pregunto ¿Las autoridades encargadas de vigilar que todo trabajador reciba los beneficios mínimos estipulados en la Ley Federal del Trabajo, no se han percatado que los despachadores de gasolina no reciben un salario? mi respuesta es que, quiero pensar que no, que no se han percatado, por ello es que propongo que se incluya una fracción más al artículo 350 de la ley en comento, que sería la siguiente: **“IV. Vigilar que todas las personas que están bajo las órdenes de un patrón reciban su salario”**.

**DÉCIMA.-** Ahora bien, es importante señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ponga más atención en estos centros de trabajo y evitar de esta manera que los trabajadores sean sobreexplotados, deben cerciorarse que realmente reciban no solo su salario, sino también los beneficios mínimos que otorga la Ley Federal del Trabajo, para todo trabajador.

## B I B L I O G R A F I A

- AZUARA PÉREZ, Leandro Sociología. Porrúa, México, 1998.
- BAEZ MARTÍNEZ, Roberto Derecho de la Seguridad Social. Trillas, México, 1991.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1992.
- BRICEÑO RUÍZ Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Quinta Ed., Harla, México, 1996.
- CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo I, Volumen 1, Parte General, Tercera Edición, Heliasta, Argentina, 1987.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 2003.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Concentración Social Reconvención Y Empleo. Porrúa, México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima Tercera Ed. Conceptos Generales, Porrúa, México, 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima Tercera Ed., Edit. Porrúa, México, 1999.
- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1992.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Tercera Edición, Porrúa, México, 2000.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena Ed., Edit. Porrúa, México, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Décima Segunda Edición, Porrúa, México, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Novena Ed., Porrúa, México, 2003.
- ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Edit. Pac, México, 2004.
- GARRIDO RAMON, Elena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford, 1998.

MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho, Cuadragésima Quinta Ed., Edit. Porrúa, México, 2000.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, T1, Edit. Porrúa, México, 1986.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2001.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Quinta Edición, Porrúa, México, 2001.

PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Oxford, México, 2000.

VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para Elaboración de Tesis Profesionales. México, 1993.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décima Quinta Ed., Edit. Porrúa, México, 2008.

Ley Federal del Trabajo Comentada. Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Sexta, edición, Edit. Porrúa, México, 2008.

Ley Federal del Trabajo, Edit. Sista, Octava, Edición, México, 2008.

Ley del seguro Social, Edit. Sista, Segunda Edición, México, 2000.

## DICCIONARIOS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta, S.R.L. Argentina, 1998.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, Vigésima Edición, Ed. Heliasta, S.R.L. Argentina, 1981.

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Edit. Espasa, Editores, España, 2000.

Larousse, Diccionario Básico Larousse, México 2001.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; Diccionario Jurídico Mexicano, Décima Primera Ed., Porrúa, México, 1998.

PALOMAR de Miguel Juan. Diccionario para Juristas, T.I, Porrúa, México 2000.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VI, Ed. Bibliográfica Argentina, 1991.

## PAGINAS DE INTERNET

[www.oit.or](http://www.oit.or)

[http://www.ilo.org/wttglobal/About\\_the\\_ILO/Origins\\_and\\_history/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/wttglobal/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--es/index.htm)

<http://es.wikipedia.org/wiki/Propina>