



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN.**

“Análisis de la Contratación, Mantenimiento y Despido de personal;
desde el punto de vista del empleado y el empleador”.

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

Sánchez Salazar Carlos.

Asesor: L.D. Sonia Marisela Santillán Montoya.

Mayo de 2010.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco infinitamente a mi asesora el tiempo empleado en leer este trabajo para hacerme las observaciones pertinentes, ella es la Licenciada en Derecho Sonia Marisela Santillán Montoya, profesora titular de la clase de Derecho del Trabajo y de la clase de Derecho Procesal del Trabajo en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, quien también ostenta el cargo de secretaria de acuerdos de la Quinta Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal; no quise omitir hacer notar el amplio currículo de ella para así asignarle el verdadero valor que tienen sus correcciones y observaciones a esta tesis.

Extiendo mi agradecimiento a los señores, C.P. Eduardo López Reyes, representante legal y administrador de la empresa ARTIPLAVIN, S.A de C.V., al Lic. Arquímedes Méndez Sánchez, representante legal y administrador de la empresa SCHOOL PRINTS, S.A. de C.V., al Lic. Rodrigo Morales, representante legal y administrador de la empresa GRUPO IMPRESOR SINERGIA, S.A. de C.V., a todos estos empresarios, les agradezco sus comentarios que enriquecieron mi tesis.

Se me quiebra la voz al pensar en una palabra que abarque todo el agradecimiento que siento por algunas personas, creo que no existe palabra que alcance a comprender todo el espectro de agradecimiento que tengo por ellas, ante tal situación solamente encuentro la palabra gracias para mi madre, mi padre, mi esposa por su infinita comprensión y paciencia, a mis hijas por su incondicional apoyo, a todos mis maestros por su infinita sabiduría aportada en cascada sobre sus alumnos entre los que me incluyo, al Maestro en Derecho Rodolfo Evangelista Ramírez que más que mi jefe es mi gran amigo; a todos, simple y sencillamente, muchas, pero muchas gracias.

INTRODUCCIÓN.

Es muy admirable ver el crecimiento económico de patrones que salta a la vista de forma espontánea y extrovertida, cuando alguna persona emprende un negocio y le empieza a ir muy bien en cuanto a sus ventas, el autoestima sube como la espuma, empieza a darse lujos que no son posibles siendo empleado con salario mínimo; una vez encarrilado y registrando crecimiento en ventas, la contratación de personal es ineludible, ya no puede hacer todo y es mejor supervisar que “engorde el caballo”, sin dejar de administrar su inversión; para cuando pasa eso, lo expuesto en el CAPITULO 1 y 2 de esta tesis, le es acorde para cuidar más su inversión, sobre todo cuando contrata personal. Es muy común para esos empresarios, meter a trabajar a cualquier persona que les recomienden o que les pida trabajo y les caiga bien sin dejar claras las condiciones de trabajo, sin tener un reglamento de trabajo claro y de férreo cumplimiento, lo mismo nos pasa a los que trabajamos y vendemos nuestra mano de obra, cuando buscamos trabajo no nos fijamos en ciertas circunstancias que nos pueden pasar desapercibidas como pueden ser los riesgos profesionales, la distancia de casa al trabajo, etcétera, y terminamos aceptando todas las condiciones que nos pongan con tal de asegurar un ingreso que nos permita subsistir.

En el CAPITULO 1 ofrezco una breve historia de la relación de trabajo entre patrones y trabajadores, conceptos de prestigiados autores y el propio del contrato de trabajo, los elementos del mismo, los principios jurídicos que sustentan la relación de trabajo, las dos únicas modalidades que tienen reconocimiento ante las autoridades laborales; en el CAPITULO 2 expongo consejos para contratar y contratarse, elementos de forma y de fondo de la contratación, diversas modalidades de contratación contemporáneas en la sociedad con sus respectivos inconvenientes desde los dos únicos puntos de vista, el del patrón y el del trabajador.

Una vez que nos adaptamos a la fuente laboral, ineludiblemente se cae en una rutina que desgasta física y mentalmente a las personas, trabajadores y patrones; existe en la jerga popular el dicho “química entre las personas” que la psicología laboral no termina de explicar pero que no dudo que exista como concepto pues, para que una relación laboral entre particulares que pasa forzosamente por el trato personal entre empleado y patrón sea cordial, siempre empieza por la primera impresión, que es la más importante y la que tiene mayor realce pues todos los cursos de relaciones humanas con fines laborales, le asignan un alto valor y dedicación, por algo ha de ser, una vez iniciada esa relación laboral sigue el mantenimiento de la misma.

La estimulación de esa relación laboral la equiparo a la relación matrimonial que se tiene que renovar cada día con pequeños detalles que enamoran al trabajador como el esposo enamora a su pareja; para eso son utilizables los consejos que expongo en el CAPITULO 3 pues el mantenimiento de personal lo equiparo con el enamoramiento citado en líneas anteriores, por sus consecuencias que tienden a ser muy similares, pues mientras la pareja se encuentra enamorada el ánimo y disposición a realizar proyectos juntos es de altas proporciones, y en la relación laboral, cuando el patrón enamora a sus trabajadores con los consejos que expongo en el referido capítulo, la disposición laboral también es de resaltar; una vez expuestos los razonamientos de mi comparación creo que es de justificarse la relación de equiparación. El atinado estímulo en el ánimo de los trabajadores, trae como consecuencia, el adecuado mantenimiento del

personal, que viene aparejado con la disposición laboral por convicción y no por obligación.

En el CAPITULO 3 proporciono consejos muy simples para contratar y mantener entusiasmado al personal, como auto capacitar al personal sin hacer grandes erogaciones, como se debe pagar el controvertido tiempo extra y otros estímulos económicos, el manejo de la polémica justicia dentro del lugar de trabajo y su ineludible aplicación del reglamento interno.

Como dije en párrafos anteriores, equiparo la relación laboral con el vínculo matrimonial, por las razones expuestas; una vez acabado el enamoramiento en la pareja viene el divorcio, que comparando el matrimonio con la relación laboral vendría siendo el despido. Entrando en materia laboral, lo expuesto en el CAPITULO 4 de esta tesis, nos expone las causales de rescisión de la relación laboral con responsabilidad para el patrón así como las causales sin responsabilidad para este, que interpretado en sentido contrario, nos explica como adecuar la conducta obrero patronal con el texto legal.

Creo que el CAPITULO 4 es el más áspero de toda la relación de trabajo, por eso contiene las causales de despido, sus responsabilidades y consecuencias de tipo económico y jurídico, los derechos tanto de trabajadores como de patrones dentro y fuera del procedimiento de despido o demanda laboral, delitos cometidos por trabajadores y patrones.

Considero dignas de mencionar las experiencias personales más trascendentales de mi incipiente experiencia profesional, las expongo por sus circunstancias particulares pues son todo un dilema su solución, pues de cualquier forma de concluir los mismos, estos pueden ser correctamente fundados y motivados en cualquier sentido, pues de cada una de las partes en conflicto y de la forma subjetiva de ver la situación, cada una cree tener su razón y el método empleado para defender la misma va en función de la capacidad practica y estrategia empleada por su abogado en turno.

INDICE.

Introducción.

Protocolo Científico.

Capitulo 1.- El Contrato de Trabajo.

1.1 Marco Jurídico.

1.1.1 Elementos Jurídicos.

1.1.2 Capacidad de los contratantes.

1.1.3 Objetivo licito del Contrato.

1.2 Elementos Formales del Contrato Laboral.

1.2.1 Formalidades del Contrato.

1.3 Elementos personales y materiales.

1.3.1 Sujetos.

1.3.2 Trabajo.

1.3.3 Subordinación.

1.3.4 Sueldo.

1.4 Formalidad en la Contratación de Personal.

1.5 Principios Rectores del Derecho Laboral que prevalecen en el Contrato de Trabajo.

1.5.1 Principio de Presunción de contratación por tiempo indeterminado.

1.5.2 Principio de la carga de la prueba para el patrón.

1.5.3 Principio de presunción de relación de trabajo por la simple mención del trabajador.

1.5.4 Principio de suplencia de la queja en favor del trabajador.

Capitulo 2.-Contratación de personal.

2.1 Opciones de contratación desde la perspectiva del patrón

2.2 Opciones de contratación desde la perspectiva del empleado.

2.3 Procedimiento laboral de contratación.

2.4 Contratación de empleados por honorarios.

2.5 Subcontratación.

Capitulo 3.- Mantenimiento de personal.

3.1 Marco jurídico.

3.2 Como mantener el entusiasmo en el empleado.

3.3 Como contratar a eficientes trabajadores.

3.4 Capacitación de personal.

Capitulo 4.- Despido de personal.

4.1 Marco jurídico.

- 4.1.1 Abandono de trabajo.
- 4.1.2 Renuncia.
- 4.1.3 Derechos patronales.
- 4.1.4 Derechos del empleado.
- 4.1.5 Control de asistencia.
- 4.1.6 Acta administrativa.
- 4.1.7 Procedimiento de despido.
- 4.2 Delitos cometidos por trabajadores.
- 4.3 Delitos cometidos por patrones.

Conclusiones.

Propuesta.

Bibliografía.

Agradecimientos.

PROTOCOLO CIENTÍFICO.

I.-Título: Análisis de la contratación, mantenimiento y despido de personal; desde el punto de vista del empleado y el empleador.

II.- Tema de investigación: La incertidumbre laboral de los empleados y patrones de las micro y pequeñas empresas, al iniciar, mantener y terminar sus relaciones en sus empresas.

III.- Antecedentes del tema de investigación: Ya con anterioridad se ha desarrollado este tema por el Maestro Mario de la Cueva y por el no menos celebre Maestro Néstor de Buen y la forma de abordarlo ha sido desde el punto de vista académico al apegarse a programas de estudio de las materias de Derecho laboral, en esta tesis pretendo enfocarlo desde el punto de vista del micro y pequeño empresario que no tiene conocimientos jurídicos, pues como el título mismo dice, esta tesis pretende ser un “Análisis de la contratación, mantenimiento y despido de personal; desde el punto de vista del empleado y el empleador” esto, debido a que el mal manejo del capital humano es un factor de descapitalización en estas empresas toda vez que dichos empresarios no cuentan con la teoría y experiencia laboral para desempeñar dichas funciones, tomado en cuenta que esas empresas tienen otro tipo de objeto social diferente al jurídico al momento de iniciar sus funciones así como otros intereses que ocupan la mente de los empresarios y que nada tiene que ver con el ámbito jurídico. Así mismo las personas que pretenden contratarse laboralmente con este tipo de empresas, también suelen ser víctimas de los abusos de los empresarios por la falta de conocimientos al respecto.

IV.- Delimitación del tema:

Teórica practica:

Esta tesis pretende dar a conocer los criterios básicos de contratación, mantenimiento y despido de personal que la iniciativa privada y los trabajadores de ese sector tienen que considerar para una adecuada relación de trabajo entre las partes, considerando que a estos empleados les corresponde estar protegidos por el precepto constitucional que contiene el artículo 123 apartado “A”, aclarando que el artículo antes citado tiene dos apartados, siendo estos el “A” y el “B”, ya expuse a quien protege el apartado “A”, ahora explico que, el apartado “B” contempla protecciones constitucionales para los trabajadores al servicio del Estado, pero, esos trabajadores tienen otra forma de contratar, mantener y terminar su relación de trabajo, prestaciones sociales de otra índole, en algunos casos, sindicatos que tutelan condiciones generales de trabajo con prestaciones que la mayoría de la sociedad cuestiona y que el sector político preserva con un férreo interés. Tal descompensación lastima al sector de trabajadores que no recibe tan grandes emolumentos, pero que al amparo de la

ignorancia, acepta y minimiza su importancia, no pretendo ahondar ese tema en esta tesis pues del mismo, bien se podrían realizar varias tesis que trastuquen esos intereses obrero-políticos que parecen ser intocables.

Con el propósito de identificar y delimitar las acciones jurídicas a seguir por parte de trabajadores así como de patrones en los distintos momentos en que se perfeccionan las relaciones laborales, siendo estos momentos: la contratación, mantenimiento, así como la terminación de esta misma relación de trabajo y tomando en consideración que un gran número de trabajadores no pertenece a sindicato alguno que los asesore y represente al respecto y tampoco los patrones, no todos se agrupan, por lo que dejan el procedimiento de contratación de personal al libre criterio y sentido común que su propia experiencia les indica, sufriendo con esa actitud una serie de imprevistos que pueden terminar por descapitalizar a estas empresas por seguir de manera errónea el procedimiento de despido, contratación, y mantenimiento de las relaciones laborales.

Como es sabido, la mano de obra es parte esencial del crecimiento de la economía así como el capital que aportan los empresarios y por lo tanto es de vital importancia que ambos rubros estén debidamente protegidos y asegurados para perpetuar el crecimiento, si bien es cierto que existen las leyes e instituciones para impartir la justicia laboral, también es cierto que en la realidad no se aplican debido a que estas mismas instituciones están saturadas de trabajo y los involucrados en algún conflicto laboral prefieren arreglarse por su cuenta que acudir a una institución de justicia laboral por no tener confianza en estas; tanto trabajadores como patrones terminan conciliando entre ambos quedando de esa forma desprotegido el trabajador pues es mayor su necesidad alimenticia que su necesidad de justicia laboral y termina aceptando los términos en que se dan dichas negociaciones; por otro lado, los empresarios también corren riesgos de descapitalizarse por un mal manejo de un conflicto laboral y esta tesis lo que pretende es asesorar a ambas partes con el fin de informar los derechos que a cada parte les asiste, así como la forma más práctica y expedita de hacerlos valer en caso extremo de un conflicto laboral, más aun, con esta tesis, pretendo poner en la perspectiva opuesta a cada una de las partes para que así se den una idea de que es lo que busca y pretende cada una al iniciarse una relación laboral.

También quiero hacer notar a la sociedad metropolitana, el deficiente trabajo desempeñado por la Procuraduría para la Defensa del Trabajo en el Estado de México en comparación con la eficiencia en cuanto a sus logros y funciones de la Procuraduría para la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, sobretodo en cuanto a las cantidades en pesos que se recuperan a favor de los trabajadores por conceptos de pago de indemnización por despidos injustificados, la diferencia en pesos recuperados es en razón de 10 a 1.

Exhibo también el tortuguismo que predomina en las juntas de conciliación y arbitraje que funcionan en el Estado de México y Distrito Federal pues utilizan cualquier pretexto para dilatar el ejercicio de la junta argumentando las causas legalmente permitidas pero que son de lo más exasperantes para las partes, pareciera que el fin último de la junta es ese, hacer que predomine el burocratismo que termine por desanimar, sobre todo a los actores, para terminar por abandonar la acción y dejar que el proceso termine por ser cómplice de la injusticia; por otro lado, los patrones prefieren hacer valer sus derechos de manera arbitraria, cuando pretenden iniciar una

notificación de rescisión de relación laboral contra algún mal empleado para salvaguardar sus derechos, sus escritos son calificados como improcedentes y no existe recurso y poder humano que haga cambiar el auto de desechamiento por improcedencia que le recaea a su solicitud de aviso de rescisión y que emite el presidente de la junta, debido a eso, el patrón opta por correr lisa y llanamente al empleado sin pagarle la correspondiente indemnización y dejar que sea esté el que tome la iniciativa de demandarlo.

Es digno de mencionar que el sector de patronal en pequeño y micro de los municipios metropolitanos del Estado de México así, como los radicados en las delegaciones políticas del Distrito Federal, no se asocian ni agrupan para proteger sus intereses que les son comunes, consideran un gasto innecesario y casi de desperdicio para sus empresas debido a que no obtienen los beneficios que pretenden como empresarios.

Metodológica: Investigación documental con método de análisis comparativo.

Espacio y temporalidad: Límites territoriales del Estado de México y Distrito Federal, en la zona metropolitana que ambas entidades comparten, del año 2005 al año 2006, dentro de la jurisdicción territorial y por materia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de México y Distrito Federal.

V.- Planteamiento general del problema de investigación:

¿Cómo ayudar a los micros y pequeños empresarios a contratar, mantener y despedir a su personal de forma eficiente?

¿Cómo ayudar a la población trabajadora a conocer sus derechos durante su vida laboral?

VI.- Hipótesis:

PRIMISIA MAYOR.

De lo contenido en el artículo 123 apartado A de nuestra Constitución Federal en relación con su ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, nos queda más que claro el derecho que les asiste a los trabajadores a ser indemnizados en caso de despido injustificado; al mismo tiempo, y tomando en consideración el más elemental sentido común respecto a lo que es justo y lo que no lo es, todo patrón sabe por conocimientos adquiridos, porque se lo contaron, o por simple deducción, que también tiene derechos en cuanto a justificar el despido de trabajadores que ya no desea entre sus empleados, sin embargo, la forma en que llevan a cabo sus despidos son de riesgo calculado, es decir, despiden aceptando el riesgo que ello implica sin el más elemental sentido de protección lo que implica quedar a la deriva por un inadecuado manejo de la situación, dejando en estado de indefensión al patrón en caso de ser demandado y al trabajador se le violentan sus más elementales derechos cuando no se le paga su indemnización que es tutelada, protegida y garantizada por la ley más alta de nuestro país, luego entonces, los patrones han aceptado y seguirán corriendo el riesgo aquí mencionado.

PRIMISIA MENOR.

Desde mi particular óptica, que puede variar en comparación con los diferentes puntos de vista de mis lectores, creo que el pequeño y micro empresario mexicano, acepta correr el riesgo referido en el párrafo anterior, y como eso va seguir mientras el empresario no adquiera la elemental comprensión del derecho laboral; la presente tesis pretende proporcionarle los instrumentos jurídicos fáciles de realizar y de digerible comprensión, tanto a trabajadores como a patrones, para obtener el mínimo de comprensión jurídica que les permita discernir entre lo adecuado y lo incorrecto en cuanto al manejo de las relaciones laborales.

CONCLUSIÓN.

Del análisis de las estadísticas de cierre de micro y pequeñas empresas, se podrán deducir las causas de dicho cierre y si estos datos se contrastan con el número de demandas laborales, se podrá saber si la administración de personal es errónea y también se sabrá si este es un motivo de pérdidas para los empresarios micro y pequeños, y que conlleven al cierre de sus empresas con su respectiva pérdida de fuentes de empleo y de salarios bien remunerados, lo que significa el principio de una crisis económica entre las clases más desfavorecidas, de por sí ya establecida de manera permanente.

Esta tesis, no pretende comprobar científicamente las causales del cierre de empresas, lo que pretende es poner a disposición de la sociedad, los mínimos criterios teórico prácticos para llevar a cabo las relaciones laborales, pues tomando en cuenta que la población económicamente activa pasa la mayor parte de su vida trabajando, lo menos que se le puede proporcionar a este importantísimo sector impulsor de la economía nacional, son los conceptos básicos de su relación laboral, con el fin de darle la mayor de la certeza jurídica en su trabajo, para que sus preocupaciones sean como aumentar sus ingresos por medio de su trabajo y no como mantener estable su relación de trabajo.

VIII.- Objeto de estudio de la investigación.

La forma en cómo se contrata, mantiene y despide personal en las micro y pequeñas empresas.

VIII.- Problemas específicos de la investigación:

¿Cómo evitar pérdidas en los micros y pequeñas empresas por el mal manejo de un despido?

¿Cómo contratar personal eficiente?

¿Cómo mantener motivado al personal de un micro o pequeña empresa?

¿Cómo despedir a su personal?

IX.- Objetivo general:

Dar a conocer la forma de ayudar a micro, pequeños empresarios así como a futuros empleados, a conocer los instrumentos jurídicos que se tienen a corto alcance al

momento de iniciar, mantener y terminar una relación de trabajo, con un lenguaje más común y sin tecnicismos jurídicos que tienden a confundir a las personas que no son abogados y con ello aportar elementos teóricos que ayuden a perpetuar las fuentes de trabajo, los sueldos bien pagados, minimizando las pérdidas que el mal manejo de personal ocasiona a los empresarios. También pretendo orientar a los trabajadores al darles a conocer los derechos que les asisten a lo largo de su relación laboral, la forma correcta de proteger sus derechos y la forma de hacerlos valer.

X.- Objetivos específicos:

1.- Considerando que el crecimiento de las empresas depende de una correcta administración, cabe mencionar que el factor humano también es susceptible de ser administrado, pero sin compararlo con el factor económico, pues por obvias razones son incomparables, se puede afirmar que ambos conceptos son indispensables para contribuir en el crecimiento de las empresas sea cual sea su objeto social, sin embargo, el factor humano es de lo más imposible de predecir y por esa misma característica es el que no tiene una fórmula para saber cómo serán las reacciones de las personas, recordemos que estas reacciones están influidas por circunstancias que van desde el estado de ánimo, pasando por el cúmulo de estrés y una serie de causas que son motivo de otros estudios, es por esa razón que el manejo de personal debe de ser considerado como más delicado de administrar que los recursos materiales y económicos y sí a eso le adicionamos que al momento de terminar con una relación de trabajo la tensión entre las personas que intervienen en ella es alta y las consecuencias impredecibles. A nadie se le puede obligar a seguir manteniendo una relación de trabajo que va contra sus intereses y esta afirmación abarca tanto a patrones como a empleados, sin embargo, es a los primeros a los que les corresponde despedir a estos últimos y por esa razón es a quien le puede afectar en su economía, considerando que la rescisión de una relación laboral tiene como consecuencia una obligación de indemnizar a la parte inocente, ósea, el trabajador y es en ese momento en que la adecuada administración del personal ayuda a que ese gasto imprevisto no afecte de manera desproporcionada a las empresas causando con esto un costo que puede salirse de toda proporción.

Es aquí donde entran en funciones las propuestas descritas en esta tesis, con estas, se puede disminuir al máximo dichos gastos que son, en ocasiones, inevitables, pero cuando se cuenta con los instrumentos adecuados para su manejo, son llevaderas y tolerables durante la vida de las empresas, tal acción de despedir personal se repite con regularidad y que mejor que los catalizadores del crecimiento económico, como son las empresas, cuenten con los conocimientos necesarios y adecuados para manejar esa penosa situación, sin dejar de pagar la correspondiente indemnización que por derecho proceda, al trabajador que se despida y sea acreedor digno de ella.

2.- El crecimiento demográfico, la migración a las grandes ciudades, son factores sociales que inclinan la balanza de la oferta y la demanda a favor de los patrones; en estos momentos a cualquier oferta de trabajo acuden invariablemente cerca de 30 a 50 personas candidatas a cubrir una vacante, bajo esas circunstancias se debe de considerar que las relaciones laborales desfavorecen a la clase trabajadora por las razones antes expuestas. Es por eso mismo, que están dadas las condiciones para que los patrones se puedan dar el lujo de escoger de forma más pormenorizada a su personal y así hasta solicitar los requisitos más inverosímiles que se imaginen para ingresar a trabajar, sin embargo, esta tesis, lo que pretende es darle a conocer a la clase obrera y

patronal, las características que deben de reunir los candidatos a entrevistas de trabajo, la sugerencia ineludible de comprobar las referencias que se le soliciten a las personas a entrevistar y con ello mismo, cerciorarse de que las personas que entren a trabajar a las empresas, sean las más adecuadas, recordando que ningún procedimiento de selección es capaz de detectar los comportamientos más extremos y ocultos que puede presentar una persona cuando ya este laborando, recordemos que a partir de que ingreso el trabajador a laborar, ya es sujeto de derechos y obligaciones.

3.- La motivación de los trabajadores dentro de alguna empresa, en ocasiones depende de los detalles más insignificantes que se puede alguien imaginar, me refiero a que, cuando un trabajador empieza a laborar, su entusiasmo esta en altos niveles y no hay mayor motivación en cualquier persona que tener un trabajo seguro y de ahí en adelante se desprenderán otros satisfactores, sin embargo, al paso del tiempo dentro de una empresa y después de vivir el desgaste físico y mental que se manifiesta con el trabajo, hace que las personas se acostumbren a una rutina que termina haciendo caer en una monotonía laboral que sumada a los diferentes caracteres de los compañeros de trabajo en donde se exteriorizan las diferentes formas de socialización debido a que nadie es completamente simpático para el total de la población trabajadora, es ahí donde algunas recomendaciones de rotación, supervisión y estimulación pueden hacer que no se acumulen y dispersen malas influencias, malos consejos y malos ejemplos de situaciones laborales dañinas para el entorno laboral, recordemos que para el total de la población trabajadora, la empresa deberá estar por encima de los intereses personales o de grupos de trabajadores.

4.- Aun cuando las relaciones laborales pueden ser manejadas para que sean lo más llevaderas, productivas y rentables como sea posible, también es innegable que debido a algunas circunstancias, motivo de otra tesis, estas se pueden salir del control deseado para los empresarios y empieza una serie de anomalías que hacen caos, con sus infaltables perdidas para el sector empresarial, es ahí donde se debe de tener la atingencia de saber terminar una relación laboral tratando de que el desprendimiento económico sea lo más mínimo posible sin dejar de cubrir los derechos laborales del despedido, es por esa razón, que incluyo en está tesis, algunos consejos prácticos para llevar acabo ese penoso procedimiento cubriendo las expectativas y derechos que a las partes les corresponde conforme a derecho.

XI.- Justificación de la investigación:

Social: Es muy común escuchar quejas en todos las clases sociales bajas tanto A,B y C de la población habitante de la zona con-urbana, que el desempleo es un factor de descontento social, también es común escuchar que en las grandes empresas se compran maquinas que hacen el trabajo de las personas que son despedidas, pero también es cierto que esas mismas grandes empresas requieren de contratar a otras de menor tamaño para llevar a acabo maquilas que en sus propias plantas no es costeable o

rentable hacer pues su personal debe de estar más enfocado a desempeñar labores más calificadas, es en ese momento en que entran en acción las pequeñas y medianas empresas para realizar las funciones no calificadas que no es conveniente que realicen las grandes empresas por las siguientes razones:

-Es más rentable para una empresa grande dar a maquilar sus labores menos especializadas a otras pequeñas empresas, que hacerlas con su personal calificado y con eso romper su cadena productiva, al hacer eso reciben una factura que es deducible de impuestos, no contratan personal adicional para esas funciones con sus respectivas obligaciones laborales, fiscales, así como de seguridad social.

-Existe un comprobado y amplio sector de la población que no tiene trabajo y se dedica a actividades económicas informales o que simplemente no se ha decidido a emprender su propio negocio, de todo este sector se puede sacar un mejor provecho si decidieran iniciar actividad empresarial en alguno de los ramos formales de la economía, la disposición de personal es amplia tomando en cuenta los datos anteriores, el aumento en la recaudación fiscal sería mayor, disminuiría el desempleo y con ello el descontento social.

Con el incremento en la creación de empresas, pero sobre todo con el crecimiento de estas mismas todos saldríamos ganados, los trabajadores, los patrones, el Estado, pero sobre todo la sociedad en su conjunto; esta plenamente comprobado que el crecimiento de la economía del país depende de forma directa del crecimiento del comercio en el mercado interno y externo que sostengan estas mismas empresas, por esa misma razón, es que con esta tesis se pretende que los empresarios en pequeño tengan todos los elementos para hacer crecer su empresa en el ramo que elijan sin preocuparse por la errónea forma de administrar su personal y que le dediquen la máxima atención a crecer en su campo de acción y dejar de preocuparse por los conflictos que trae aparejada las relaciones con su personal.

Académica: Existen libros de Derecho Laboral que son verdaderas enciclopedias jurídicas, pero que no están redactadas con términos comunes y comprensibles para las personas no conocedoras del Derecho y que debieran de ser de fácil comprensión para todos, sin embargo, es admisible que todas las bases, teorías y principios del derecho no puedan dejar de ser complejas y que además, dichos libros fueron diseñados para ser leídos por estudiantes de derecho o abogados, más considero que como en todas las ciencias, todos los conceptos tienen un origen etimológico con el cual podríamos alcanzar a comprender su significado y el derecho no es la excepción, es por esa razón que, con esta tesis, pretendo hacer un poco más comprensibles los términos que se manejan en el derecho y más aun en el derecho laboral que es en el que pretendo incursionar con este trabajo.

Personal: Desde mi perspectiva personal, creo que a todas las personas nos es muy grato pensar en formar nuestro propio negocio y todos quisiéramos vernos administrando el mismo, pero también sé que esa decisión no es fácil de tomar pues se requiere de una inversión para iniciar y eso mismo lleva el riesgo de poder perder esa inversión, pero más que todo eso, se requiere de valor para tomar la decisión de dar los pasos necesarios para hacerlo, sobre todo los primeros y dentro de esos primeros pasos es ineludible que se requerirá de personal para ayudar a crecer a todo emprendedor y es

ahí en donde entra mi propuesta de ayuda a esos incipientes empresarios al buscar la forma documental de ayudarlos a seguir vendiendo sus servicios sin necesidad de preocuparse en realizar gastos que se originen por la mala administración del personal, recordemos que el manejo de personal no tiene una formula matemática, pues estamos hablando de personas que tienen principios, valores, pero también defectos y malos hábitos que no pueden desprenderse fácilmente de ellos como si fuera una camisa y que influyen de manera directa en sus actos laborales y sociales.

XIII.- Cronograma:

- 1.- Anteproyecto:
- 2.- Introducción:
- 3.- Capitulo I, II, III, IV:
- 4.- Conclusiones:
- 5.- Propuesta:

CAPITULO 1.

EL CONTRATO DE TRABAJO.

HISTORIA.

Primeramente tengo que exponer que a lo largo de la historia de la relación laboral entre trabajadores y patrones, solo han existido dos corrientes de pensamiento impuestas por la jerarquía de teóricos jurídicos, estas son LA CORRIENTE CONTRACTUALISTA y LA CORRIENTE ANTICONTRACTUALISTA que se oponen una a otra ante la existencia o inexistencia de un contrato de trabajo como documento; EL TRABAJO empieza su historia en los clanes y grupos de los primeros seres humanos nómadas que comenzaron a recolectar frutos silvestres y a cazar, luego se establecieron, los grupos crecieron, con ello la necesidad de más alimentos y bienes, la organización de esos clanes dio paso a la formación más primitiva de lo que ahora conocemos como sociedad, dejaron de vivir en la barbarie en donde imperaba la ley del más fuerte y se dio paso a una civilización con normas, con ella también comenzó el crecimiento económico primero con el trueque luego con la moneda, fue ahí donde se empezaron a dar las primeras RELACIONES DE TRABAJO pues ya había ricos y pobres, dueños de los medios de producción y los trabajadores, para ese entonces solo existía la ley de los monarcas y los feudales dueños de las tierras, la religión jugaba un papel como hasta la fecha, de influencia en todas las áreas de la vida social, en aquellos días solo existía la relación laboral entre amos y esclavos con sus ya conocidas consecuencias; fue hasta la época de la revolución industrial cuando los medios de producción se energizaron y surgieron los primeros pensadores que ante el excesivo abuso de los patrones y la complacencia del Estado, que la sociedad volteo a ver las condiciones de trabajo tan inhumanas en que vivían y surgió la inconformidad del grueso de la población trabajadora que como en nuestra época, era la mayoría, muchos de los mismos hijos de patrones, estudiosos de la sociología, filosofía y derecho, se revelaron y comenzaron a organizar a los trabajadores, a hablar en foros mundiales sobre los derechos más elementales de los trabajadores que carecían; como siempre, fue en Inglaterra y en Francia, donde surgen corrientes de pensadores que defendían y otras que se oponían a otorgar beneficios a sus trabajadores casi esclavos, una vez culminada la revolución francesa es que adquiere voz la comunidad trabajadora y se dan los primeros avances que se empiezan a expandir por Europa con su respectivo costo de sangre y muertes, con el costo ya pagado por esos mártires, se configura la primera forma de ver la relación de trabajo y lo es de forma verbal pues ya había avances pero aun no se podía pensar en grandes avances como lo puede ser el contrato de trabajo como documento.

Pasado el tiempo y habiendo obtenido ya más beneficios como lo son el derecho a un sueldo, a una jornada, hubo quien pensó en darle seguridad jurídica a la relación; de ahí retomo lo contemplado por el Lic. José G. Zuno Hernández en su libro “Lecciones del derecho del trabajo” en su capítulo Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo (1) en donde nos narra las dos corrientes de la contratación laboral, la contractualista y la anti contractualista mismas que consisten en:

1.- José G. Zuno Hernández, Lecciones del Derecho del Trabajo, Edición 1996, Editorial Porrúa, México, paginas 17 a 21

CONTRACTUALISTA: De índole civilista pues considera que la relación obrero patronal se da con la venta de la mano de obra como mercancía. Defiende la posición de que solo por medio de un contrato civil se da la relación laboral pues no considera la existencia de un derecho laboral como derecho social.

ANTICONTRACTUALISTA: De tipo contraria a la contractualista, propone la creación de una nueva rama del derecho que proteja a los trabajadores de la innegable influencia del dinero que tiene los patrones al ser dueños de los medios de producción y con la creación de un derecho de tipo social que sea el contrapeso a esa influencia; considera que la relación laboral se da de forma tasita y sin formalismos

En México la creación de un derecho laboral y la legislación de La Ley Federal del Trabajo (en siguientes menciones se le señalara como L.F.T.) ha dado reconocimiento y vigencia a ambas formas de contratar, tanto la contractualista como la anticontractualista, así como la creación de tribunales especiales para dirimir controversia laborales, podemos decir que el Estado mexicano se reconoce así mismo como protector de la sociedad trabajadora al tener legislación laboral con jerarquía federal, tribunales laborales que por ende le otorgan reconocimiento de creación de un Derecho laboral como Derecho social.

CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Dentro de las don únicas corrientes jurídicas que han impuesto su pensamiento a través de la historia del trabajo, han basado la explicación científica del fenómeno jurídico de la relación laboral en concordancia con las nuevas corrientes de pensadores jurídicos haciendo cambiar dichas teorías con nuevos razonamientos respecto al concepto en cita y de los cuales destaca el Dr. Mario de la Cueva (2) que en su libro “El Nuevo Derecho Laboral Mexicano”, Décima edición, 1999, en México, Editorial Porrúa, Capitulo “Historia del Derecho de Trabajo”, en el que nos da una breve semblanza de la evolución del mismo, empieza con los conceptos que dominaron en la época feudal, en la que el absolutismo era la única corriente jurídica predominante, pasando por la época en que el Derecho Laboral fue considerado civil en esencia, lo que conlleva un avance considerable; no obstante, se seguían trabajando jornadas inhumanas, los niños y las mujeres embarazadas laboraban jornadas iguales a las de los hombres; es por esa y otras razones, que la evolución del hombre en otras ramas de la ciencia en comparación con las ciencias jurídicas, no van avanzando paralelamente, es decir, mientras que las ciencias formales avanzan, las ciencias fácticas se estancan, por eso en la época de la revolución industrial se vieron avances científicos considerables en ramas como la física, química, medicina y no así en ramas como el derecho y la sociología.

Es hasta que, ya avanzado el siglo de la luz donde surge el materialismo histórico y el materialismo dialéctico cuando el derecho tiene una evolución con tendencias protectoras hacia las clases más desprotegidas que para entonces le reconocían derechos a los trabajadores que eran impensables en tiempos anteriores, como es el derecho a huelga, de asociación, de descanso, de salario digno, etc. es a partir de ahí, que el Derecho Laboral empieza a surgir como tal y a romper el cordón umbilical que lo unía al Derecho Civil,

2.- Mario de la Cueva, El nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 1999, Capitulo Historia del Derecho del Trabajo.

formando un nuevo Derecho, el Derecho Social, adquiriendo la característica de protector de las clases obreras, con el fin equilibrar la influencia que el capital tiene en cualquier clase de conflicto.

A partir de esa crónica es que el maestro Héctor Santos Azuela (3) en su libro “Derecho del Trabajo”, Editorial Mc Graw Hill, Editado en México, Décimo sexta edición del año 1999, en el que nos da su definición de Contrato de Trabajo la cual es la siguiente: “Es la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dio origen”. Es a partir de lo antes expuesto y del análisis del concepto inserto en la Ley Federal del Trabajo como presento mi propia definición, la cual es la siguiente:

Concepto Personal de Contrato de trabajo.

Acuerdo de voluntades que celebran un trabajador y un empleador aportando el primero su capacidad de mano de obra y subordinación mientras el segundo aporta el pago de un salario por realizar la actividad ordenada.

Como todo contrato, el laboral también tiene sus elementos de validez así como de existencia, sobremanera destaca su legislación que es calificada por el gremio patronal como protectora de la clase obrera, en su articulado se encuentran inmersos principios rectores del Derecho laboral que tienden a equilibrar la influencia innegable que tiene el capital sobre la mano de obra, con la intermediación del Estado que ya citare más adelante. Esos principios del Derecho laboral que se encuentran inmersos en la Ley Federal del Trabajo son los que tienden a darle el equilibrio citado con anterioridad.

También es muy digno de señalar la acertadísima incursión que el ya mencionado maestro Héctor Santos Azuela (4) hace en su ya citado libro “Derecho del Trabajo” pues refiere que la forma de relacionarse laboralmente, lo es la forma contractual y que consiste en la expresión de la voluntad por medio del estampado de la firma de las partes en el contrato de trabajo, también señala la relación de trabajo de forma explícita y que consiste en trabajar en un lugar determinado, un sueldo determinado y un horario determinado, pero que se acuerda de forma verbal entre las partes, por último señala la relación de trabajo de forma implícita o tácita y la cual se aplica a la contratación de personal para labores domesticas o de limpieza, misma que se perfecciona por la simple aceptación verbal de las partes diferenciándose de las demás, en una libertad para terminar el trabajo en cuanto se acabe la labor encomendada y el sueldo se determinara de acuerdo a la voluntad de las partes al negociar en una oferta y demanda de ese tipo de mano de obra.

1.1 MARCO JURÍDICO.

Debemos de entender que todo marco jurídico es un cuadro que contiene dentro todas las normas jurídicas aplicables al tema, y siendo que esta tesis es inminentemente laboral, entonces estas son la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, a la LEY DE AMPARO y la CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES aplicado de forma supletoria a la

3.- Héctor Santos Azuela, Derecho del Trabajo, Edición 1999, México, Editorial Mc Graw Hill, pagina 147.

4.- Héctor Santos Azuela, Derecho del Trabajo, pagina 142.

Ley de Amparo y a la Ley Federal del Trabajo, con esta última muy en específico en cuanto al capítulo de los remates de bienes embargados en donde la Ley Federal del Trabajo no dice nada al respecto, en ese mismo orden de importancia en cuanto a su jerarquía de aplicación. También es adecuado señalar que los tratados internacionales en materia laboral firmados por el ejecutivo federal y ratificados por el senado, son fuentes de derecho aplicables por las autoridades del trabajo, solo que, para el caso de los micro empresarios, es muy improbable que se aplique su interpretación en caso de algún conflicto laboral.

Mención aparte merecen los Contratos Colectivos de Trabajo mal llamados así, pues en realidad son documentos en los que se especifican las condiciones generales de trabajo, de igual forma se deben de mencionar los Contratos Ley que rigen algunos sectores de la industria y tutelados por sindicatos del sector de la industria referida.

1.1.1 ELEMENTOS JURIDICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Son los componentes básicos, legales y de formalidad de la relación laboral dada entre las partes que son consideradas patrón y trabajador.

*Elementos jurídicos para que un contrato sea considerado valido:

1.1.2 CAPACIDAD DE LOS CONTRATANTES.

Este concepto involucra la voluntad y el conocimiento legal de alcance de las personas que se involucran en la contratación laboral y que debe de ser auto calificada como “capaz para contratar”, lo que también quiere decir que, tanto el patrón como el empleado deben de tener la capacidad de goce y de ejercicio para crear obligaciones y derechos, es decir, que ambas partes gocen de capacidad mental para alcanzar a comprender que al iniciar un contrato de trabajo se obligan a lo que en él está escrito y a la aplicación de la L.F.T. para los casos en que no queden claras las condiciones de trabajo ahí descritas. Como ejemplo citare un caso en el que el patrón entrevista a un prospecto que sufre de síndrome de Down y que por esa razón esta persona no tiene la capacidad legal para contratar, esa capacidad recae en sus padres o sus tutores, por lo que la firma de esta persona carece de validez debido a que el entrevistado no tiene la capacidad de contratar aunque sí tenga la capacidad de desempeñar trabajos manuales y quizás hasta de alta calidad. *A contrario sensu*, interpretado de forma contraria, cuando el entrevistador y probable patrón es la persona de dudosa capacidad mental, todos los acuerdos a que se lleguen en dicha entrevista carecerán de validez, pues esta persona no tiene capacidad legal para contratar.

También cuando acudimos a una entrevista de trabajo en una empresa y nos atiende una persona con la capacidad mental manifiesta y claramente adecuada para contratar, nos queda claro que lo hace a nombre y representación, así como con autorización de dicha empresa para llevar a cabo la contratación de personal y que ésta se desempeñe en la misma, pues como dijimos anteriormente lo hace a nombre y representación de esta persona moral, dicha persona moral solo tiene capacidad de goce y su capacidad de ejercicio recae en la persona física que esta contratando a su nombre y representación aunque también es digno mencionar que dicha representación la ejerce la persona que tenga más derecho a tal calificativo de acuerdo al instrumento notarial en que conste esa facultad, recordemos que pueden ser los administradores, el consejo de administración en voz de su presidente, según sea el caso, los que legalmente ejercen dicha representación, pero en la práctica, delegan esta facultad en lo que serían

los gerentes de recursos humanos o su similar puesto, de acuerdo al organigrama de la empresa.

Es digno de citar lo expuesto por el maestro Mario de la Cueva (5) en su ya citado libro “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, en su capítulo XIX Capacidad de los contratantes; en la que da cuenta de no haber referencia alguna en las juntas laborales de conciliación sobre casos en los que se ventile la nulidad del contrato en base a la falta de capacidad para contratar de las partes y mucho menos del patrón, sin embargo nos remite a lo dispuesto por el artículo 434 fracción I en donde se exponen los supuestos para el caso de que el patrón adquiera incapacidad repentina para contratar, lo que procede es la subsistencia de la relación laboral mientras prevalezca la materia de trabajo, caso contrario, se debe de terminar la relación contractual con su respectiva indemnización.

PERSONALIDAD DE LOS CONTRATANTES EN CASO DE CONFLICTO LABORAL.

Así como hay que acreditar la capacidad para contratar al empezar a trabajar, también es indispensable acreditar la personalidad de las partes cuando la relación laboral termina en conflicto. Ya una vez establecida la capacidad para contratar, viene aparejada la capacidad para acreditar la personalidad en caso de demanda laboral, pero la norma contempla la posibilidad de delegar la representatividad de las partes, tanto patronal como del trabajador, en alguna persona que va a fungir como subsidiario procurador del interés jurídico de una de las partes y que es diametralmente opuesto con la contraria.

FORMAS DE ACREDITAR LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES, EN CASO DE CONFLICTO.

Personalidad de la empresa o patrón.

De lo contenido en el artículo 692 de la L.F.T. se desprende la forma de acreditar la personalidad con el mandato que una persona moral delega a una persona física para el caso de ser demandada, lo cual resulta ser con una simple carta poder otorgada por el representante legal, administrador único o presidente del consejo de administración ante la presencia de dos testigos, acompañada de copias certificadas y simples del acta constitutiva o poder notarial que acredite la representación de la empresa en la persona que otorga la carta poder, como observación y experiencia personal, se recomienda que la carta poder especifique que se expide para contestar la demanda instaurada en su contra, así como para interponer todos los recursos legales que a su interés convengan, y esto resulta de la interpretación que se haga del precepto jurídico en cita y que a la letra dice:

5.- Mario de la Cueva, El nuevo Derecho del trabajo, pagina 211, *op cit* pagina 16.

Artículo 692 Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acredita conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta.

III.- Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Para el caso de que el patrón sea una persona física, su personalidad se acredita de forma directa, es decir, apersonándose el mismo ante la autoridad laboral, también lo puede hacer por medio de carta poder firmada ante la presencia de dos testigos, esto en caso de que el patrón persona física contrate abogado para su defensa laboral.

Personalidad del trabajador.

Para el caso de que sea el trabajador el que tenga que acreditar su personalidad ante alguna autoridad laboral, esto va a suceder cuando este entable alguna demanda en contra de algún patrón, para ese caso, también le aplica el precepto jurídico en cita, es decir, también se adecua su caso al artículo y párrafo que se menciona, por lo tanto, su personalidad se va a calificar de acreditada por la autoridad laboral con la simple exhibición de la carta poder con los mismos requisitos ya mencionados.

Sin embargo, el trabajador también puede acreditar su personalidad por medio de un poder para pleitos y cobranzas tirado ante la fe de algún notario publico, aunque en la practica eso no sucede, no he conocido trabajador alguno que tenga para pagar el costo de ese testimonio notarial después de despedido.

EDAD PARA CONTRATARSE LABORALMENTE.

De la lectura de los artículos 22 y 23 de la L.F.T. en los cuales nos deja claro que las edades para contratarse laboralmente es de 16 años libremente y de los 14 a los 16 años se necesita un permiso de los padres, con las respectivas limitaciones que la misma ley laboral marca, también los emancipados pueden trabajar pero para eso se necesita prueba plena de tal situación o declaración de conducirse con verdad.

Así mismo, el Dr. Mario de la Cueva en su ya citado libro, “El nuevo Derecho del Trabajo” en su pagina 211; nos explica los pormenores respecto de su interpretación de los artículos 22 y 23 de la L.F.T. y en 4 párrafos ahonda la tendencia a proteger al sector infantil de la población trabajadora de 14 a 16 años y el impedimento para trabajar antes de los 14 años no por causas de incapacidad, sino por protección social a una clase vulnerable; viene a mi mente la situación jurídica de los niños actores menores de 14 años, y que también le paso desapercibido citar ampliamente al autor de referencia, sin embargo la S.C.J.N. a despejando toda duda emitiendo un criterio que es referido en la misma pagina de la fuente bibliográfica y que indica que cuando las juntas detecten el caso de algún trabajador menor en demanda laboral, se le debe dar vista de manera oficiosa a la Procuraduría para la Defensa del Trabajo con el fin de que represente a los menores que tengan conflictos laborales, aun que ya cuenten con abogados.

1.1.3 OBJETO LÍCITO DEL CONTRATO.

Cuando se habla de contratos de trabajo, queda claro que, la materia u objeto del contrato es la mano de obra del empleado o la realización de trabajo intelectual pues de ofrecerle otro artículo caeríamos en un contrato de índole mercantil, recordemos que estamos hablando de que una de las partes está calificada como persona moral o patrón y eso le da la categoría de que todos sus actos son de índole mercantil a excepción de los que se reputan exclusivamente civiles, después de lo expuesto, nos debe de quedar más claro que las relaciones que se dan entre patrones y empleados siempre se deben de catalogar como laborales y para fines explicativos del concepto, se debe de considerar que lo que aporta el empleado en esta relación laboral, siempre es su mano de obra o trabajo intelectual, ya sea calificado o generalizado, y siempre bajo las ordenes del patrón, pues un elemento adicional de la relación laboral es la subordinación, con lo cual queda solo bajo responsabilidad del patrón que lo que le ordene al empleado sea de calificación lícita, es decir, que lo que le ordena el patrón al empleado no debe de estar tipificado dentro de las conductas consideradas delitos y es ahí en donde existe una línea imperceptible que divide a las conductas lícitas de las ilícitas, cuando el empleado obedece una orden del patrón que a la letra de algún código penal se considere delito, más aun si consideramos que existen códigos penales locales y federales. “El desconocimiento de la ley penal no exime a nadie de su cumplimiento” reza un principio del Derecho penal y que se traslada a las relaciones laborales en estudio, dejando en desventaja al empleado, pues éste le debe subordinación al patrón y si el jefe le ordena llevar a cabo una conducta ilícita se encontrara en la disyuntiva de obedecer al patrón y por otro lado obedecer la ley penal que es de carácter público y obligatoria, teniendo por cualquier camino que tome, una respectiva consecuencia, pues de obedecer al patrón estará cometiendo un delito y de obedecer el código penal, estará en riesgo su trabajo por desobediencia, es por la razón antes expuesta que el espíritu de la L.F.T. es el de proteger al trabajador creando disposiciones que dejen claro, que la sociedad en su conjunto, no aprueba las conductas consideradas delitos y a quien las realiza tendrá consecuencias, obligando así a empleados y empleadores a obedecer todas las normas en su conjunto, pues en algún momento se verán relacionadas las normas penales y las normas laborales, como se da en la experiencias personales que expondré más adelante.

Siendo este tema de una importancia trascendental en la vida practica, es que creo conveniente citar la opinión vertida por el Dr. Mario de la Cueva en su libro ya citado “El nuevo Derecho del Trabajo” (6) pues en su capítulo V.- El trabajo en actividades ilícitas, donde describe el trabajo en actividades delictuosas y del cual hace referencia al artículo 5 de nuestra constitución, en este precepto jurídico se habla de la garantía a la libertad de trabajo limitándolo solo a la licitud del mismo, luego entonces, nos debe quedar claro que toda actividad laboral se ve limitada a la licitud de ésta y la licitud es todo aquello que se les permite a todo gobernado y la ilicitud es todo aquello que se les prohíbe por medio de una norma jurídica. También hace énfasis en señalar que los trabajadores que se dedican a obedecer ordenes consideradas ilícitas de sus patrones, se les debe de considerar cómplices del delito cometido materialmente por el trabajador e intelectualmente por el patrón, razonamiento que desde el punto de vista jurídico parece

6.- Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo, pagina 214, *op cit* pagina 16.

acertado, pero desde el punto de vista practico y considerando la insuficiencia de trabajo para la población en estudio, dicho razonamiento debe de ser replanteado tomando en cuenta la opinión de un trabajador obligado a llevar dinero a su casa para que coman sus hijos y que no encuentra trabajo estable, queda la polémica abierta predominando la

necesidad social de cumplir las normas jurídicas pero también la ineficacia del Estado al no poder garantizar la satisfacción de fuentes de trabajo para su población.

1.2 ELEMENTOS FORMALES DEL CONTRATO LABORAL.

*Elemento formal del contrato, del cual solo se le puede exigir al patrón, pues es considerado un principio rector de este derecho, que la existencia de este precepto es atribuible a éste y de ningún modo exigible al empleado:

-Formalidad del Contrato: Esto es, la forma escrita que debe de tener el contrato que se celebra entre las partes ya mencionadas y que son el empleador y el empleado, corresponde al patrón hacer ese documento en que se obligan las partes a lo que ahí se estipula pues la formalidad no es otra cosa que el documento en sí, en el que consta por escrito la existencia de una relación laboral y que al ser este un documento escrito ya no podrá ser modificado de forma alguna posterior a su firma y de ser así perdería toda legalidad y credibilidad para quien lo modifique. Como ya lo dije anteriormente, corresponde al patrón la elaboración del mismo por duplicado, siendo uno para cada una de las partes; esta prueba documental privada beneficia al patrón en caso de controversia pues existe un principio del Derecho Laboral que presupone su existencia y al mismo tiempo la relación laboral; así también lo dispone el artículo 21 de la L.F.T. y para mayor seguridad del patrón el documento escrito que ya denominamos contrato contendrá en su clausulado las condiciones de trabajo que rigen la relación y ya no podrán ser modificadas por la simple declaración del empleado en caso de demanda, pues la existencia de las condiciones de trabajo por escrito corren a cargo y cuenta del patrón, recordemos que otro principio del Derecho Laboral dice que “ La carga de la prueba corre a cargo del patrón” y de ese modo puede contar con una prueba que demostraría las verdaderas condiciones de trabajo y no quedaría a expensas de lo que el trabajador le reclame en su demanda, basta con recordar que éste puede cambiar a su favor las condiciones de trabajo, en caso de no existir éste documento, la junta de conciliación reconocerá como validas las pretensiones del trabajador.

La única forma de alterar legal y unilateralmente las condiciones laborales de trabajo, es por medio de un convenio de trabajo, para ese caso, se le tendrán que hacer saber a la contraparte, tales cambios por medio de la firma de recibido de una copia de esas modificaciones que sufren las relaciones. El convenio en el Derecho en general, crea, modifica o extingue las condiciones de un contrato, es un instrumento jurídico en el que la esencia de sus funciones es hacerle cambios a un contrato de origen y que es aleatorio a el contrato que dio origen a la relación entre las partes, es por eso que, en el Derecho laboral también aplica la elaboración de convenios que, por seguridad de la parte que realiza los cambios, se debe de asegurar de que, su contraparte esté enterada de la existencia de dicho convenio así como de su fusión material y nunca literal, al contrato que dio origen a tal convenio, que también tiene la calidad de acto jurídico, de cumplir con las condiciones antes expuestas de: adecuada notificación a la contraparte y de aleación al contrato de origen, con esto, cumple con la formalidad que se requiere para su validez.

Los cambios que se la hacen al contrato laboral, por lo regular, provienen de la parte patronal, pues es está la parte que regularmente modifica y documenta dichas condiciones al hacer cambios de sueldos a la alza, cambia la jornada de trabajo, los días de descanso, asciende escalafones de mejor posición dentro del organigrama de la

empresa y realiza esos cambios con simples nombramientos internos con los que da forma a las modificaciones a las condiciones originales, esos nombramientos se deben de adjuntar al contrato original como respaldo y por seguridad del patrón. Sería de lo más inverosímil que el empleado le presentara al patrón un convenio para cambiar a la alza su sueldo, nada lo impide, pero en la practica, eso jamás sucede de esa manera, esto debido a que, la parte patronal es la que se obliga a hacer el pago de sueldos y es de su competencia hacer cambios a los sueldos que perciben sus empleados, recordemos que es el patrón quien aporta el capital para el trabajo y los sueldos son parte de ese capital que aporta.

Experiencia personal: Redactare a continuación, un asunto que fue encomendado al despacho de abogados donde laboré, se trató de un patrón que cuando solía contratar personal, les daba a firmar su respectivo contrato de trabajo, pero nunca los firmaba el representante legal de la empresa, lo firmaba otra persona, trabajador administrativo de la empresa, pero que no era el representante legal de ésta, éste patrón pensaba que de esa forma no se obligaba al verdadero representante legal de la empresa a responder ante los empleados contratados de esa forma, de las obligaciones que contraía su empresa con sus empleados, hasta que lo demandaron, para las autoridades laborales, basta que el empleado afirme que trabaja para tal patrón para que se dé por cierta tal afirmación y corresponde al patrón el demostrar que tal afirmación no es cierta, recordemos que la carga de la prueba en el Derecho laboral corre siempre a cargo del patrón, este asunto en comento terminó siendo negociado en la audiencia de conciliación ante la junta y el patrón finalizo pagando la correspondiente indemnización al empleado, la prueba del contrato que no tenia la firma del representante legal, no representaba grandes posibilidades de éxito en éste asunto, debido a que el empleado, actor en esa demanda, reforzó su dicho con testimoniales de ex trabajadores de la misma empresa que afirmaban haber sido despedidos de manera arbitraria y en igualdad de circunstancias, bajo el mismo argumento que esgrimía el trabajador actor en su demanda, las excepciones que el despacho realizó al contestar la demanda eran de un razonamiento jurídico endeble y la futura resolución no albergaba posibilidades de ganar en el laudo.

1.3 ELEMENTOS PERSONALES Y MATERIALES PARA QUE EL CONTRATO SEA VALIDO.

1.3.1 SUJETOS.

Para que un contrato laboral tenga los elementos personales que se requieren, es de deducción simple pensar que éste se tiene que dar entre dos personas de las cuales una tendrá el carácter de patrón, ya sea que ésta sea persona física o moral, por otro lado, está la persona trabajadora que deberá de cumplir con las funciones de trabajo que le encomiende el patrón, es el trabajador el que proporciona el desgaste físico y mental al desempeñar las labores encomendadas, así como la obediencia y disponibilidad que no es otra cosa que la subordinación y que es característica esencial de la relación laboral; por otra parte, el patrón es la persona que aporta el sueldo, que es la contraprestación consistente en una cantidad liquida y predeterminada, que recibirá el trabajador como compensación a las labores que ya desempeñó con anterioridad.

El concepto descrito por el maestro Héctor Santos Azueta en su libro ya citado “Derecho del Trabajo” en la pagina 119, en el que define la relación laboral que surge entre los sujetos del contrato o relación de trabajo y es la siguiente: “Vinculo jurídico entre trabajador y patrón en el que se pacta el desempeño de un trabajo”, nos sirve para identificar a cada uno de los sujetos del contrato de trabajo mediante su diferenciación.

1.3.2 TRABAJO.

Es la labor que desempeñará el trabajador contratado y que consiste en el desgaste físico y mental que se necesita para llevar acabo la labor encomendada por el patrón, es la energía física o mental que desprende el trabajador al realizar las funciones o trabajos que le fueron encomendadas por un patrón, al obedecer o subordinar su conducta a las ordenes de éste.

Sirve de apoyo el concepto vertido por el maestro Héctor Santos Azueta en su libro ya citado “Derecho del Trabajo” en la pagina 126 y 127, en la que define el concepto de “Trabajo” y es la siguiente: “El trabajo pondera tanto a la maquinaria como a los animales pues son instrumentos de labor del ser humano, pero sin raciocinio, libertad y fecundidad” con la salvedad de la comparación con animales, pero es de resaltar la palabra esfuerzo en cuanto al que realiza un maquina o un animal en relación con el esfuerzo que realiza el hombre y que es la esencia del concepto trabajo.

1.3.3 SUBORDINACIÓN.

Esta es una característica inseparable del trabajo y que consiste en la obediencia que el trabajador le debe al patrón, es también la disponibilidad que debe de tener el empleado para obedecer a su patrón en cuando éste le ordene realizar el trabajo pactado. El patrón debe de contar con un lugar físico en el que se van realizar las labores o trabajo, también se pueden realizar trabajos en la vía publica, para lo cual se deberán considerar medidas de protección acordes a tales circunstancias.

La subordinación solo aplica en el tiempo que dure la jornada de trabajo y dentro del lugar que delimita el establecimiento o lugar de trabajo. Está puede ejemplificarse con el cumplimiento de la jornada de trabajo a la entera satisfacción del patrón.

Es de mencionar que de los autores consultados y descritos en la bibliografía de este trabajo, ninguno de ellos define concretamente a la subordinación, pero el maestro Mario de la Cueva en su libro ya citado “El nuevo derecho mexicano del trabajo” en su pagina 199, define muy ampliamente es referido concepto, por eso es relevante señalar lo que este autor dice: “Sin subordinación no existe relación de trabajo, pues esta consiste en la obediencia que el trabajador le debe al patrón como retribución a su pago”.

1.3.4 SUELDO.

Según en artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario (también llamado sueldo) es la retribución o cantidad liquida en dinero que debe pagar el patrón al empleado por su trabajo, de forma personal opino que es la contraprestación en dinero que el trabajador debe de recibir de su patrón por las labores desempeñadas y la cual consiste en una cantidad liquida en dinero, así como el trabajador aporta su mano de obra y subordinación, el patrón aporta su capital para cubrir el sueldo del trabajador. Para el pago del sueldo, el patrón debe de acordar con el empleado, el lugar en donde se debe de recibir el sueldo, lo más general y adecuado, es que el empleado reciba el

sueldo en el mismo lugar en que trabaja por comodidad del empleado, sin embargo este lugar puede variar a conveniencia del patrón, solo que, es requisito indispensable, que el empleado sepa donde va a recibir su sueldo, recordemos que está es la esencia del trabajo, el motivo por el que todos trabajamos y la falta de sueldo, es verdaderamente frustrante y decepcionante para el trabajador, el hecho de no recibirlo hace acumular estrés en gran cuantía a todo trabajador.

El maestro Baltasar Cavazos Flores en su libro “Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada” (7) al entrar al estudio del artículo 82 de la L.F.T., sugiere a los patrones pagar el día lunes de cada semana para evitar el ausentismo laboral conocido en la jerga popular como “san lunes” y también para el mayor rendimiento del salario del trabajador, recomendación que me parece desproporcionada y con tendencias proteccionista para el patrón, pues es el domingo el día de descanso más común y también el día en que puede salir con su familia a pasear, lo que no se podría llevar a cabo para el caso de que algún patrón lleve a cabo la recomendación del autor en cita de pagarle hasta el lunes a sus empleados, éstos no van a tener dinero el domingo para satisfacer su necesidad vital de esparcimiento.

Una opinión contrastante encontramos en lo vertido por el maestro José Dávalos en su libro “Derecho del Trabajo I” (8) la cual es la siguiente: “La remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación de trabajo, la falta de pago no conlleva a la inexistencia del vínculo laboral, sino por el contrario, esta subsiste, la falta de pago da origen a sanciones de carácter penal para los patrones incumplidos. Razonamiento acertado, pero impráctico, pues al demandar un despido injustificado de un patrón que no ha fijado el sueldo, como vamos a calcular el monto de la indemnización, de los sueldos caídos, las vacaciones, etc., sin proporcionarle a las bases para su cálculo a las autoridades laborales se quedaría acéfalo el laudo condenatorio para el patrón, pero si va a determinar la relación laboral, eso y nada, son lo mismo para el trabajador.

Lo anteriormente expuesto y para mayor abundamiento, se refuerza con lo redactado en la L.F.T en sus artículos:

Sujetos del contrato laboral. Artículo 8, 10, 20 QUÉ SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO Y QUÉ POR CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
Trabajo. Artículo 8 QUÉ SE ENTIENDE POR TRABAJADOR Y QUÉ POR TRABAJO.

Subordinación. Artículo 8.

Sueldo. Capítulo V SALARIO.

7.- Baltazar Cabazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, 1999, Onceava Edición, página 150, México, Novena Edición.

8.- José Dávalos, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, Onceava edición, 1999, México, página 94.

Experiencia personal: A continuación, redactare un asunto que viví al realizar mi servicio social en la Procuraduría General de Justicia del Estado de México, concretamente en el Ministerio Público Investigador competente en razón del territorio de Xalostoc en Ecatepec, Estado de México, se trata de un patrón que mandó a un empleado adolescente de 16 años a que llevara su carro al taller para que le hicieran un servicio, el taller estaba a unos 5 km del centro de trabajo de este patrón, esas no eran las funciones encomendadas al empleado, pero este joven las obedeció, al ir manejando

el vehículo del patrón, éste joven tuvo un accidente automovilístico consistente en una coalición entre el vehículo de su patrón y otro auto, este empleado carecía de licencia de conducir, así como el vehículo de su patrón no tenía seguro contra accidentes, el empleado adolescente fue remitido a la agencia del Ministerio Público para que se deslindaran responsabilidades respecto del accidente, afortunadamente no hubo lesionados y sólo se trataba de daños materiales, al ser puesto a disposición de esta autoridad, se le dio aviso a este patrón y tuvo que hacerse responsable de los daños que este joven causó, pues lo hizo obedeciendo una orden directa de éste hacia el empleado. Es una excluyente de responsabilidad penal el hecho de obedecer una orden de un patrón, por el deber de subordinación que el empleado le debe a su patrón se pueden cometer actos que a la luz de las normas penales, pueden ser considerados delitos, es por esa razón que el patrón es considerado corresponsable solidario ante un asunto expuesto de esa manera y ese hecho debe de quedar demostrado con las diligencias ministeriales de investigación que haga la autoridad ministerial y que consisten en la toma de declaraciones, peritajes que solicite, toma de razón de los informes de puesta a disposición de la primera autoridad que conozca del asunto que por lo regular es la policía de seguridad pública local.

En el asunto en comento existen diferentes puntos de vista diametralmente opuestos, los cuales analizare a continuación y por separado:

-Punto de vista del patrón: El argumento que presentó el patrón en su declaración preparatoria ante el ministerio público, cuando el empleado le dio aviso del accidente, es el hecho de que el patrón le ordenó llevar el coche al taller, más no que lo chocara, así quedó asentado en su declaración, sin embargo, tuvo que pagar la reparación del daño para poder liberar su vehículo.

-Punto de vista del empleado: El hecho de ser empleado de una persona te predispone a que le tengas que obedecer en lo que se te mande, con el fin principal de conservar el empleo y de demostrar que tienes otras habilidades que pueden ser aprovechadas para obtener ascensos en el escalafón de la misma empresa, con su respectivo aumento de sueldo; en este caso, el empleado obedeció una orden que llevaba implícito un riesgo al momento de ejecutar dicha orden y por falta de pericia golpeó a otro vehículo al circular, esta situación quedó debidamente determinada por el peritaje de tránsito que emitió la Subdirección de Servicios Periciales y que fue agregado al expediente en comento, más a pesar de esas circunstancias, este empleado es calificado como inimputable por el Ministerio Público responsable, debido a su edad de 16 años y debe de ser eximido de toda responsabilidad por que el hecho de tener esa edad, es una causa excluyente de responsabilidad penal, por lo que la autoridad investigadora debe de dar aviso al padre o tutor de éste para que sea él quien se haga responsable de los daños causados por este menor.

Hasta aquí nos queda demostrado cuales son los caminos que sigue un asunto como esos de manera práctica ante autoridad investigadora, pero también falta agregar a estos hechos, una verdad más y es el hecho verídico de que el patrón sabía que esas no eran las funciones que tenía que desarrollar su empleado y aun, a pesar de eso, le ordenó manejar el vehículo, sin verificar si contaba con licencia de conducir que avalará tales conocimientos, más grave fue la omisión del patrón al no asegurar el coche que le ordenó a su empleado manejar; es por esas razones antes expuestas que, en este asunto planteado, el patrón tiene una enorme responsabilidad moral y legal ante su empleado y terminó pagando los daños ocasionados a su vehículo así como al del vehículo tercero.

-Punto de vista del conductor del vehículo tercero: En este caso, la conducta desplegada por el conductor de este vehículo fue la adecuada, también la más tardada,

pero sí la más correcta, al sufrir el accidente, verificó que el conductor que le pegó a su auto no se diera a la fuga, le sugirió que llamara a su seguro y al dueño del auto, para que éste se hiciera responsable de los daños ocasionados y al ver que no tenía seguro contra accidentes, no tenía licencia de conducir, llamó la atención de una patrulla para que remitiera al conductor causante del accidente a la autoridad para deslindar responsabilidades, para cuando llegó su ajustador de su seguro, ya el asunto estaba en manos del agente tránsito que los remitió a la Agencia del Ministerio Público competente, ahí le fue solicitado al adolescente que llamara a su patrón para que se hiciera responsable, así como a su padre o tutor con las consecuencias ya antes descritas.

-Punto de vista de la autoridad investigadora de los delitos (Ministerio Público): Al momento de recibir el informe de puesta a disposición del agente de tránsito que remitió a los conductores así como a los vehículos, esta autoridad, se dio cuenta de que uno de los conductores es menor de edad, al preguntarle su edad y verificar que no tenía licencia, le dio oportunidad de que les llamara a su patrón así como a sus padres, cuando éstos últimos llegaron y acreditaron, que en efecto, es menor de edad con su acta de nacimiento, le tomaron declaración exhortándolo a conducirse con la verdad, una vez tomada la declaración, le llamaron al patrón a que declarara en relación a los hechos en que se involucra a un vehículo de su propiedad, en está manifestó que en efecto, le ordenó al adolescente a que condujera su vehículo más no le ordenó que lo chocara, en ese momento se le informó que su auto quedaba asegurado y a disposición de esta autoridad para que se deslindaran responsabilidades mediante peritaje de tránsito, una vez rendido el peritaje, salió desfavorable para el patrón en comento y se le ordenó que reparara el daño ocasionado en el vehículo tercero, hizo la reparación del daño en efectivo de acuerdo al monto establecido por el ajustador del auto tercero y se llevó su auto a reparar el golpe recibido, el adolescente también se fue a su casa y se desconoce en que términos quedó la relación laboral de este adolescente y este patrón.

1.4 FORMALIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

De lo dispuesto en el artículo 25 de la L.F.T. se desprenden los requisitos que tiene que contener el contrato laboral.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.

IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada.

VI.- La forma y monto del salario.

VII.- El día y el lugar de pago del salario.

VIII.- La indicación de que el trabajador ser a capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto a esta ley, y.

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso. Vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

1.5 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Antes de entrar al estudio de este capítulo, creo adecuado detallar que es el DERECHO PROCESAL LABORAL, y para eso he de citar que en todas las materias de Derecho, como en toda norma existe un sustantivo como un adjetivo, luego entonces, en materia civil, coexisten el Código Civil y el Código de Procedimientos Civiles, ya sea de alguna entidad federativa o el que rige a la federación como lo es el Código Civil Federal o el Código Federal de Procedimientos Civiles, en cualquier caso, el código civil es el código sustantivo y el código de procedimientos es el código adjetivo; en materia del trabajo, ambos códigos coexisten en un solo documento como lo es la Ley Federal del Trabajo, pues está contiene tanto al sustantivo como al adjetivo. El sustantivo contempla la sustancia como lo son los derechos contemplados en la norma, el adjetivo contempla la forma adecuada y correcta en que se han de ejercitar esos derechos conferidos en el sustantivo.

Los referidos principios rectores del derecho procesal laboral, los enuncio a continuación y los detallo más adelante:

- 1.5.1 Principio de presunción de contratación por tiempo indeterminado.
- 1.5.2 Principio de la prueba con cargo al patrón.
- 1.5.3 Principio de presunción de la relación laboral por simple mención del trabajador.
- 1.5.4 Principio de suplencia de la queja a favor del trabajador.

A continuación definiré más ampliamente dichos principios y su relación con este capítulo:

1.5.1 PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO.

En este principio se hace destacar que todo trabajador que preste sus servicios a cualquier empresa o empleador, es porque previamente ya fue seleccionado y aceptadas por ambas partes las condiciones de trabajo, las cuales pueden ser el lugar donde se desempeña el trabajo, el salario, la jornada laboral y para fines de explicar este principio se vera el tiempo que debe durar la relación, partimos del supuesto que es contratado de forma definitiva, salvo pacto en contrario, lo que debe de estar claramente especificado en el contrato de trabajo y como estamos hablando de micro y pequeños empresarios que no consideran ni conocen ese supuesto, creo importante mencionarlo, pues la falta de un contrato formalizado por escrito, le da al empleado las facilidades de expresar que está contratado por tiempo indefinido ante la autoridad laboral en caso de conflicto, los contratos por tiempo u obra determinada si son reconocidos por las autoridades laborales y regulados por la L.F.T. y utilizados en la practica empresarial, por las compañías constructoras al contratar de esa forma a los albañiles, fierros, carpinteros y demás trabajadores que emplean en sus construcciones, de este modo no crean antigüedad en estas empresas.

Éstos contratos se utilizan por los patrones de la industria de la construcción, metalmecánica, empresas que contratan obra determinada por medio de licitaciones públicas y liquidan a su personal al concluir la obra y el contrato, el cual es el motivo de la original contratación de personal.

Existen dos formas de contratar personal, la primera es de buena fe; cuando las partes convienen la relación de trabajo sin que exista un contrato de trabajo de por medio; la segunda: es cuando las partes firman un contrato de por medio, en el cual se formalizan las condiciones en que ha de llevarse a cabo la relación laboral. En ambas formas, la aplicación de la ley, en caso de controversia, es inevitable, pues en ella se encuentran los principios de Derecho que han de equilibrar y proporcionar la solución al conflicto suscitado entre las partes.

La falta de contrato de trabajo es una omisión que se le atribuye al patrón, para el caso en que se demande al patrón, éste, al contestar la demanda y exhibir sus excepciones, puede reconocer la relación laboral o puede optar por desconocerla, para el segundo caso, el empleado, tendrá que demostrar con testimoniales, recibos de nomina, inscripción al Seguro Social, entre otros medios, la relación de trabajo que unió a las partes y así demostrar la relación.

En el párrafo anterior se explicó las dos formas de contratar personal que contempla nuestra legislación vigente, hablemos ahora del supuesto en que el patrón contrata de buena fe, es decir, sin contrato formal, para esa forma de contratar, la legislación laboral, presupone que dicha relación se encuentra en el supuesto del artículo 35 de la L.F.T. en el que nos indica que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado”, esto quiere decir, que a falta de contrato, los contratos que se celebren de buena fe se deben de calificar como contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con la inevitable consecuencia de indemnización al despedir en cualquier momento. En todo momento prevalece la relación laboral, tanto en el contrato por escrito como el de buena fe; es decir, existe una relación de trabajo tanto con la firma de contrato, como sin ella.

Marco jurídico: Este principio se regula dentro de la Ley Federal del Trabajo y en específico en el art. 21 de esta misma y que a la letra dice: “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.” Para el maestro Néstor de Buen este principio se relaciona con otros principios que también están regulados en la L.F.T. y que son los de: “Principio de estabilidad laboral”, el cual se refiere a que todo empleado tiene el derecho de adquirir y conservar el trabajo, esto es un deber social, y esto se regula en el art. 3 de la L.F.T. También se puede citar el artículo 20 párrafo primero de la L.F.T. que dice: “Se entiende por relaciones de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

1.5.2 PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA AL PATRON.

Este principio, se aparta absolutamente del criterio civil en donde la carga de la prueba corre a cargo de quien la ofrece, es decir, de quien afirma un hecho; dentro del ámbito laboral, la carga de la prueba corre en su gran mayoría, e ineludiblemente a

cargo del patrón, por la razón de que el patrón es el encargado de elaborar el contrato, controles de asistencia, recibos de pago y toda la documentación que se refiera al trabajo, también es el que corre a los empleados, por añadidura es el que resguarda la documentación concerniente a la administración de su negocio y el que tiene que exhibirla cuando se le requiera por autoridad o cuando convenga a sus intereses.

En éste principio, cabe hacer mención de una tesis dictada por el Tribunal Colegiado de Circuito en material laboral (del Segundo Circuito, con residencia en Toluca) en la que hace una ampliación a la interpretación que se le da a este precepto laboral contenido en el artículo 784 de la L.F.T. y que expongo a continuación por medio de la transcripción de dicha tesis aislada y que es el resolutivo en forma de sentencia de amparo directo que ésta autoridad judicial federal emite dentro del límite de sus funciones aplicado al caso concreto planteado en forma de demanda, antes de eso, cabe mencionar el contenido que tiene el artículo 784 de la L.F.T. que a la letra dice:

Art 784 de la L.F.T. La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I Fecha de ingreso del trabajador.
- II Antigüedad del trabajador.
- III Faltas de asistencia del trabajador.
- IV Causas de rescisión de la relación de trabajo.
- V Terminación de la relación de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta ley.
- VI Constancia de haber dado aviso por escrito el trabajador de la fecha y causa de su despido.
- VII El contrato de trabajo.
- VIII Duración de la jornada de trabajo.
- IX Pagos de días de descanso.
- X Disfrute y pago de las vacaciones.
- XI Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII Monto y pago del salario.
- XIII Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- XIII Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Interpretación que realiza el Poder Judicial de la Federación del artículo anterior.

Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXI, Febrero de 2005
Página: 1766
Tesis: IV.2o.T.92 L
Tesis Aislada
Materia (s): laboral

RELACIÓN DE TRABAJO. CUANDO ES NEGADA LISA Y LLANAMENTE POR EL PATRÓN, CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL TRABAJADOR.

Cuando la parte patronal niega lisa y llanamente la relación de trabajo, tal negativa es suficiente para revertir la carga de la prueba al trabajador sobre su existencia, puesto que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo no lo exime de tal carga probatoria; además, es un principio de derecho que quien niega no está obligado a probar. Sin que este criterio pugne con el sostenido en la jurisprudencia por contradicción de tesis de la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 2a./J. 124/2004, que bajo el rubro: "CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO ADUCE QUE EL DIRECTIVO A CARGO DE QUIEN SE OFRECE NO LABORA

EN LA EMPRESA, POR SER ÉL QUIEN TIENE LOS DOCUMENTOS QUE ACREDITAN ESE HECHO.", aparece publicada en la página doscientos dieciocho, Tomo XX, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente al mes de septiembre de dos mil cuatro, porque de la lectura de la ejecutoria se aprecia que el criterio sustentado, en el sentido de que cuando el trabajador ofrece de la confesional, para hechos propios, a cargo de una tercera persona que -según afirma dicho trabajador- labora para la empleadora, y ésta niegue que el referido tercero sea su empleado, corresponderá al patrón la carga de la prueba a través del método de exclusión, por ser él quien cuenta con los documentos que acrediten ese hecho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece que el trabajador queda relevado de esa carga cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo. Sin que de la propia ejecutoria se advierta que se hubiese analizado concretamente el tema relativo a cuando el patrón niega lisa y llanamente la relación laboral con el actor, por lo que la referida jurisprudencia no cobra aplicación en este último supuesto; máxime que en la mencionada ejecutoria no se hizo pronunciamiento en el sentido de que quedaba interrumpido el criterio emitido por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia publicada en la página setenta y cinco de los Volúmenes 217-228, Quinta Parte, Séptima Época del Semanario Judicial de la Federación, de rubro y texto siguientes: "CONTRATO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Cuando el patrón niega la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación."; entonces, debe concluirse que esta jurisprudencia continúa vigente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 496/2004. Santiago Jaramillo Morales. 27 de octubre de 2004. Mayoría de votos. Disidente: Abraham Calderón Díaz. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretaria: Angelina Espino Zapata.

Interpretación personal de la tesis anterior:

Para el caso de querer interpretar el criterio del máximo tribunal del país, primero habría que decir que la tesis en cita, es una tesis aislada y se requiere de todo un proceso para que tanto esta tesis aislada como todas las demás, se conviertan en jurisprudencia y entonces puedan interpretar a ley en casos concretos; para eso le faltan otras cuatro tesis dictadas en el mismo sentido sin ninguna en contrario, votadas por unanimidad; una vez cumplido lo anterior se vuelve obligatoria para todas las autoridades en casos con circunstancias similares.

Concepto de jurisprudencia: análisis reiterado de las disposiciones legales vigentes, en función de su aplicación a casos concretos sometidos a consideración del más alto tribunal, es fuente de derecho y su obligatoriedad es para todos los tribunales unitarios y colegiados de circuito federales, juzgados de distrito, tribunales militares, autoridades judiciales del orden común del Distrito Federal y de los Estados, tribunales administrativos, del trabajo, locales y federales.

Existen varios tipos de jurisprudencias, cada una tiene diferente procedimiento de creación, como ya dije en el párrafo anterior, existe la jurisprudencia por acumulación de cinco tesis seguidas en el mismo sentido, también existe la jurisprudencia por contradicción de tesis

La jurisprudencia que emite la S.C.J.N. por medio de cualquiera de sus dos actuales salas; es obligatoria para todas las autoridades judiciales del país, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito, Juzgados de Distrito Federales, Juzgados del orden común del Distrito Federal y de todos los Estados, Tribunales administrativos y del trabajo, locales y federales. Consiste en la interpretación que hace la Corte de algún precepto constitucional, ley federal, ley local o de cualquier otra norma legislada o creada por acto de autoridad, en la que se ven afectados los intereses o la esfera jurídica de la persona que hace del conocimiento de tal situación, a la Corte, dentro de un caso concreto, previamente aceptado el recurso por la Corte, estudia de fondo el asunto, siempre y cuando se aludan violaciones a la Constitución Federal con la aplicación de otras normas secundarias a está.

Las tesis aisladas que emiten los Tribunales Colegiados de Circuito, es opcional para todas las autoridades mencionadas en el párrafo anterior, hasta que acumule cinco tesis en el mismo sentido y ninguna en sentido contrario, para entonces se vuelve obligatoria para todas las autoridades, pues se lo concede la calidad de jurisprudencia.

Las tesis aisladas que emiten los Tribunales Unitarios de Circuito, es obligatoria para todos los jueces de distrito de su propio circuito, mantiene el carácter de tesis aislada mientras no acumule otras cuatro en el mismo sentido.

Las tesis locales y aisladas que emiten las salas de los tribunales del fuero común de todos los estados, es obligatoria solo para todos los jueces de ese mismo tribunal, aunque este tipo de tesis son un tipo aislado de interpretación a preceptos jurídicos locales.

Habiendo aclarado lo anterior, es que se puede comprender mejor qué son las tesis aisladas y que es la jurisprudencia y su obligatoriedad para las autoridades laborales, que son las que nos ocupan, con ello, la interpretación que pretendo hacer de la tesis que expongo, acorde a las necesidades pedagógicas que tiene la cita, es la siguiente:

La tesis aislada citada, contiene una referencia a una jurisprudencia, es decir, una jurisprudencia se encuentra inmersa en la tesis de referencia y aclara que la cita porque las circunstancias parecen iguales, más no es así a criterio de la autoridad que la menciona y expone las diferencias y el nuevo criterio que toma exponiendo el siguiente fallo: Cuando un empleado demanda a un patrón y el patrón contesta la demanda argumentando lisa y llanamente, que el actor no trabaja para él, le traslada la carga de la prueba al trabajador que tendrá que probar por otros medios, la relación laboral que argumenta tener; cuando un trabajador demanda a un patrón y el actor cita a declarar a un empleado de la misma empresa como testigo, le corresponde al trabajador actor, acreditar que la persona que cita a declarar, también trabaja para la empresa demandada, deja a salvo la jurisprudencia que cita pues solo lo hace como referencia, esta tesis tiene el carácter de aislada, la emite un tribunal colegiado de circuito y es por eso que no es obligatoria de forma general, solo para el caso planteado en concreto, puede ser optativa de mencionar en casos similares porque no analiza por completo a la ley en casos de circunstancias similares; para volverse obligatoria como lo es la jurisprudencia dictada por la Corte, tienen que acumularse 5 tesis diferentes dictadas en el mismo sentido en cinco asuntos de similares circunstancias.

Opinión personal de la tesis antes expuesta: reconozco el altísimo poder de discernimiento que tienen los ministros de la S.C.J.N. así como su enorme preparación académica y curricular que avala contundentemente el amplio criterio de estos, sin embargo, encuentro un poco in equitativa la interpretación de los principios generales de Derecho que llevan a cabo dentro de la exposición realizada por el ministro que presentó el proyecto de tesis que voy a criticar, para tal efecto y para mejor comprensión, expongo los dos principios generales de Derecho que creo que se utilizan inequitativamente los cuales son los que siguen:

Principio de Derecho Civil: “Quien niega no esta obligado a probar”.

Este principio de Derecho es inminentemente civil, consiste en que, quien niegue un hecho, le traslada la carga de la prueba a quien afirma lo contrario.

Principio de Derecho Laboral: “La carga de la prueba corresponde al patrón”.

Este principio de Derecho es inminentemente laboral, consiste en equilibrar la fuerza del capital, sometiendo al patrón con la carga de probar el dicho que denuncia el empleado en todo momento, aun cuando se nieguen o acepten los hechos por parte del empleado.

Mi crítica consiste en que los ministros equipararon el Derecho civil con el derecho laboral cuando el espíritu de los legisladores que crearon la L.F.T. era dar forma a un derecho social que diera protección a los trabajadores, separando de manera contundente al Derecho civil del derecho laboral; considerando que la actividad legislativa en México a caído en una decadencia, van a pasar muchas legislaturas para que se reforme el artículo 784 de la L.F.T. que vuelva a colocar en su justa dimensión el principio de Derecho laboral que duerme plácidamente debido a la existencia de esa tesis jurisprudencial.

Ahora bien, creo que el concepto de jurisprudencia que el maestro José Dávalos proporciona en su ya citado libro “Derecho del Trabajo I”, (9) es de resaltar, siendo ese el siguiente: “La jurisprudencia es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, el pleno del máximo tribunal, o por medio de sus tribunales colegiados de circuito conforme lo disponen los artículos 192 párrafo segundo y 193 párrafo segundo de la Ley de Amparo”.

Artículo 192.- Párrafo segundo, Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se trata de jurisprudencia del pleno o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia en las salas.

Artículo 193.- Párrafo segundo, Las resoluciones de los tribunales colegiados de circuito constituirán jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.

1.5.3 PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO POR LA SIMPLE MENCIÓN DEL TRABAJADOR.

Éste principio otorga siempre una ventaja a todos los trabajadores en las relaciones laborales con sus patrones, pero solo se puede hacer valer ante las autoridades laborales y cuando hay una controversia de por medio, esto significa que, en caso de una demanda ante la junta competente y en caso de que el patrón no tenga forma de comprobar que no contrató a dicho trabajador, entonces estaremos en el supuesto de que la junta le creerá al trabajador por el hecho de mencionarlo en su demanda ante la junta, después tendrá que demostrarlo con otros medios y robustecer su dicho, además de que la admisión de la demanda por parte de la junta, se fundamenta en

el artículo 26 de la L.F.T. que dice: “La falta de contrato a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad” y de esa formalidad ya hablamos previamente, dejando claro que es el documento físico llamado contrato, de la existencia del mismo depende la credibilidad del patrón, más aun, recordemos que es a éste al que le corresponde cargar con la prueba y sólo la existencia de dicho documento podrá desvirtuar el dicho del trabajador.

En este párrafo también aplica la tesis vigente expuesta en párrafos anteriores y que aclara a quien le corresponde cargar con la prueba de demostrar la relación de trabajo, para el caso de que el patrón niegue lisa y llanamente la relación, las autoridades laborales van a aplicar de forma optativa la tesis citada, pero aplicaran de forma obligatoria la jurisprudencia inmersa en la tesis aislada de referencia, y está misma será el fundamento jurídico para el proceder de la junta al momento de admitir las pruebas a las partes, siendo que cuando el patrón niegue lisa y llanamente la relación laboral, le corresponderá al trabajador acreditar la relación laboral, trasladando la carga de la prueba al trabajador,

----9.- José Dávalos, Derecho del Trabajo I, pagina 79, *Op cit*, pagina 27.

recordemos que el procedimiento laboral es sumario, es decir, muy simple y rápido, el trabajador ya tiene que tener previamente preparada sus pruebas, recordemos que en la audiencia de conciliación, de no llegar a un arreglo, inmediatamente se pasa a la exposición de demanda y excepciones, al ofrecimiento de pruebas y se señala plazo para su desahogo.

Es también importante de mencionar lo que disponen los artículo 20 y 21 de la L.F.T. en el cual a la letra dicen:

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe.

De lo expuesto en los preceptos jurídicos anteriormente expuestos, se encuentra el fundamento jurídico del principio rector en cita.

Experiencia personal: expondré a continuación una experiencia personal que viví laborando en un despacho de abogados, y consistió en un grupo de tres personas hombres, que se juntaron para platicar en un fin de semana y a uno de ellos lo habían despedido de su trabajo y no lo habían liquidado, tampoco tenía dinero para contratar un abogado que lo representará y asesorara en dicho asunto, juntos, estos tres personajes aportaron dinero y contactaron a un conocido que era abogado para que éste les realizará dicha demanda, contrataron a este profesionista, pero antes ya se habían puesto de acuerdo en que los tres iban a demandar a dicho patrón como si a los tres los hubieran despedido, atestiguando a su favor entre ellos mismos, se pusieron de acuerdo en la forma en que fueron despedidos, los detalles y las circunstancias que rodearon al supuesto despido y como el patrón demandado no tenía contratos de trabajo porque no los creía necesarios, ni pagaba seguridad social porque no la creía necesaria, la demanda

fue admitida para los tres trabajadores actores en el juicio laboral, y el juicio siguió su procedimiento teniendo el patrón que conciliar con los tres una liquidación injusta e ilegal, pero imposible de comprobar, pues nunca pudo demostrar que efectivamente, solo había tenido relación laboral con uno de ellos y termino pagando la liquidación de estos tres vívales que se aprovecharon para obtener así un lucro indebido derivado de la falta de contratos laborales, así como medios de convicción adecuados por parte del referido patrón, a está circunstancia se le puede aumentar, en perjuicio del patrón, el hecho de no contestar la demanda que se instauró en su contra. Para que no les pase lo que a este patrón le sucedió es mejor invertir un poco en la elaboración de esos documentos, así como contestar las demandas que les notifiquen, a menos que quieran descapitalizarse pagando liquidaciones indebidas.

Dentro de esté apartado, tienen cabida y aplicación, las tesis jurisprudenciales que cite en el principio anteriormente expuesto en párrafos anteriores.

1.5.4 PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE LA QUEJA EN FAVOR DEL TRABAJADOR.

En este apartado señalaremos que en la junta competente donde se le dé tramite y se admita una demanda, en donde el trabajador sea el actor de la misma, es decir, el que demanda a un patrón, a la junta le corresponde actuar de acuerdo a lo que versa el artículo 685 segundo párrafo de la L.F.T. que dice : “ Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda, subsanara esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se procederá en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley” como se puede ver, la ley es clara al referirse solo al trabajador y muy en específico a las prestaciones reclamadas que son la esencia de la demanda, en ésta recae las reclamaciones y prestaciones en dinero que el empleado le hace al patrón por medio de la demanda ante la junta y ésta a su vez tiene la obligación subsanar las deficiencias que está presente en cuanto a las prestaciones reclamadas, cosa que no sucede cuando el patrón conteste la demanda entablada por el trabajador.

En materia de amparo, también se presenta el mismo fenómeno, los jueces federales también tienen la obligación de suplir la queja en relación con las demandas de amparo que se les presenten tanto en materia laboral, agraria, como penal, subsanando deficiencias respecto del trabajador, campesino y presunto delincuente respectivamente, es decir, en materia de amparo, los juzgados federales subsanan errores o deficiencias en la demanda en que solicitan el amparo cuando se trate de trabajadores, campesinos o personas sujetas a prisión preventiva.

CAPITULO 2.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

2.1 OPCIONES DE CONTRATACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL PATRÓN.

Todo patrón tiene dos tipos de personal, siendo estos el personal de base y el que la legislación y la practica laboral considera personal de confianza, ambas formas son reconocidas por la legislación laboral vigente, solo que la diferencia de esta dos forma, son las labores que desempeña cada una, el personal operativo realiza funciones específicas y de desgaste físico inminente, maneja maquinaria, carga y descarga materiales y no tiene acceso a información referente a la administración o manejo de la empresa, a *Contrario Sensu*, es decir, interpretado en sentido contrario, el personal de confianza realiza funciones de administración, manejo de personal, representatividad del dueño de la empresa y funciones que, por su valor o trascendencia, es que se le encomiendan a personal de la más alta confianza del patrón, y considerando que está tesis trata de empresarios micro y pequeños, es que se va a considerar como una forma de contratación genérica para las dos formas de personal para estas empresas.

Nos debe de servir de forma ejemplificativa lo dispuesto en el artículo 9 de la L.F.T.

Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Dentro del catalogo de autores consultados para está tesis, desde mi humilde opinión, destaca la de Mozart Víctor Russomano en su libro “La Estabilidad del Trabajador en la Empresa” (10) en el que plantea una hipótesis recurrente y que ha pasado desapercibida para los demás autores y es el caso de los trabajadores de base que con el paso del tiempo se convierten en trabajadores de confianza, y considero que la opinión vertida por esté autor, sobresale de entre los demás porque ningún autor menciona nada al respecto, pero que en la vida cotidiana sucede muy a menudo; el autor referido hace énfasis en las siguientes consideraciones:

10.- Mozart Víctor Russomano, La estabilidad del Trabajador en la Empresa, U.N.A.M., Vigésima Segunda Edición, 1991, México, página 81.

1.- Todo trabajador de confianza, es designado así por el patrón y puede perder esa calidad en cualquier momento y no existe precepto jurídico que se lo impida al

patrón, perdiendo en todo momento la estabilidad de su trabajo con categoría de confianza volviendo arbitrariamente a su cargo de trabajador de no confianza.

2.- Los trabajadores de confianza son víctimas de abusos por parte de los patrones en cuanto al pago de sus sueldos, disfrute de vacaciones, aguinaldo, etcétera, pues la confianza de su puesto, lo hace susceptible de ver disminuidos o aplazados esos beneficios, y el patrón tiene como base para ese proceder, la categoría de trabajador de confianza que le asigna el patrón, pues para el sector patronal, es impensable que un trabajador de confianza se niegue a ceder a sus peticiones de continuar trabajando a por largos periodos de tiempo sin sus debidos descansos.

En el momento en que una persona decide emprender la aventura de iniciar un negocio es porque ya cuenta con los conocimientos básicos y experiencia en algún sector de la economía y un mínimo capital que pondrá a trabajar para generar ventas o ingresos en esa área autodefinida por este emprendedor, le empieza a ir bien en sus ventas, sus gastos de operación hasta ese momento son acordes entre sus utilidades y estos; pasa posteriormente a pensar en empezar hacer crecer su incipiente negocio, cuando eso pasa, esta persona puede optar por empezar a crecer contratando nuevo personal o hacer crecer su negocio por medio de la ayuda de su familia, haciendo de su empresa un negocio familiar, analizaremos caso por caso para dilucidar las ventajas y desventajas de cada una.

Micro negocio en crecimiento, contratando nuevo personal.

Generalmente la contratación de gente nueva en una micro empresa de nueva creación, contrapone los estados de ánimo que se dan entre el empresario que desborda entusiasmo y el desempleado que se postula a ocupar el puesto recién creado el cual se encuentra estresado al máximo; el desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo le dan mayores opciones al patrón y las reduce considerablemente al aspirante, normalmente a un anuncio de trabajo ofertando un puesto de obrero, se presentan más de 30 personas a hacer solicitud y es ahí donde se desequilibra la balanza de contratación, pues por obvias razones, se siente desde ahí desprotegido y desanimado el solicitante, si a eso le sumamos que los requisitos que impone unilateralmente el patrón, los cuales van desde los más elementales hasta los más inverosímiles, además de que las jornadas de trabajo que impone unilateralmente el patrón en relación al sueldo que pretende pagar, se verán fortalecidas con las múltiples solicitudes que recibe al ofertar puestos de trabajo, la alta demanda de trabajo le dan la facilidad de imponer un sueldo que, si bien es cierto, puede ser mayor al mínimo, también es cierto que, nunca satisface las necesidades mínimas de supervivencia de cualquier persona promedio, es por eso que aquí mencionare lo que considero deben ser los requisitos más congruentes que debe de solicitar un patrón al momento de entrevistar a un postulante a ocupar el puesto de obrero:

1.- Nivel escolar: educación básica que es la secundaria sin desestimar a los egresados de primaria o quines no la concluyeron; sin importar si ésta se curso en algún sistema abierto.

2.- Comprobante de domicilio, que puede ser: Recibo de luz, agua, predio, teléfono, con fecha de pago no mayor a dos meses de antigüedad, este requisito es de los más importantes y el cual recomiendo que en ningún caso se deje de comprobar la veracidad y autenticidad de este documento, no debe de existir motivo alguno para que

el postulante mienta en cuanto al lugar donde vive, por muy humilde, alejado o deprimente que éste sea, siempre es muy importante comprobar que sea el verdadero, ya sea que para el caso de algún accidente contar con datos fidedignos de localización, así como para asegurarnos donde localizar a este empleado en caso de que él haga mal uso de los recursos encomendados, por seguridad de todos los compañeros y una serie de procedimientos en los que es indispensable saber el domicilio correcto de los empleados.

3.- Una carta de recomendación de alguna empresa donde haya trabajado antes, o de alguna persona física que recomiende al postulante, con domicilio, teléfono o los datos para comprobar la veracidad del documento y de lo que contiene.

4.- Experiencia, en este rubro es donde más polémica se desata, pues los profesionistas en contratación de personal difieren al afirmar que ésta es indispensable para contratar a una persona, mientras que los profesionales en el derecho consideramos que, la falta de experiencia no es factor determinante para contratar a una persona, la ausencia de experiencia no limita ni física ni mentalmente a persona alguna para desempeñar las labores que se le encomienden con eficiencia y probidad, más aun si recordamos que se está postulando a ocupar el puesto de obrero.

Sin embargo, la experiencia, es un requisito que queda al completo albedrío de la parte contratante, a pesar de que otros sectores le hagan observaciones al respecto.

5.- Edad: Las funciones que va desempeñar el empleado deben de ser acordes con su capacidad física y mental, la cual se va deteriorar con el simple paso del tiempo, sin embargo, considerando que, la necesidad es la madre de todas las virtudes y una de las virtudes que más se acentúa con el tiempo es la honradez, bien valdría la pena reconsiderar lo indispensable de este requisito en cuanto a tener entre las filas de una empresa a una persona con mayoría de edad, pero también con mayoría de honradez, mayoría de experiencia, mayoría de madurez.

6.- Genero: En este rubro, sí es innegable que existen trabajos que de forma exclusiva desempeñan mejor los hombres que las mujeres y viceversa y no porque uno u otros sean mejores; la naturaleza física del cuerpo del hombre no se compara con la naturaleza física del cuerpo de la mujer y me refiero de forma específica a trabajos en los que el factor fuerza sea determinante para la realización de éste, también es de considerarse que en cuanto a la virtud de la honradez, las mujeres se han destacado en ese principio moral y lo demuestran con el siguiente planteamiento: En el área metropolitana de la ciudad de México la mayor parte de la población es de mujeres, pero la mayor parte de la población de los reclusorios es de hombres, pero eso será motivo de demostración de otra tesis de un tema diferente.

Requisitos de contratación que marca la ley:

1.- Nacionalidad: estamos en el entendido de que la mano de obra que se contrata en México es por naturaleza mexicana, es por eso que, los patrones dan por hecho que todos los vacantes que acuden a algún anuncio, son mexicanos por cualquiera de las formas de adquirir la nacionalidad y ese hecho se comprueba con la credencial de elector de la persona que se presente a cubrir la vacante, para el caso de contratar mano de obra no calificada en que se dude la nacionalidad del prospecto, bastara que, al momento de la entrevista se le hagan preguntas de índole personal que solo los mexicanos sabríamos contestar como pueden ser: el lugar de nacimiento de los padres, la capital del Estado en que nacieron sus padres, el nombre de los héroes de la independencia, etc.

Para su fundamentación jurídica, lo dispuesto en el artículo 7 de la L.F.T dispone que todo patrón deba contratar a trabajadores mexicanos en un porcentaje no menor al 95 % de su plantilla laboral.

2.- Edad: recordemos que los menores de 14 años no deben trabajar en ninguna labor, mayores de 14 años y menores de 16 requieren de permiso de sus padres, el carácter de emancipación, permiso de alguna autoridad pudiendo emitir éste la delegación política, presidencia municipal, para poder laborar, mayores de 18 años, no requieren de permiso alguna por haber alcanzado su mayoría de edad.

Existen otros requisitos de contratación que son solicitados de forma unilateral, como pueden ser, estudios mínimos, experiencia, cartas de recomendación, comprobante de domicilio, etcétera, pero volvemos a caer en la subjetividad del contratante, y es el libre albedrío, así como la oferta y la demanda, lo que va modificando las circunstancias de las relaciones laborales, recordemos que en este apartado se ventila el punto de vista del patrón y ningún precepto jurídico le impide velar por la prosperidad de su empresa o negocio, para lo cual, su punto de vista respecto a los requisitos será solo absoluta responsabilidad de éste.

Micro negocio en crecimiento, contratando personal que es parte de la familia.

Debemos considerar que, el manejo del personal es de por sí complejo y a veces creemos que cuando se trabaja con la misma familia estas se vuelven menos complejas, sin embargo, eso depende de los principios y valores que tenga inculcados la persona a la que se le deja trabajar en la empresa que inicia el familiar, como es sabido, a estas personas no se le somete a ningún escrutinio de selección, resulta impensable que a un familiar se le soliciten referencias o requisito alguno y en esta aseveración incluyo a la familia por consanguinidad, así como a la familia por afinidad, esta hipótesis se adecua a las dos fuentes de familiaridad, por lo tanto, se puede afirmar que, en este tipo de contratación se mete a un desconocido a la empresa en cuestión, por muchos años que tengamos de conocer a las personas, a estas nunca las terminamos de conocer. Las relaciones laborales no son eternas y las relaciones familiares son mas duraderas, la emancipación, la familia política del empleado con afinidad, son factores desencadenantes de conflictos que no se dirimen en las juntas locales de conciliación y se tendrían que ventilar en los juzgados familiares, con lo que el conflicto se agudizará, no afirmo que se deben de desechar por completo ese tipo de empleados, pero si afirmo que se deben de manejar con mucha cautela, el manejo de los recursos económicos de alguna empresa deben de recaer en quien tenga una amplia y probada capacidad moral y técnica para su adecuado manejo.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se regula este tipo de relaciones de trabajo entre familiares, calificando el grado que cubre y lo más sobresaliente de este CAPITULO XV, INDUSTRIA FAMILIAR de la citada ley, es la aseveración que hace al afirmar que las disposiciones de esta ley no son aplicables entre familiares, solo las relativas a la higiene y seguridad, tal como se observa en los artículos 351, 352 y 353 de la Ley Federal del Trabajo, siendo de mayor trascendencia lo que dice el artículo 351 que dice:

Artículo 351.- “Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.”

Con lo que nos deja claro el grado de familiaridad y el tipo de la misma para que sea considerada de tal forma por la propia L.F.T., caso contrario, se estará ante relaciones laborales de plano por así especificarlo la propia norma de la materia.

2.2 OPCIONES DE CONTRATACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADO.

Al momento de que una persona tiene que buscar trabajo, lo impulsa y motiva la necesidad apremiante de satisfacer los requisitos vitales de alimentación, vestido, salud y posteriormente pensará en satisfacer otras necesidades de menor importancia vital; en ese contexto, es como voy a exponer las diferentes formas en que una persona que se postula para ocupar el puesto de obrero, procede a realizar dicha labor titánica, recordemos que los titanes eran los seres mitológicos capaces de realizar proezas bíblicas, y una proeza bíblica se equipara a encontrar trabajo en esta época, es por eso que, se puede afirmar que encontrar trabajo hoy en día, es una labor de titanes.

Partimos del supuesto de que una persona está buscando trabajo en alguna empresa sin tener conocimiento alguno de cualquier profesión, oficio, ni mucho menos experiencia en nada, por lo que solo le queda la opción de contratarse como obrero en cualquier empresa, la primera opción que agota es la de comprar un periódico, en donde el aviso de empleos sea del más amplio espectro posible, para poder tener la mayor cantidad posible de oportunidades, otra opción es la de buscar entre sus amigos que ya sabe que tienen trabajo y les pregunta si hay vacantes en esos lugares donde trabajan, en caso afirmativo se presentará, en caso contrario la búsqueda continuará entre sus familiares, es por eso que a continuación expongo las diferentes opciones que tienen este tipo de personas, así como sus ventajas y desventajas las cuales son las siguientes:

1.- Buscar trabajo por medio del periódico.

*Ventajas

- Es una forma eficaz y económica, solo hay que identificar a las agencias de empleo que te cobran por buscarte trabajo, identificando a las sub contratadoras, se tiene que buscar trabajo en empresas cerca del domicilio, a la larga, la distancia entre el lugar de trabajo y el hogar tiende a desgastar anímicamente a las personas. También se tiene que tomar en consideración que al buscar trabajo por este medio, es importante filtrar los anuncios y tratar de encontrar a las empresas de cierta seriedad y que nos van a contratar de manera directa, es decir, sin intermediarios, comento esto porque, se da el caso de que en el anuncio te prometen sueldos que caen en lo inverosímil y que no son creíbles de cumplir en caso de acudir a entrevista.

*Desventajas

-En el periódico se anuncian todo tipo de empresas, por lo que es prudente recomendar que se seleccionen las empresas a las que se pretende acudir con el fin de hacer un filtro de éstas y de las prestaciones que ofrecen en relación con las labores a desempeñar, distancia de la empresa a la casa y otras circunstancias que favorezcan o perjudiquen la futura relación y estar en condiciones de tomar una mejor decisión al respecto de donde presentarse a llenar solicitud de empleo.

2.- Buscar trabajo por medio de recomendaciones de amigos.

*Ventajas: No gastas en el periódico.

*Desventajas: Terminar con la amistad debido a que existe una muy alta posibilidad de que la relación laboral que se inicie por recomendación sea muy corta por razones de amistad mal entendida.

3.- Buscar trabajo por medio de recomendaciones de familiares.

*Ventajas: Similares al capítulo anterior

*Desventajas: Similares al capítulo anterior.

4.- Buscar trabajo por medio de internet.

Enunciare una forma más que suele no ser tomada en consideración debido a su desconocimiento entre este tipo de buscadores de empleo, la búsqueda por Internet, misma que consiste en inscribir tus datos en una pagina de la red que ofrezca estos servicios, llenar un formato de inscripción, llenar un formato de currículum vitae y el correspondiente envié del mismo a las diferentes empresas inscritas con anterioridad para ser calificado por éstas y que contesten su respectivo interés en los datos personales enviados, una ventaja en esta opción es que existen paginas que son gratuitas y una desventaja es que el trato es muy despersonalizado, solo se selecciona el personal por medio de formularios de datos que aportan los usuarios y no hay contacto personal entre el postulante y el seleccionador y a la hora de la entrevista, invariablemente está supeditada a la química que se crea entre entrevistador y postulante, para ambos es imposible desprenderse de la primera impresión que nos causan las personas por más cursos de objetividad que se hayan tomado.

Menciono enseguida algunas de las páginas de internet que de manera gratuita permiten postular candidaturas a cubrir las vacantes que sus clientes anuncian para ocupar puestos de trabajo ofertados por estas mismas:

- Numeran: <http://www.bumerang.com.mx>
- Occ en colaboración con Yahoo empleos: <http://www.occ.com.mx>
- Chambanet: <http://www.chambanet.gob.mx>
- Trabajaen: <http://www.trabajaen.gob.mx>
- Manpower: <http://www.manpower.com.mx>

5.- Buscar trabajo por medio de “Ferias del empleo”, cámaras de industriales, páginas de internet de las empresas.

También es digno de mencionar que las ferias del empleo que se organizan por los municipios, delegaciones políticas, las bolsas de trabajo que estos mismos organizan, son buenas opciones de búsqueda de empleo, se deben de tomar en cuenta que estas mismas están bastante saturadas y demandadas por lo que su respectivo registro debe de ser con bastante anticipación, este fenómeno es familiar en muchos sectores de la vida social debido a la alta densidad poblacional de la ciudad de México y su zona conurbana que como otros temas abordados por este estudio, son motivo de otra tesis.

Otra forma más de buscar trabajo, pueden ser las ferias del empleo que organizan los gobiernos de los Estados, las delegaciones políticas, las cámaras de empresarios, los municipios conurbados al Distrito Federal como son Tlalnepantla, Naucalpan, Ecatepec, Huzquilucan.

Una forma más de buscar trabajo, lo es, las paginas de internet de empresas grandes como son: Bimbo, Bancomer, Banamex, HSBC, Procter and Gamble, Colgate, etc, que cuentan con un liga para inscribir y redactar el currículum vitae de los internautas interesados en buscar una oportunidad en esas empresas.

2.3 PROCEDIMIENTO LABORAL DE CONTRATACIÓN.

Ya se dijo en renglones anteriores, corre por cuenta del patrón el darle formalidad a la relación de trabajo, es decir, el patrón es quien tiene que elaborar el contrato entre sus trabajadores y él, el documento se imprimirá por duplicado conservando cada una de las partes un original, la firma de los contratantes se debe de estampar en original en las impresiones mencionadas, en el área designada para este fin, así como al calce de las demás hojas, se sugiere que se firme con tinta de algún color que haga contraste con la tinta en que se imprimió el documento así como firmemente, de ese modo se puede afirmar a simple vista, que la firma realizada en el documento es original y así no dar lugar a duda alguna, para que no sea necesario algún peritaje en grafología, grafoscopia o documentoscopia a dicho contrato, aunque eso no quita el derecho a las partes a objetar dicho documento como prueba, más aun, si esté ha tenido alteraciones posteriores a su firma.

La contratación de personal tiene dos puntos de vista los cuales son contrastantes entre sí, un punto de vista le corresponde al patrón y otro diametralmente distinto le corresponde al empleado, cada parte ve por sus propios intereses, no obstante, recordemos que la Ley Federal del Trabajo contiene principios rectores del Derecho Laboral que tienen como fin principal la protección de los derechos de los trabajadores por encima de los patrones y que ya con anterioridad se explicó, por esa misma causa y tratando de no perder objetividad, me atrevo a afirmar que, es a los patrones a quien les corresponde seguir un adecuado procedimiento de contratación, es a estos a los que les repercutirán las consecuencias de no llevarlo, sustento mi criterio en la siguiente hipótesis:

Afirmo que, cuando un trabajador quiere rescindir su relación laboral con el patrón que trabaja, sin recibir indemnización, no lleva ningún procedimiento laboral para tal efecto y simplemente deja de ir a laborar, empezando a realizar funciones de búsqueda de trabajo en otra empresa, dejándole al patrón, la labor de justificar la falta de responsabilidad laboral que tiene éste, con el abandono de trabajo mencionado.

Es por esa razón que expongo la forma en que sugiero que se lleve el procedimiento de contratación de trabajadores; es la siguiente y la clasifico en los pasos a realizar para llevar una adecuada contratación de personal, sin riesgos laborales:

Primero: La elaboración de los contratos de personal de los cuales ya se explicaron en párrafos anteriores, ahora sugiero, algunas cláusulas que deberán de contener estos mismos.

PERSONALIDAD: La cual consiste en el documento que acredite de forma fehaciente y contundente, que la persona que realiza la contratación está legalmente

capacitada para tal acto y entre estos documentos se encuentran los testimonios notariales como son las actas constitutivas de creación de empresas, los poderes notariales para realizar actos de administración y dominio, en el caso de personas físicas pueden ser el Registro federal de Contribuyentes, con estos documentos queda plenamente comprobado que la persona física con actividades empresariales está contratando personal, los contratos de trabajo, también los puede hacer y firmar otra persona física a nombre y representación de la empresa contratante, esto puede ser por medio de nombramiento para tales funciones.

DOMICILIO: Con esta cláusula se acredita el lugar en donde podrá ser localizada y notificada el patrón o persona física que está siendo contratada, en ocasiones este domicilio no coincide con el domicilio fiscal o el de las sucursales en donde se van a realizar las labores de trabajo. El domicilio que en esta cláusula aparece no necesariamente tiene que ser el lugar en donde se deba realizar el pago del salario, esté debe de ser pagado en el lugar en donde se realiza el trabajo con el propósito de que el trabajador no se traslade a otros lugares a cobrar su sueldo, dentro de esta cláusula también encaja la competencia en razón del territorio de la junta, la cual establece claramente qué autoridad será competente para dirimir cualquier controversia, ninguna cláusula que exprese lo contrario podrá atacar a lo que establece la L.F.T. en su artículo 700 que prevé las reglas para determinar que junta es la competente para iniciar algún procedimiento laboral, es decir, las juntas competentes para dirimir conflictos serán a elección del actor, por lo regular siempre es el trabajador el actor, la del domicilio donde se realiza el trabajo, donde se firmo el contrato, donde este establecida la empresa, esto mismo lo dispone la L.F.T. en el artículo antes citado. Esta cláusula aplica a ambas partes.

TEMPORALIDAD: En esta cláusula se especifican las condiciones de durabilidad de la relación de trabajo, puede ser permanente, por tiempo determinado o por obra determinada, de acuerdo a las condiciones en que el patrón ofrezca sus ofertas de trabajo, de cualquier modo, es posible garantizar los derechos y obligaciones que surgen al realizar contrataciones, siendo que, para contratar por tiempo indeterminado, solo hasta que se rescinda el contrato con responsabilidad para el patrón, se deberá de pagar su respectiva indemnización y en el otro supuesto de que el patrón contrate por tiempo determinado, entonces se tendrá que pagar la correspondiente liquidación del trabajador cada que se renueve el contrato por otro de las mismas características. Recordemos lo expuesto en el capítulo anterior que nos indica el artículo 35 de la L.F.T. en donde se nos habla que las relaciones de trabajo serán de las siguientes formas 1) Por obra determinada. 2) Por tiempo determinado. 3) Por tiempo indeterminado. 4) A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. En el inciso 3 caben las relaciones definitivas o mejor conocidas como de planta con su correspondiente creación de derechos de antigüedad respectivos. Esta cláusula se fija unilateralmente, es a consideración del patrón, recordemos que es la persona que fija el interés en el tiempo de duración de acuerdo a su capacidad económica.

SUELDO: El pactado por las partes, patrón y trabajador, debe de estar cuantificado en una cantidad líquida y determinada más las prestaciones a las que se obliga a pagar el patrón las cuales y de manera mínima son las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo a reserva de que el patrón reporte utilidades las cuales son un apartado especial, el sueldo debe de ser pagado en el lugar donde se realizan las labores y debe de ser pagado después de un tiempo acordado por las partes, va desde mínimo

una semana hasta máximo un mes, siempre e invariablemente se debe de pagar con dinero en efectivo, nunca con vales, promesas de pago o mercancía alguna, con los adelantos tecnológicos, es valido pagar por tarjeta de debito por medio de depósitos en efectivo, lo malo de estos, es el cargo de las comisiones bancarias que corren a cuenta del empleado, lo que implica que tenga que pagar por recibir su sueldo por este medio.

Cabe mencionar que, a mayores prestaciones que entregue el patrón, mayor será la satisfacción del trabajador y por esa misma razón el trabajo será realizado con mayor entusiasmo.

LABORES A DESEMPEÑAR: En esta cláusula quedan determinadas las funciones que desempeñará el trabajador al momento de obedecer al patrón, para el caso en concreto que nos ocupa, es digno de mencionar que estas son clasificadas en el ámbito laboral como generales, incluye el lugar en que deberán de realizar las funciones.

DÍAS DE TRABAJO Y HORARIO: Aplica tanto a patrones de jornada semanal, como a patrones que trabajan todos los días y a toda hora así como para las de jornadas diurnas; nos sirve para acordar los días de descanso, horarios de entrada y salida, hora de comida, lapsos de descanso, el cual aplica para jornadas nocturnas, y todas las demás cuestiones relativas a este punto, aquí mismo se especifican las prestaciones adicionales por concepto de jornada nocturna o dominical, sirve también para dejar claro el horario de comida y de tolerancia, aunque también el reglamento interno de trabajo nos puede dejar claro como se maneja esta cláusula, ambos documentos serán validos para aclarar las situaciones que se presenten en relación a este punto. El manejo de las horas extras, el pago y las circunstancias de disposición por parte de los contratantes, se ventila en está clausula.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Es el documento en el cual se aclaran todas las cuestiones relativas a la conducta que deberá de observar el trabajador dentro del centro de trabajo, para con sus compañeros, para con sus superiores, lo relativo a tolerancias de entrada, permisos, manejo del instrumental de trabajo y todo lo que no quede especificado en el contrato, el reglamento lo complementara; sirve de manera ilustrativa lo dispuesto en el artículo 422 de la L.F.T. “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”; no forman parte del reglamento de trabajo, las disposiciones de orden técnico o administrativas para el desempeño del trabajo y surte efectos una vez admitido de conformidad en al junta en que se deposite su original del que saldrán las demás copias para quien lo solicite y para su difusión.

Es digno de hacer mención que el reglamento se puede depositar ente la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente en razón del territorio y el grado que corresponda con lo que se le da más certeza jurídica a los lineamientos y políticas que el patrón suscriba en él, el único límite que tiene para ello, es la misma Ley Federal del Trabajo debido a que ningún reglamento puede contravenir a ésta y las demás leyes de acuerdo a su orden jerárquico de importancia.

Segundo: Realizar una comprobación de las referencias que se le soliciten a los postulantes, desde el domicilio donde viven, la veracidad de las cartas de recomendación, las referencias personales y no dudar ni un segundo en descartar a quien

mienta en esos documentos, lo más probable, es que también mientan en otras circunstancias ya estando contratados y dentro de la empresa, habiendo generado derechos que le son irrenunciables, más vale que se tomen estas precauciones, que tener que arrepentirse después y más aun si se tiene que pagar liquidación.

Tercero: Hacer una entrevista a todos los postulantes, sin excepción, que nos va a crear una primera impresión que termina siendo imborrable en la percepción subjetiva que tenemos de las personas, comento esto porque, hasta la fecha no hay test totalmente infalible que nos indique la personalidad completa de cualquier individuo.

2.4 CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS POR HONORARIOS.

Contrato de prestación de servicios profesionales y Contrato de prestación de servicios independientes.

Una vertiente más de contratación y que actualmente se encuentra de moda, es la de contratar personal y que sean estos los que expidan un recibo de honorarios al patrón, siendo emitido por el trabajador con sus respectivas obligaciones fiscales que acarrea para la persona física que lo expide y que es el propio trabajador, pero sin recibir la correspondiente aportación a la cuenta de seguridad social del empleado, al encontrarse en esa posición, el trabajador está total y absolutamente desprotegido de todos los beneficios que trae estar inscrito a la mejor institución de seguridad social con la que cuenta el país, me refiero al [I.M.S.S.](#) y que protege a más de 30,000,000 de trabajadores en todo el país, de accidentes al desempeñar su trabajo, otorga servicios médicos a sus familias, beneficios económicos a los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades, en caso de incapacidad física para trabajar de manera total o parcial. Además de los beneficios de esta institución, cabe mencionar que al ser contratado bajo esos términos, deja de recibir otras conquistas laborales como son el ahorro de su retiro y que administra su aforo bajo la supervisión del la [C.O.N.S.A.R.](#) , una pérdida más que sufre el trabajador es la de no recibir aportaciones a su cuenta o fondo de vivienda y que administra el [INFONAVIT](#) por lo cual no tendrá derecho a ser sujeto de crédito con esta institución y no tendría acceso a una línea de crédito para la adquisición de una casa de interés social.

A continuación enumerare tanto los beneficios para la empresa, como los perjuicios que tienen los trabajadores con este tipo de contratación:

Beneficios para la empresa:

- ❖ Deducibilidad del recibo de honorarios que recibe del trabajador.
- ❖ No hace aportaciones de seguridad social como son IMSS. INFONAVIT, CONSAR.
- ❖ No tiene que liquidar al trabajador.
- ❖ No paga vacaciones, aguinaldo, utilidades.
- ❖ Sus trabajadores no crean antigüedad.
- ❖ No corre riesgos de huelgas.
- ❖ No paga horas extras.
- ❖ No paga sobresueldo por prima dominical.

Perjuicios que sufre el trabajador, interpretación a *contrario sensu*:

- ❖ Tiene que darse de alta en la SHCP para estar en condiciones de emitir recibos de honorarios como persona física con actividad empresarial.
- ❖ Tiene que contratar contadores para que le elaboren sus respectivas declaraciones de impuestos como lo son el IVA, ISR, IETU.
- ❖ Tiene que mandar hacer sus recibos de honorarios así como estar pendiente de la vigencia de los mismos.
- ❖ Tiene que tener una cuenta bancaria para depositar sus cheques de pago y contabilizar sus ingresos y egresos en la misma.
- ❖ No tiene acceso a servicios de seguridad social como lo es el IMSS, INFONAVIT, CONSAR.
- ❖ No tiene derecho a cobrar vacaciones, aguinaldo, utilidades.
- ❖ No crea antigüedad en la empresa que labora.
- ❖ No tiene derecho a asociarse.
- ❖ No tiene derecho a huelgas.
- ❖ No cobra trabajo extraordinario
- ❖ No cobra sobresueldo de prima dominical.

Los fines que persigue el patrón, al contratar en estos términos, son el deslindarse de las obligaciones que tiene el ser patrón y que son las relacionadas con las aportaciones de seguridad social ya antes mencionadas, además, la obligación de dar estabilidad laboral a sus trabajadores, sin embargo pretenden seguir con los elementos que dan vida a la relación laboral, las cuales son el trabajo, el salario y la subordinación personal del empleado a su patrón.

Los patrones pretenden evadir sus obligaciones de seguridad social sacando el contrato de trabajo de la materia laboral y radicarlo en la materia civil al contratar personal de esta forma, para que en caso de alguna controversia laboral, promuevan el respectivo incidente de incompetencia ante la junta que corresponda, no obstante, los trabajadores siguen teniendo un horario y jornada de trabajo, un sueldo, un lugar de trabajo y lo más determinante que es la subordinación, sigue estando a las ordenes del patrón aunque ahora su contrato de trabajo se rija por el derecho civil, el patrón pretende descuadrar la relación laboral bajo la figura jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales que si aparece en los contemplados por el código civil, pero que no cuenta con el elemento de la subordinación; en este contrato, el prestador de servicios no tiene una jornada definida de trabajo, él es su propio jefe, es decir, no subordina su trabajo en favor de su contratante con lo cual se puede afirmar que no existe subordinación, caso contrario en el ejemplo de los trabajadores contratados por honorarios a los que se les asigna una jornada de trabajo y recibe ordenes, esa asignación de ordenes y jornada es equiparable a la subordinación.

Los tribunales colegiados de circuito, han dado su opinión al respecto por medio de tesis jurisprudenciales que han emitido los tribunales colegiados de circuito en materia del trabajo, hasta la fecha hay registro de 5 tesis aisladas que en conjunto han formado jurisprudencia que ya tiene el carácter de obligatoria para toda autoridad laboral de índole local o federal y el criterio que han emitido tiene el sentido de proteger a la clase obrera, al darle la razón a los trabajadores que emiten recibos de honorarios de acuerdo a los requisitos que pide el código fiscal de la federación, pues con tal acto, están cumpliendo con el requisito legal que pide la Corte para aplicar esa jurisprudencia a favor del trabajador, esto en caso de demandar al patrón, el despido injustificado bajo los términos antes expuestos, para mejor comprensión de lo aquí descrito, adjunto la

tesis emitida por la corte a través de el tribunal colegiado de circuito que resolvió el amparo que se le solicitó, está es la tesis:

Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXIII, Junio de 2006
Página: 1017
Tesis: I.1o.T. J/52
Jurisprudencia
Materia(s): laboral

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS NO SON SUFICIENTES PARA ACREDITAR UNA RELACIÓN DE ESA NATURALEZA.

Si ante el despido alegado por el trabajador, la parte patronal niega la existencia del vínculo laboral, afirmando que se trata de un contrato de prestación de servicios, no resulta suficiente el hecho de que para demostrarlo exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, porque no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; considerando que lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivos y objetivos, como el que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, contando con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho; elementos que si no son debidamente probados en autos, debe estimarse que se trata de un contrato de trabajo para todas sus consecuencias legales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 10521/99. Radio Red, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Ana Paola Surdez López.
Amparo directo 1381/2001. Banca Serfín, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Serfín. 3 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 1701/2004. Eli Solórzano García. 12 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Miryam Nájera Domínguez.

Amparo directo 20181/2004. Q Net, S.A. de C.V. 8 de noviembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 19841/2005. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal. 10 de noviembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Miryam Nájera Domínguez.

2.5 SUBCONTRATACIÓN (conocida también como OUTSOURCING)

Esta forma de contratación, es la que utiliza personal propio para trabajar en una empresa que le contrata para realizar labores dentro de las instalaciones que le proporciona la empresa contratante, es decir, una empresa que cuenta con personal calificado, le da el servicio de personal a otra que no lo tiene o que no lo quiere contratar de forma directa, ya sea porque no quiere adquirir obligaciones laborales, de seguridad social, fiscales o porque no quiere contratar personal de forma directa para crear antigüedad con el personal que necesita. Es una forma de hacerse de mano de obra sin contratar personal de manera directa, en la práctica, las empresas bancarias, contratan a su personal de esa manera, ningún cajero que atiende ventanillas en bancos como Banamex, Bancomer, es contratado de forma directa por el banco, aunque realicen labores afines a la institución bancaria que ostenta la marca comercial de la sucursal en comento.

La contratación de personal, bajo los términos descritos en el párrafo anterior, tiene la ventaja de no obligar a la empresa contratante a pagos de horas extras, huelgas, antigüedad, seguridad social y prestaciones de ley, esto debido a que su obligación se limita a pagar la factura de personal que le exhiba la empresa a la que contrato para tales fines. Las prestaciones de ley que le corresponden a los trabajadores, las paga la empresa que es contratada para tales fines y a para el caso de que los trabajadores sean

despedidos, se deberá demandar a la empresa que presta los servicios de personal por ser ésta la que contrato al trabajador.

Tomando en cuenta que los autores mexicanos consultados en la presente tesis, no hablan del tema aludido en el presente capítulo, es debido a que el tiempo en que fueron editados los libros en consulta no existía esa forma de contratar personal, esto surge en México a partir de los primeros años del siglo XXI, es decir, entre los años 2000 al 2004; sin embargo, Mozart Víctor Russomano en su libro ya citado “La Estabilidad del Trabajador en la Empresa” de la página 145 a la 161 expone una forma de contratar parecida que se lleva a cabo en Brasil en los años noventa por parte de las empresas petroleras, bancarias y refresqueras en aquel país, teniendo como base cambios legislativos a las leyes laborales de aquel país después de darse cuenta del abandono que sufrían ese tipo de trabajadores, esos cambios legislativos incluían el cobro vía impuestos a las empresas para crear un fondo económico a todo empresario que utilizara y vendiera esa forma de contratación de personal, el fondo se denominó en ese tiempo como “Fondo de Garantía Social al Trabajador” y consistía en una aportación en dinero que hacían en conjunto la empresa que recibía el trabajo, la empresa que contrataba gente para otras labores que no le eran propias, el Estado Brasileño y el trabajador, para darles una estabilidad laboral que no tenían cuando trabajaban contratados bajo la forma de outsourcing.

Ya en México, de manera humanitaria, las empresas que contratan personal de esta forma, en caso de accidente, deben de prestar los primeros auxilios a los empleados que utiliza de la empresa contratante, para no incurrir en conductas delictivas de omisión de auxilio, al mismo tiempo, cuando la empresa contratante de personal, sufre desfalcos, fraudes, pérdidas en su patrimonio, debido a la conducta de los empleados que tiene a su servicio y que se subordinan a la empresa que contrató, debe de reclamar directamente a la empresa que le provee de personal por ser ésta la directamente responsable de las conductas que tenga el personal a su cargo y que contrató.

CAPITULO 3.

MANTENIMIENTO DE PERSONAL.

En este capitulo expondré las sugerencias que propongo para la exaltación del estado de ánimo en favor de la realización de un trabajo más eficiente dentro de las empresas; para fomentar un estado de animo positivo que tienda a elevar la efectividad de éstas mismas; es la elevada productividad y ventas, las que harán que las empresas estén en condiciones de pagar buenos sueldos y que su crecimiento sea tangiblemente aparejado a la estabilidad económica de sus socios y empleados.

3.1 MARCO JURIDICO.

Este se debería encontrar inmerso en lo contenido en la L.F.T. pero revisando de principio a fin este fruto legislativo, resulta ser que en todo su articulado, no nos especifica nada respecto a cómo mantener contento al personal trabajador de cualquier empresa o negocio, es por eso, que queda al libre albedrio de los patrones, también es cierto que la forma de pensar de cada patrón es abismal entre uno y otro, el criterio para mantener entusiasmado al personal a su cargo cae plenamente en el terreno de lo subjetivo, es por eso quizás que no existe precepto jurídico laboral que contemple conceptos como los planteados en esta tesis, para ese caso, se pasa de lleno a las sugerencias que a mi entender considero adecuado hacérselos saber a mis lectores.

3.2 COMO MANTENER EL ENTUSIASMO EN EL EMPLEADO.

1.- Reciclado de desperdicios industriales:

Es de elemental conocimiento, que las empresas son fuente de trabajo, riqueza, pero también de contaminación, los cuales son resultados implícitos relacionados con el crecimiento de la economía de un país, es la factura que la madre naturaleza le cobra a la humanidad completa a cambio del consumo de los recursos que nos proporciona. Las microempresas no son la excepción, con respecto a lo que generan, pero, lo desmenuzaremos con el propósito de verlo desde varios ángulos y sacarle un mayor provecho, menciono lo anterior porque todas las empresas generan desperdicios considerados industriales y dichos residuos pueden ser reaprovechados en beneficio de las partes que integran la cadena productiva, es decir, empleados y patrones, y que por lo regular no son aprovechados por desconocimiento de las partes y cuando se le empieza a sacar provecho, estos son monopolizados por el patrón o por el empleado que las maneja, legalmente el patrón es el que debe de salir beneficiado de los ingresos obtenidos por el reciclaje de dichos desperdicios, pero también es cierto, que los ingresos que más interesan a todo patrón, es la venta de los productos terminados, por que es ahí donde radica la riqueza de toda empresa y termina por minimizar los desperdicios industriales, pero que para todo empleado, un ingreso extra nunca esta de más o podrá ser despreciado.

De lo antes expuesto propongo que de los desperdicios de las empresas que puedan ser reciclados obteniendo un ingreso para la empresa, sean recolectados por todos los trabajadores, y sus frutos repartidos equitativamente entre los que participen en la recolección, siendo administrados estos por un comité de trabajadores que a la larga tienden a representar a esta comunidad trabajadora para otras situaciones.

Todos saldríamos beneficiados de la correcta recolección de desperdicios industriales, empleados, trabajadores, sociedad y sobre todo el medio ambiente en que vivimos, al darle menos carga de basura en los tiraderos y mayor utilidad a los desperdicios industriales que dicho sea de paso, no son nada insignificantes, de ahí que, enseguida menciono los diferentes tipos de desperdicio que generan las diferentes actividades comerciales y en donde se les puede revender para sacarle provecho a estos:

Empresa o giro comercial	Tipo de desperdicio que genera	Lugar en donde se recicla
Taller mecánico	Fierro viejo, refacciones usadas	Depósitos de fierro viejo
Editoriales	Viruta de papel, papel impreso erróneamente, desperdicio de papel	Depósitos de papel, fabricas de cartón
Fabricas de plástico	Desperdicio de plástico inyectado	Recicladoras de plástico
Constructoras	Madera, materiales de construcción	Pueden ser reaprovechados

Estas son solo algunas propuestas de reciclamiento de desperdicios industriales de solo unos cuantos giros industriales, siendo comprobables por otros tipos de estudio que en todos los centros de trabajo se generan desperdicios que pueden ser reaprovechados para bien de los trabajadores en segundo plano, en primerísimo lugar está el beneficio que la sociedad en su conjunto recibe al reaprovechar la gran cantidad de basura que las empresas generan.

2.- Tiempo extra:

Para algunas empresas, es posible esta prestación considerando que su manejo debe de ser correctamente calculado y por añadidura, correctamente pagado, existen limitaciones para su ejercicio como se desprende de los artículos 66,67 y 68 de la L.F.T. que nos indica el límite máximo que debe trabajar cada persona, horario en que se debe de trabajar y prestación adicional al salario del trabajador por ese concepto, cabe señalar que no hay impedimento alguno para el patrón, para que sea éste el quien designe quien puede trabajarlas y quien no, es facultad exclusiva de éste otorgar dicho beneficio, así como también es facultad del trabajador el aceptar trabajarlas o no, y para ninguno de los supuestos se puede o debe aplicar coacción alguna para trabajarlas o para otorgarlas, pero si es obligatorio para el patrón, pagarlas, no es optativo para el patrón el pago de esas horas extras, se deben de pagar. Retomemos la descripción jurídica que la Ley Federal del Trabajo contiene en su espíritu, es la intención del legislador al plasmarla y cumplir así con la más esencial de sus funciones y es la siguiente:

-Artículo 66 “Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces por semana”.

De la lectura de este articulo no queda duda al respecto de su aplicación, deja bastante claro, como se debe de distribuir el beneficio de este trabajo adicional y el criterio de su distribución a lo largo de la semana laboral, aunque en la practica empresarial, se administre de otras formas, con el respectivo riesgo de algún accidente por acumulación de trabajo en una sola persona, es por esa razón que se sugiere que no se trabajen horas extras en exceso y mucho menos en horarios nocturnos por una sola persona, recordemos que la acumulación de horas extras en una sola persona trae como

consecuencia un inminente riesgo de accidente de trabajo por cansancio y todos las demás consecuencias que trae aparejadas un accidente laboral.

-Artículo 67 “Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Para la correcta interpretación de este artículo, nos debe quedar claro que el párrafo que nos interesa y aplica a esta tesis, es el segundo, por ser el que tiene aplicación en este capítulo; del cual nos debe quedar claro con su simple lectura, pues nos indica que las horas extras se deben pagar al doble de su valor con que están tazadas, es decir, si una hora tiene un valor de \$5.00 cuando se pague como tiempo extra, se deberá pagar a \$10.00 cada hora hasta llegar a la novena hora.

-Artículo 68 “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Del capítulo de la L.F.T. en el que nos refiere y explica el manejo del tiempo extra, se comprenden los alcances de este apartado “LÍMITES DE JORNADA A QUE ESTA OBLIGADO UN TRABAJADOR Y COMO DEBERÁ DE REMUNERARSE EL TIEMPO EXCEDENTE”

Como se desprende del artículo anterior, se explica que la hora extra número 10 en adelante, de la misma semana de trabajo, tendrá un valor del doble, al precio en que esté tazada, dicho de otra forma, si una hora tiene un valor de \$5.00 a partir de la décima hora, tendrá un valor de \$15.00 siempre y cuando se hayan cubierto nueve horas extras antes las cuales serán pagadas de acuerdo al criterio del artículo anterior.

Expongo lo anterior, con el fin de precisar, la forma de pago del tiempo extra que labora el personal de cualquier empresa, no obstante, existen otras formas más efectivas de incentivar a el personal para llevara cabo funciones adicionales a las que les corresponden dentro de su jornada laboral y que expongo en párrafos adelante, en el apartado 5 de este mismo capítulo, titulado “Estímulos Económicos”.

En este mismo capítulo señale que para el patrón no es optativo el hecho de pagar el tiempo extra, así como tampoco tiene otra opción para al pago de este con el incremento que la L.F.T. señala, de acuerdo a los porcentajes de incremento que esta misma indica.

En conclusión; he planteado el estudio del tiempo extra, para hacer del conocimiento de las partes, a que se obliga cada una de ellas al dar cabida a estos supuestos que son muy comunes en el ámbito laboral y que en la práctica se manejan de manera unilateral en cuanto a las formas de pago que utilizan los patrones al llevar a cabo la remuneración de este.

3.- Escalafón:

Es indudable que es propósito de todo empresario que su negocio crezca, eso es sinónimo de crecimiento económico, así como también a todo trabajador le asiste el derecho de pretender crecer en el desempeño de las funciones que le asignan, hacerse

destacar es un instinto de todo ser humano, a todos nos es grato cuando se nos reconoce el esfuerzo que realizamos al trabajar, es esa una condición humana que es atribuible tanto a patrones como a empleados, y si esa condición es aprovechada conjuntamente, es como se le puede sacar un doble provecho, con esto quiero decir, que, cuando a un empresario le corresponde hacer crecer su negocio, por añadidura necesitara de más empleados, pero al mismo tiempo, requerirá de personal adicional para supervisar a estos nuevos empleados y es ahí en donde se le puede sacar provecho a los ascensos escalofonarios dentro del organigrama de una empresa y ascender a un empleado con experiencia, confianza y arraigo dentro de la organización para promoverlo a que capacite y supervise al nuevo personal, con su respectivo aumento de responsabilidad, pero también de salario, es por eso que la misma L.F.T. lo contempla dentro de los artículos 154 y 159, en los cuales se contempla el ascenso de trabajadores, así como la capacitación a los mismos, lo cual se ve en el siguiente capítulo.

Un criterio determinante, que el patrón debe de considerar para aplicar el ascenso de personal en el organigrama de funciones, es el que contempla el artículo 154 y que nos enumera quienes tiene prioridades de recibir el tan anhelado ascenso, esos elementos de consideración son:

- 1.- Nacionalidad, dado el caso de que existan trabajadores de otras nacionalidades, es ahí donde tendrán mayoría de derechos los trabajadores mexicanos por encima de los que no lo sean.
- 2.- Los que tengan a su cargo una familia, no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico.
- 3.- Los sindicalizados respecto de los que no lo sean.

Todo este razonamiento de derechos de ascenso viene debidamente redactado en el capítulo IV de la L.F.T. titulado “Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso”.

5.- Estímulos económicos:

En este apartado, se hablara de manera jurídica, de la forma en que se deben manejar los estímulos económicos y los vamos a ver desde el punto de vista patronal y también desde el punto de vista del trabajador, debido a que estos entre si, son diametralmente opuestos por naturaleza de la propiedad privada, recordemos que es al patrón al que le corresponde pagarlos y al empleado recibirlos, y es ahí donde las cosas toman la oposición natural que menciono, no obstante, su aplicación está vigente en la actualidad por un gran numero de empresas.

Es también sabido que su promesa levanta sustancialmente la productividad en todos los sectores de la economía en donde se utilicen, pongo de ejemplo la experiencia personal que tengo al conocer una empresa que maneja estos estímulos con su personal y que consiste en lo siguiente: Cuando esta empresa gana algún contrato de trabajo grande, promete a todos los empleados un bono por entregarlo en el tiempo y forma en que la empresa lo promete, que por lo regular es extremadamente corto, con esta acción, la empresa no paga horas extras, pero paga el bono en cuestión, que por lo regular tiende a ser mayor en comparación con las horas extras que podrían pagar en caso de optar por esa forma de administrar a su personal, también menciono que este bono en promesa lo paga una vez cobrado el trabajo por la empresa, cuando son varios los contratos de trabajo de las empresas, estos se pueden manejar por separado y por equipos de trabajo que son organizados por los mismos patrones, de su personal disponible, no existe precepto alguno en nuestra legislación que lo prohíba o que lo autorice por lo que aplica perfectamente un principio de derecho publico que así: “Lo

que no esta prohibido, esta permitido” y en la aplicación de este principio esta la fundamentación jurídica de la aplicación, pago y uso de los estímulos económicos que comento, quedando a criterio de los lectores, el uso de estímulos económicos o el pago de horas extras al momento de administrar a su personal, recordando siempre que de una u otra forma, el pago es ineludible por obligación, basta recordar que el derecho cobrar el tiempo extra trabajado es irrenunciable.

6.- Justicia dentro del Centro Laboral.

En un centro de trabajo de la iniciativa privada, es decir, donde hay un dueño de la empresa, el patrón o sus representantes, son los únicos facultados para aplicar las medidas disciplinarias que considere adecuadas o que el mismo tenga documentado en un reglamento de trabajo, ya sea porque lo aplica de forma personal directa o por delegación de facultades en alguno de sus subordinados encargados de la supervisión del personal dentro de la empresa, estas medidas disciplinarias pueden ser susceptibles de aplicarse de acuerdo al interés que el mismo patrón tenga en aplicarle tal medida a empleado alguno, dicho de otra forma, existen empleados preferidos para el patrón dentro de una empresa, es imposible dejar de apreciar que algunos empleados son más aplicados y dedicados que otros, más sociables que otros o simple y sencillamente son más barberos que otros, de ahí, los demás empleados observan tal preferencia y es ahí en donde surgen los conflictos internos entre los mismos empleados y también con la administración de la empresa, en la forma en que el patrón sepa manejar tales conflictos y conciliar los respectivos intereses, es en la misma forma en que el ambiente laboral será denso o ligero.

Esto sólo deja a la consideración y ética del patrón y sus representantes, la administración de justicia en el centro de trabajo, siendo que la palabra justicia gramaticalmente significa: “*Dar a cada quien lo suyo*” y es al momento de llevar a la practica dicho concepto, sin desprenderse de los intereses y preferencias que se tiene por algunas personas y la antipatía y desinterés que se tiene por otras, es cuando el patrón toma decisiones que pueden ir en contra de sus propios intereses, cuando aplica una medida disciplinaria en una persona que es bastante eficiente va a afectar a su producción y sin embargo, de no aplicarla el personal piensa que también a otros se les puede dispensar tal sanción, es por eso que los conflictos internos en un centro de trabajo deben de ser manejados con la más estricta consideración de todos los factores que sea posible y dejarlos asentados en algún documento de comunicación interna como lo son las circulares, que no son otra cosa que, una forma de comunicación formal y documentada del patrón con sus empleados, comunicación que se entabla con fines prácticos para dejar asentado como se va proceder, de darse tal o cual conducta de los empleados, sus excepciones de aplicación, así como el tipo de sanción que conlleva la ejecución de la conducta a sancionar, dicho en palabra coloquiales “*Sobre advertencia no hay engaño*”, es en la correcta e indiscriminada aplicación como se puede llevar a buen termino cualquier conflicto que se presente, y además se deja la advertencia de, lo que le va suceder a quien no acate tal disposición, por eso, las medidas disciplinarias que se vayan aplicar al personal en el centro de trabajo se debe de dejar constancia por escrito y en lugar visible para todo el personal para que vean la advertencia que el patrón hace para prevenir conductas inadecuadas.

Dicho en otros términos enunciados ya con anterioridad en esta misma tesis, la disciplina dentro del centro de trabajo, es de decidirse de forma atinada, con la

expedición, presentación, aprobación y publicación del ya mencionado REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Las medidas disciplinarias que tome el patrón con sus empleados, al amparo del reglamento interior de trabajo, están supeditadas, primeramente a las normas supremas como son la Constitución Federal, luego, la Ley Federal del trabajo, el Código Penal local, no están al libre albedrío del patrón; además, no deben de ser degradantes ni discriminatorias, deben de estar regidas por la ética, moral y buenas costumbres de la sociedad; términos muy ambiguos, pero que pretenden proteger la dignidad humana al momento de aplicar la justicia en un centro de trabajo.

3.3 CÓMO CONTRATAR A TRABAJADORES EFICIENTES.

No existe método alguno altamente eficaz capaz de encontrar personal perfecto por simple hecho de que la perfección humana no existe, lo que les resta a los patrones, es buscar personal de la forma más adecuada posible para así meter a su empresa o negocio, gente con los más altos valores y cualidades personales como lo son la honradez, puntualidad, etcétera, que le den la seguridad al patrón de que va a dedicarse a hacer crecer su negocio en la mayoría del tiempo y no resolviendo conflictos de índole meramente personal entre sus empleados, para eso, son acordes los siguientes apartados:

3.4 CAPACITACIÓN DE PERSONAL.

Es esta una prestación contemplada dentro de la L.F.T. y que se regula con los artículos 153 de las fracciones a “a” la “w”, en estas fracciones se contempla la forma y fondo en que todo trabajador reciba la capacitación a la que tiene Derecho, en esas referidas fracciones se nos especifica en dónde y bajo qué términos se debe llevar cabo ésta, de ahí que queda a la libre interpretación que los interesados le den a este precepto.

Existen empresas certificadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social así como también de la Secretaría de Educación Pública que se dedican a capacitar a personal de quien se lo solicite, sin embargo, no es obligatorio que se capacite a personal por medio de éstas, es decir, está sujeto al albedrío del patrón contratante el buscar donde capacitar a su personal, sin embargo, existe la posibilidad de que los empleados puedan recibir capacitación dentro de la misma empresa y que ésta sea impartida por otros empleados más antiguos o por los mismos patrones, teniendo estas opciones de auto capacitación, la desventaja de no ser deducible de impuestos.

De cualquier forma, ya sea contratando a empresas externas o de auto capacitación, el objetivo final es el de dar una especialización al personal, dar a conocer mejores formas de hacer las labores, experiencias de otras personas que realizan funciones similares a las nuestras, cualquiera que sea la opción que tome el patrón, el resultado siempre será el hecho de mejorar al personal, aún que exista el riesgo siempre latente de que el personal capacitado se vaya a trabajar al día siguiente a otra empresa y se lleve los conocimientos y capacitación adquiridos en la empresa que le dio esa oportunidad y que ya no pudo sacarle provecho a los mismos.

Recordemos que además de capacitar a una persona se capacita a un mexicano que es a su vez, padre de familia, hijo, hermano y pertenece a nuestra sociedad, por lo que la capacitación que recibió, también se le dio a la sociedad en forma individualizada, pero que tiene un resultado a futuro en su conjunto, dicho en otras palabras, no es un gasto mal realizado, el tiempo de la capacitación es fuera o dentro del tiempo de labores y es muy escaso el personal que no acepta tomar dichos cursos, recordemos también el beneficio de la deducibilidad de los gastos realizados en este rubro, una ventaja más para el patrón, es el albedrío que éste mantiene al ser él quien decide qué persona recibe este beneficio, siempre e invariablemente es quien decide a quien se le imparte, a menos que exista ya contrato colectivo de trabajo que estipule pacto en contrario al respecto, en ese caso, es el sindicato el que decide a qué trabajadores se les otorga ese beneficio y esas condiciones deben de venir especificadas en el mismo contrato y ser aplicadas de manera equitativa, pero para el caso que nos ocupa, no aplica la posibilidad de contar con contrato colectivo de trabajo, recordemos que estamos hablando de micro y pequeñas empresas.

Existen otras modalidades de dar capacitación a los empleados y que son aplicadas por patrones de mayor tamaño que los aquí citados, recordemos que está tesis va dirigida a pequeños patrones, pero también a los grandes patrones de los diferentes giros comerciales, deben de dar este beneficio a sus empleados; estos grandes patrones imponen otro tipo de condiciones que por su tamaño es que se involucran a instituciones como la S.T.P.S. y la S.E.P. quienes son las dependencias que certifican a las empresas capacitadoras; los planes de capacitación son elaborados en coordinación sindicatos y dependencias, un beneficio adicional que tienen las empresas certificadas por la S.T.P.S. o la S.E.P. es el hecho de que los trabajadores reciben una constancia de los cursos recibidos por estas empresas avaladas por estas autoridades y que tienen un alto valor curricular para los mismos.

El maestro Mario de la Cueva en su libro ya citado “El Nuevo Derecho del Trabajo” le dedica un capítulo completo a la capacitación del personal del que resalta el señalamiento al decir que la capacitación del trabajo proviene de un precepto constitucional pero en la vida práctica no se le da su respectiva importancia, con todo y estar elevada a rango constitucional, al patrón le resulta una carga de gastos mal encaminados y que ven como una traición al hecho de que un trabajador ya capacitado se pueda salir llanamente y no desquite el gasto empleado en su capacitación en beneficio del patrón que lo realizó.

CAPITULO 4.

DESPIDO DE PERSONAL.

Es este el capítulo más áspero y difícil de llevar, pero también es esencial en esta tesis, de su título es que pretendo despertar el interés de los micro, pequeños empresarios y trabajadores en llevar a cabo los consejos que aquí expongo, con el objeto de que, su administración capital-trabajo sea lo más apegada a moral, derecho y al mismo tiempo eficiente, en los límites de lo posible y así sus ocupaciones sean hacer crecer el negocio, preocupándose lo menos posible en los problemas que surgen al empezar a manejar su personal; en ningún momento se tendrá la receta exacta para manejar las relaciones humanas, éstas son de lo más incalculables e impredecibles, no existe una fórmula para su manejo, es por eso que enfoco mi esfuerzo en exponer la teoría, principios laborales y experiencias personales para desalentar la indiferencia existente en este tema por parte de los patrones y con el fin de hacer una aportación para que las fuentes de empleo estén preparadas lo más eficientemente posible para saber qué hacer antes, durante y después de contratar personal y que sus mejores esfuerzos sean enfocados en hacer productivos sus negocios y no en defenderse de las demandas laborales.

Empezaremos por definir que es la rescisión de la relación laboral, para eso primero recordemos que la relación laboral se da por medio de la firma de un contrato y también de forma verbal, una vez que la relación laboral se establece y perdura, para cuando se rompa dicha relación laboral tanto por contrato como de forma verbal, se le conoce como rescisión de la relación laboral y tiene implícitas consecuencias de tipo jurídico como lo son el reclamo de la indemnización cuando se le atribuye responsabilidad al patrón; la terminación de la relación laboral por parte del trabajador no conlleva responsabilidad laboral alguna de indemnizar al patrón, la indemnización solo se le atribuya al patrón.

Para entrar al estudio de la terminación de las relaciones laborales, primero se debe de conceptualizar la palabra estabilidad laboral, que significa todo lo contrario, es decir, estabilidad laboral significa la seguridad de contar con un empleo siempre y cuando el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales conforme a lo pactado con su patrón y no cometa conducta alguna que sea motivo de rescisión; la rescisión de la relación laboral, es la forma de terminar la misma de forma genérica, la especie van a ser las causas de cada terminación pues no existe caso igual a otro. Pero eso he de citar el concepto de estabilidad más completo de entre los autores consultados para esta tesis, lo es la del maestro Mario de la Cueva en su ya citado libro “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” (11), siendo el siguiente: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”, a criterio del que suscribe, me parece el concepto más acertado, por lo tanto, una vez señaladas las contrastantes diferencias entre ambos conceptos es que podemos pasar al estudio de la terminación de la relación laboral que como dije al principio de este capítulo, es contraria con el concepto de estabilidad laboral.

11.- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo, pagina 219, *Op cit*, pagina 19.

Es menester mencionar la opinión vertida por el maestro José Dávalos en su ya citado libro Derecho del Trabajo I (12), en la que capitula la estabilidad en absoluta y relativa diferenciándose la absoluta en el grado de libertad que se le concede al patrón para terminar la relación laboral, para mayor entendimiento transcribo ambos conceptos:

Estabilidad absoluta: Se habla de ella cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probar ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

Estabilidad relativa: Es cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La distinción surge del Derecho laboral comparado entre países europeos con el Derecho laboral mexicano, y de la cual se distingue que en México se goza de una estabilidad relativa pues los patrones pueden terminar la relación laboral de forma unilateral (por causa justificada o por causa injustificada pero aplicada arbitrariamente) y esa forma es despidiendo al trabajador como autoridad máxima dentro del centro de trabajo, pasemos entonces al planteamiento de conceptos que se dan al momento de despedir personal.

La estabilidad relativa del trabajo en México tiene su fundamento jurídico en lo que dispone el artículo 123 constitucional en su fracción XXII así como en lo que disponen los artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52 de la L.F.T.

4.1 MARCO JURIDICO.

Una vez planteada la importancia de este capítulo, expongo en adelante, los conceptos y preceptos jurídicos que considero sobremanera, debe de saber el patrón y los trabajadores, los cuales son los siguientes:

La **relación laboral** se ha formalizado y perdurado, es decir, el patrón y el trabajador ya reciben cada uno lo que espera del otro durante un equis distante tiempo, según lo conceptuado en el párrafo anterior se le llamaría **estabilidad laboral**; para cuando inevitablemente se presenten fricciones, inasistencias injustificadas al trabajo en un lapso menor a 30 días, engaños, pleitos, choque de intereses por parte del trabajador o falta de pagos o prestaciones, despidos injustificados, castigos por parte del patrón; o alguna conducta desplegada por alguna de las partes que imperfecciona la relación laboral ya previamente conceptualizada, inevitablemente esa conducta es la causa de **rescisión** de la relación laboral.

12.- José Dávalos, Derecho del Trabajo I, pagina 139, *Op. Cit.*, pagina 27.

Una vez que nace la relación laboral y se presente una conducta causal de rescisión, le sigue el comienzo del fin de la misma, para cuando se presente dicho fin y recordando que las partes en conflicto son la obrero y la patronal, solo aplica la rescisión de esa relación laboral; expondré la forma de terminación de la relación de trabajo en cuanto toca al trabajador, siendo el abandono de la fuente de trabajo, la muerte del trabajador, la incapacidad del trabajador y la renuncia las únicas posibles, pero solo estudiaremos la primera y la última por ser las más complicadas debido a su naturaleza.

4.1.1 ABANDONO DE TRABAJO, como casual de rescisión.

De lo que dispone el artículo 47 Fracción X, en relación con el artículo 134 fracción V, también con relación con el artículo 135 fracción II, que exponen los supuestos en que se encuadra la conducta obrera de abandonar el trabajo así como faltar al mismo, leamos lo que a continuación exponen cada precepto jurídico en cita:

Artículo 47 Son causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón:

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

Artículo 134 Son obligaciones de los trabajadores.

V Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo.

Artículo 135 Queda prohibido a los trabajadores.

II Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

De lo contenido e interpretado por los artículos anteriores, se encuadran dos posibles supuestos que el legislador contemplo en su momento, para que se de la rescisión del contrato de trabajo, siendo los siguientes supuestos:

1.- Abandono de trabajo: El trabajador realiza la conducta de abandonar el trabajo sin avisar, sin despedirse e inmediatamente enfocándose a buscar otro trabajo por así convenir a sus intereses, dejándole la responsabilidad al patrón de justificar la rescisión laboral por medio del procedimiento de notificación de terminación de relación laboral sin responsabilidad para el patrón llevado ante la junta competente.

2.- Acumulación de faltas: Una vez que algún empleado ha faltado más de 3 días seguidos o saltados a sus labores en menos de 30 días, a la cuarta falta o a la tercera con un retardo, libera de la responsabilidad de indemnización por rescisión laboral que constitucionalmente le corresponde al patrón por terminar una relación laboral sin causa justificada; hay un segundo requisito, y es la injustificación de sus faltas, a menos que al trabajador le asistan algunas de las siguientes causas de justificación que tiene el empleado:

1.- Enfermedad o accidente que sufra el trabajador.

2.- Detención del trabajador que termine en sentencia absolutoria.

Dos circunstancias indispensables para determinar responsabilidad o no a las partes en caso de demanda son las siguientes:

1.- El aviso que el trabajador le de al patrón cuando de sufre alguna enfermedad o detención.

2.- El permiso que otorgue el patrón respecto a la ausencia del trabajador.

Lo más común que sucede en la práctica empresarial, es el hecho de que cuando el empleado ya no se siente a gusto con el trabajo, es que éste abandone el mismo sin avisarle al patrón e inmediatamente se enfoque en busca otro empleo, también es muy común la conducta patronal de correr al empleado que ya no es de su gracia sin mediar causa justificada o procedimiento de despido alguno.

Cabe mencionar lo comentado por el Maestro Francisco Ramírez Fonseca en su libro “El Despido, comentarios y jurisprudencias” (13) en las que expone:

“La falta de asistencia debemos de entenderla como inasistencia al trabajo; por ende, el trabajador que llega después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada no falta a su trabajo para los efectos del cómputo a que se refiere la casual de rescisión. El patrón no tiene obligación de admitir en el trabajo a un trabajador que llega tarde, ni la de pagarle salario por un día no trabajado, pero no puede alegar que el trabajador haya incurrido en una inasistencia a su trabajo; el trabajador llega tarde, pero llega”.

De lo vertido por el maestro en cita, es que nos debe de quedar más que claro lo que en teoría se debe de interpretar en cuanto a una de las lagunas que surgen en el precepto jurídico referido al principio del presente capítulo.

4.1.2 RENUNCIA.

Esté es el segundo supuesto a estudio y que libera de responsabilidad al patrón, es el acto jurídico atribuible exclusivamente al trabajador y que rescinde la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, consiste en un documento en el que consta el deseo irrevocable del trabajador de dar por terminado el vínculo laboral de obligaciones y derechos que une a las partes; para todo trabajador que tiene otras expectativas de superación en otras empresas, es el acto acorde que le deja abierta la puerta de ese empleo que abandona para el caso de que no tenga éxito en la nueva empresa que emprenda.

Algunos patrones en agradecimiento a esté tipo de empleados que demuestran con ese tipo de hechos su amplia responsabilidad, entregan un estímulo económico que no les corresponde pagar pero que lo hacen por el simple gusto de hacerlo.

13.- Francisco Ramírez Fonseca, El Despido, Comentarios y Jurisprudencias, Grupo Editorial, 1988, página 95.

Para el caso de que exista alguna demanda por despido injustificado posterior a la renuncia que firme el empleado, esta no tendrá éxito ninguno, en el proceso laboral de esa demanda; al trabajador solo le asiste una única oportunidad de tachar de falso el contenido y la firma del escrito de renuncia, lo cual va a requerir de inversión de tiempo, dinero y esfuerzo con el fin de desahogar con pruebas de documentoscopia y grafoscopia su dicho, habrá de ofrecer como prueba una opinión pericial tendiente a demostrar lo dicho por el actor trabajador que alegue de falso el documento de renuncia,

pero también al patrón se le concede la oportunidad de exhibir peritaje adicional que demuestre que el documento es autentico, y la junta que conozca del asunto habrá de nombrar un perito tercero en discordia que con su dictamen inclinara la balanza de la justicia hacia alguna de las partes; es por eso que no se presagian buenos resultados respecto a la objeción de falsedad en el documento de renuncia.

4.1.3 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Al entrar al estudio y exposición a fondo de este capitulo, es que se pasa al mismo tiempo a tratar de describir la esencia de la misma Ley Federal del Trabajo, recordemos que en la Carta Magna está plasmado el espíritu constituyente de los congresistas de 1917, de la redacción del Artículo 123 de nuestra Constitución es que surge esta misma ley, por eso es reglamentaria de ella, y a todas luces queda manifiesto que con esa misma ley se pretende equilibrar el poder innegable que tiene el dinero al momento de impartir justicia, recordemos que hasta antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, todos los conflictos obrero patronales se ventilaban en los tribunales civiles en donde predomina la igualdad de las partes, es decir, para el juzgador la parte actora y la demandada son vistos en igualdad de circunstancias, cada parte se encarga de erogar sus respectivos gastos que genera la representación, la presentación de pruebas y todas las demás erogaciones que se hacen en un juicio, es por eso que en aquellos años después del conflicto armado revolucionario, se pretendió dar vida a una ley que diera equilibrio al poder del dinero por medio de instituciones y leyes que vigilaran el adecuado cumplimiento del propósito de protección a las clases más desprotegidas como lo son los trabajadores y que valientemente hicieron valer los héroes de nuestra revolución, después de la anterior exposición de estos motivos es que se empiezan a tratar e describir los principales derechos que la L.F.T. contiene entre sus paginas a favor de los trabajadores y que a continuación enuncio:

Derecho a un sueldo: Antes del conflicto armado de 1917, los patrones acostumbraban a pagar en especie a sus empleados, les pagaban con víveres como maíz, frijol, arroz, también les pagaban con ropa, animales y otros enseres pero nunca les pagaban con moneda corriente de uso en el país y por esa circunstancia, las empresas nunca se descapitalizaban, sin embargo lo más grave que vivía la clase obrera de esa época, es que nunca les pagaban bajo algún criterio que determinara que sueldo era justo o injusto, dicho en otras palabras, el sueldo lo determinaba el patrón, el decidía cuánto dinero se pagaba, cada cuando y si a eso le adicionamos que debían cobrar en mercancías, el patrón ganaba por todos lados.

A partir de la promulgación de la multicitada Ley Federal del Trabajo, es que se impidió cobrar en especie, se fijo un sueldo mínimo, una jornada de trabajo más humanitaria y un trato digno a los trabajadores, condiciones más favorables se dieron a partir de entonces.

En la actualidad se gozan de muchos beneficios que ya consideramos normales pero que costó sangre a los mexicanos de aquellas épocas.

En la actualidad pensamos que la Comisión de Salarios Mínimos tiene siglos de fijar sus irónicos sueldos, pero no es así, en estos momentos los sueldos no cubren las más mínimas necesidades pero por lo menos contamos con esa institución, aun hay mucho por trabajar, los sueldos que esta comisión señala como mínimos no alcanzan para

cubrir la más elemental forma de vida de cualquier mexicano, esa solución será motivo de otra tesis posterior a esta.

Por lo pronto debemos de enfocarnos y reconocer que en la actualidad ningún patrón paga sueldos más bajos que el mínimo, de hacerlo, sería considerado un delito patronal como se desprende del artículo 1004 de la L.F.T., además de que en la misma L.F.T. protege al trabajador para el caso en que se le quiera pagar un sueldo menor al mínimo, lo malo de eso, es que tanto en la ley laboral como en la ley penal, no queda lo suficientemente claro de saber qué persona puede denunciar ese delito, si es el trabajador o la autoridad laboral.

En la práctica, me imagino el viacrucis del trabajador al llegar a una agencia del Ministerio Público a denunciar este delito y más aun, el que se logre el ejercicio de la acción penal por la comisión de ese delito, de manera ilustrativa digo que: para que se dicte un auto de formal prisión es innegable que ese acto de autoridad debe de pasar por dos filtros de constitucionalidad los cuales son el órgano investigador y el órgano judicial, ya por sí mismo, el lograr la recepción de una denuncia de hechos constitutivos de ese delito es un logro bastante, va en aumento, lograr el ejercicio de la acción penal, el auto de radicación en el juzgado penal, el librar la orden de aprensión, obtener la sentencia condenatoria; trasladar todas esas etapas procesales al ánimo del trabajador denunciante que le representan tiempo dinero y esfuerzo dentro de ese proceso penal para demostrar el delito de pagar sueldos menores al mínimo, es ahí en donde el trabajo del abogado se estrella con un Derecho subordinado por el Estado, debiendo ser al revés y la paciencia del trabajador llega a su límite de resistencia.

Derecho a una indemnización por ser despedido injustamente: Siendo este un tema tan crucial, espinoso y delicado de tratar para todo empleador y trabajador, es el tema central de esta tesis, se dedicará mayor énfasis a la explicación de este tema.

Considerando que la Constitución Federal es la ley suprema que rige nuestra nación y es precisamente en el artículo 123 fracción XXII de esta Ley Federal del Trabajo en la que se determina el alcance de tal indemnización; es por esa razón que es de absoluta importancia que, para toda persona relacionada con el trabajo, su reglamentación se torne de suma importancia al despedir, al ser despedido, al recibir una demanda que nos denuncie esa actitud, todas las partes tengamos en cuenta que esa conducta está reglamentada por la más alta ley de nuestro país y que al efectuar esa conducta, al recibirla y al dirimirla, nos estamos sometiendo a la reglamentación de una ley que emana directamente de nuestra constitución.

Por eso las conductas que afecten a este tema no pueden ser consideradas tan a la ligera como lo sería el hecho de pasarse un alto, no cabe comparación alguna con esas dos conductas, recordemos que la Constitución y las leyes que de ella emanan son el resultado de una lucha armada de muchos años, sangre y sufrimiento de nuestros compatriotas, que dieron su vida en aquel entonces para que nosotros podamos disfrutar de garantías que en aquellos tiempos ni se soñaban, hagamos honor a esos héroes desconocidos que dieron su vida para tal efecto, haciendo valer nuestros derechos cuando despedimos y más aun cuando se nos despide, es una verdad conocida que al despedirnos del trabajo se nos afecta en nuestro trabajo, ingresos y derechos, para tal efecto es que existen las autoridades laborales tribunales y todo un aparato que tiene el encargo de hacer valer esos derechos.

Recordemos que el despido solo compete al patrón su realización y esta conducta patronal tiene dos vertientes las cuales son despedir con responsabilidad para el patrón y la de despedir sin que el patrón tenga responsabilidad alguna, es decir, el patrón tiene dos formas de terminar la relación laboral que tiene con cualquier trabajador, una de ellas es terminarla realizando la indemnización constitucional, reconociendo que tiene responsabilidad al despedir, pagando su correspondiente indemnización y la segunda opción que tiene para terminar una relación de trabajo, es despedir sin que este tenga responsabilidad alguna porque el trabajador incurrió en alguna de las causales de despido que contempla la misma Ley Federal del Trabajo, sin desembolsar pago alguno debido a que no tiene ninguna responsabilidad ante tal circunstancia.

Para que todo trabajador tenga derecho a su indemnización al momento de ser despedido no debe de cometer alguna de las faltas que contempla el artículo 47 y sus XV fracciones, de lo contrario exime de toda responsabilidad al patrón al darle motivos legalmente suficientes para que dicho despido sea considerado justificado y sin responsabilidad para el patrón, y para el caso de que el trabajador demande al patrón por despido injustificado tal proceso no obtendrá resolución favorable alguna, recordemos que los patronos también cuentan con protección laboral al respecto del caso planteado.

Para efectos de mejor entendimiento, la indemnización es el pago que realiza el patrón por los daños que sufre el trabajador al ser despedido de forma injustificada y consisten en un pago por los siguientes conceptos:

- 1.- Pago del sueldo de los días trabajados.
- 2.- Pago de la parte proporcional que le corresponda de vacaciones con su respectiva prima vacacional.
- 3.- Pago de la parte proporcional del aguinaldo que le corresponda.
- 4.- Pago por CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN DE CONFORMIDAD CON EL

ARTÍCULO 50 DE LA L.F.T. consistente en una cantidad igual a la mitad de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, en caso de ser una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Si la relación de trabajo excediera de un año, en una cantidad igual al importe de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y además de las indemnizaciones aquí señaladas, con el importe de tres meses de salario.

A criterio del que suscribe, la hipótesis planteada en el párrafo anterior, aplica para el caso de llegar a un arreglo las partes, que no exista demanda de por medio, siempre y cuando se le pague al empleado en una sola exhibición para que tenga la oportunidad de empezar a buscar trabajo de forma inmediata y con eso los daños de perder su trabajo sean de lo más mínimo.

Así mismo, del concepto de indemnización se desprende una hipótesis más que consiste en el caso de no llegar a un arreglo las partes y el trabajador demanda el

despido injustificado, para lo que se le deberá también reclamar de conformidad con la última fracción del artículo 50 de la L.F.T. que dice: “Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Una vez expuestos los pormenores, pasemos a deducir los Derechos intrínsecos a la relación laboral.

Derecho a una Jornada Humanitaria de Trabajo: En la actualidad las jornadas de trabajo diurnas oscilan entre las 8 horas y las diez horas de trabajo con intervalos para ingerir alimentos y un breve descanso efectuado al mismo tiempo que se come, es decir, el horario de comida es de una hora y se realiza de manera continua el comer con el descanso, una hora es un tiempo razonable para realizar ambas funciones, en jornadas de 8 horas de trabajo, la hora de comida es de 30 minutos recorriendo la hora de salida esa misma hora después, todo esto de conformidad con los artículos 60 y 63 de L.F.T. que así lo contempla tanto para jornadas diurnas, nocturnas y mixtas.

Artículo 61 de la L.F.T. “La duración máxima de la jornada será de ocho horas en la diurna, siete la nocturna, y siete y media la mixta.

La jornada diurna se considera entre las 6 horas y las 22 horas, la nocturna entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, la mixta comprende periodos de la mixta y de la nocturna siempre que el periodo de la jornada nocturna sea de menor a tres horas y media pues si comprende tres horas y media o más se reputara jornada nocturna.

Todas las demás jornadas que sean mayores a lo estipulado en la L.F.T. se consideraran como jornadas excesivas, de ahí que todo el tiempo adicional a estas jornadas, que trabaje el empleado serán calificadas como excesivas y podrán combatirse en una demanda ante la junta competente a menos que sean consideradas como tiempo extra, por acuerdo de las partes con su respectivo beneficio económico para el trabajador.

En la vida práctica de las empresas, las jornadas del personal de oficinas, oscila de las 9 de la mañana a las 7 de la noche con una hora de comida, esto indicaría que se trata de 9 horas de trabajo, lo que implicaría que se esté ante la presencia de una jornada más amplia de la legalmente establecida, pero no es así, esto debido a que, se está ante la presencia de una jornada de laboral de 5 días, de lunes viernes, para ese caso, la jornada laboral con horario de 9 de la mañana a 7 de la noche, está aumentando su horario de trabajo con el fin de aumentar sus días de descanso, para eso paga con una hora más de trabajo diario, para lograr descansar sábado y domingo.

Derecho a recibir capacitación para el trabajo: Este derecho también se contempla dentro del artículo 123 de nuestra Constitución, en la fracción XIII y considera que es una obligación de los patrones proporcionar capacitación para el trabajo que desempeña sin discriminación alguna en relación al trabajo que desempeñe el empleado y nos remite a la ley reglamentaria del precepto constitucional en cita que es la Ley Federal del Trabajo, que detalla la forma en que debe de recibir dicha capacitación el trabajador, al mismo tiempo, ésta Ley expone en su CAPITULO III BIS “DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES” que va desde el artículo 153-A hasta el artículo 153-X, todas las formas de capacitación

posibles para todas las ramas de trabajo, su forma de aplicación, autoridades, sanciones, constancias y demás circunstancias aplicables al tema; ya se expuso en el capítulo anterior y de forma más pormenorizada, las formas de capacitación por lo que en este apartado se omite ser extensivo en el mismo.

Derecho a servicios de salud: Un beneficio más que está contemplado dentro de nuestra Constitución en el artículo 123 fracción XIV con la observación de que sean accidentes o enfermedades de trabajo que se susciten al realizar labores propias del trabajo encomendado por el patrón, obligando a éste a indemnizar al trabajador por las lesiones o enfermedad que sufra, así como mientras dure su recuperación o convalecencia.

En la actualidad los servicios de salud se han ampliado hasta llegar a los familiares ascendentes y descendientes del trabajador y por medio de una de las instituciones que son resultado postergado de la revolución mexicana, me estoy refiriendo al I.M.S.S. siempre y cuando el patrón se dé de alta como tal ante esta institución de seguridad social y que pague los derechos que la institución le marque por concepto de pago de prima de riesgo de trabajo, caso contrario en que el patrón no se inscriba al padrón de patrones, los gastos de indemnización en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, correrán por cuenta y riesgo de dicho patrón.

Derecho a recibir una prima por años de servicio: Se considera análogamente al derecho de antigüedad, también conocido como prima de antigüedad; consiste en pagar una prestación adicional en dinero al trabajador en caso de despido injustificado con una serie de condicionantes que se ventilan en el capítulo que lleva el mismo nombre dentro de la L.F.T. y para lo cual se calcula de acuerdo a lo estipulado en ese mismo capítulo.

También se le conoce como a la prima por vejez o jubilación y se va a calcular y determinar de acuerdo a los años de trabajo en base a las aportaciones que al trabajador se le retengan y acumulen a su cuenta individual en donde se adicionaran sus aportaciones, a las que realiza el patrón y las que el Estado mexicano también aporta para que el trabajador obtenga esa suma de aportaciones al final de su vida productiva, tales cálculos los realiza el I.M.S.S. en semanas de cotización y en conjunción con el S.A.R. y la institución bancaria o administradora de cuentas para el retiro en la que se acumularon tales aportaciones individuales del trabajador, teniendo como fundamento jurídico, la Ley del I.M.S.S. **Derecho a recibir un sueldo en caso de accidente o enfermedad:** Dentro de este apartado dividiremos los accidentes y enfermedades que pueden sufrir los hombres y en un apartado especial describiremos los riesgos y enfermedades que pueden sufrir las mujeres y aunque los derechos que gozan cada uno de estos géneros son iguales, en la realidad física, somos diferentes, y queda demostrado a simple vista considerando como una verdad innegable.

Para el caso de los riesgos por accidentes y enfermedades que pueden sufrir las mujeres destaca una situación que en la práctica laboral se califica como enfermedad, pero que es en realidad el milagro más grande de la naturaleza, me refiero a la maternidad, esta es una circunstancia que solo se da en ellas y que la legislación laboral contempla, a toda madre trabajadora y embarazada se le concede un lapso de tiempo sin trabajar y con goce de sueldo, antes y después del parto para que lo disfrute a su libre albedrío, este lapso de tiempo que disfruta la mujer trabajadora y embarazada es de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto de acuerdo a lo estipulado en el artículo 170 fracción II de la L.F.T. y que también contiene una serie de beneficios que se

enumeran en las demás fracciones de ese mismo artículo como son el de realizar trabajos acorde a su estado y que no pongan en riesgo al producto, el disfrute de una hora de descanso para dar de comer a su bebé, conocida en la práctica como hora de lactancia misma que puede disfrutar junta o en lapsos de 30 minutos cada uno dentro del mismo día, durante un periodo de 60 días, para el caso en que se tenga que aumentar el tiempo en que regresar a trabajar la madre debido a que el parto se complicó o la salud de la madre corra algún riesgo, este se alargara hasta la total rehabilitación de ésta, así como a recibir las atenciones medicas en caso de que sean necesarias.

Estas son las más importantes prestaciones de seguridad social que recibe toda trabajadora en comparación con un trabajador, las demás prestaciones son de naturaleza análoga de acuerdo con el artículo 164 de la L.F.T. que a la letra dice: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.

A continuación enumeraré las demás conquistas laborales que son aplicables a toda persona sin importar su género y son las indemnizaciones en caso de accidente o enfermedad al realizar las funciones de trabajo que le fueron encomendadas dentro del periodo de tiempo de transportación del domicilio del trabajador al domicilio del lugar de trabajo y viceversa:

- ◆ Accidentes realizando labores de trabajo encomendadas por el patrón.
- ◆ Accidentes sufridos al transporte del empleado, al ir de su casa al centro de trabajo y de regreso a su casa.
- ◆ Enfermedades que adquiera el trabajador como consecuencia del trabajo que realiza.

Una aclaración importante de hacer, es la de conceptualizar y diferenciar lo que es considerado un riesgo de trabajo, una enfermedad de trabajo, una enfermedad profesional, un accidente de trabajo, un accidente personal, una enfermedad personal; De esta diferenciación es que nos queda claro cuáles están consideradas con responsabilidad para el patrón y eximen de toda responsabilidad a éste y serán consecuencia natural del deterioro físico y natural del trabajador, lo conceptualizo a continuación:

-Accidente de trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean en el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidos en la definición anterior, los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de ésta a aquel.

De la anterior definición, transcrita directamente del artículo 474 de la L.F.T. es que podremos entender que este artículo contempla todas las posibles lesiones físicas y orgánicas, que los trabajadores sufran al realizar sus funciones, sin dejar claro si son como consecuencia de actos atribuibles a la conducta del empleado, pueden ocasionarse accidentes por descuido, negligencia y con el dolo e intención manifiesta de lesionarse para ser incapacitado como consecuencia de esa conducta desplegada por el empleado, dejándole la enorme carga de trabajo dinero y esfuerzo al patrón para comprobar la negligencia o dolo con que se condujo el trabajador al momento del accidente lo que resulta ser complicado de llevar a cabo.

Existen fraudes a las compañías aseguradoras en la vida civil cometidos por personas físicas, porque razón no los habrá en la vida laboral de las mismas; de la indemnización de los trabajadores es responsable el patrón por medio del seguro que

para tal efecto tiene contratado, por lo regular es el seguro del Estado por medio de la seguridad social el que se encarga de esa indemnización, así como de los servicios médicos, terapias de rehabilitación y demás accesorios hasta la total recuperación del empleado, todo eso a cambio de una cuota obrero patronal y una prima por riesgo de trabajo.

Una forma más de protección para el trabajador, radica en ampliar dicho beneficio en el momento en que realiza funciones fuera del área de trabajo que para tal efecto tenga al cumplir las órdenes que el patrón le asigne, es decir, cuando realiza trabajos que le encomienda el patrón fuera del lugar de trabajo en que habitualmente se desempeña, es de elemental justicia el pago de un seguro.

Otro beneficio más es el hecho de ampliar la protección para el trabajador hasta el horario para trasladarse a su casa y viceversa, todas esas situaciones con su respectivo riesgo y prima correspondiente a pagar por el patrón al IMSS.

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.

Interpretando el artículo 475 de la multicitada L.F.T. se alcanza a comprender que aquí sí se especifica que las enfermedades deben de ser originadas en el lugar de trabajo y como consecuencia de la realización de las funciones laborales realizadas, para que sean calificada como tal, las enfermedades que sufra el empleado y que no sean consecuencia del trabajo, no se calificarán como enfermedades de trabajo y por consiguiente no se indemnizarán, esto debido a que el patrón no tiene responsabilidad alguna en la adquisición de estas enfermedades por parte del trabajador.

Inmersos dentro de la Ley del Instituto Mexicano del seguro Social en comparación con la Ley Federal del Trabajo se encuentran diversos conceptos de igual significado que pueden confundir al lector que no esta familiarizado con ellos, bajo esa percepción y para no contribuir con esa confusión, los enuncio e identifico como riesgos de trabajo tal y como la L.F.T. los clasifica de forma genérica, en vista de que el presente trabajo es inminentemente laboral:

- 1.- Incapacidad temporal.
- 2.- Incapacidad permanente parcial.
- 3.- Incapacidad permanente total.
- 4.- Muerte.

Los riesgos aquí descritos, son consecuencia calificadora de las enfermedades y accidentes que sufre el trabajador con motivo de su trabajo; le corresponde al I.M.S.S. pagar la indemnización a éstas como parte de las prestaciones de seguridad social que el Estado mexicano brinda a la población económicamente activa en corresponsabilidad con el sector patronal y fundamenta su pago una vez rendido el informe médico familiar o de urgencias en relación con el de medicina del trabajo una vez confirmado el pago de aportaciones del patrón que radican en la vigencia del servicio.

Experiencia Personal: En seguida les expondré un caso de mi experiencia personal en el que intervine denunciando el accidente que sufrió una sobrina mía al volcarse el autobús en el que viajaba de su trabajo a su casa, el inconveniente que ella tenia era el hecho de que el lugar en que ocurrió el accidente no tenia ninguna relación con el trayecto entre su casa y el lugar de trabajo, porque no había hecho el cambio de

domicilio y ella tenía registrado ante el I.M.S.S. su anterior domicilio, el horario en que sucedió este evento si era el acorde con el horario de ampliación de la protección en relación con el tiempo en que tendría que haber llegado a su domicilio, repito, el inconveniente era el lugar en que sucedió el accidente, para trasladarse al domicilio que tenía registrado ante el I.M.S.S. no tenía que haber estado en el lugar en que sucedió el accidente, para que me explique mejor, lo hago con ubicaciones geográficas, mi sobrina trabajaba en Tlalnepantla y tenía registrado ante el I.M.S.S. como domicilio una colonia dentro del mismo municipio de Tlalnepantla, el accidente ocurrió en Tecamac, al estar registrada ante el IMSS con un domicilio a escasos 3 km cerca de su trabajo, no había hecho su cambio de domicilio de Tlalnepantla a Tecamac, por lo que corría el riesgo de que al momento en que calificaran el riesgo de trabajo de su accidente en el I.M.S.S. lo calificaran como accidente personal y no como accidente de trabajo, con su respectiva pérdida del derecho a incapacidad, en caso de no ser calificado como accidente de trabajo; no tienen derecho a la respectiva incapacidad ni a la indemnización por riesgo de trabajo los accidentes ocurridos fuera del trayecto del centro de trabajo al hogar registrado ante el I.M.S.S., recordemos que el traslado de la casa al trabajador y viceversa también es considerado como tiempo computado como horario de trabajo por lo que le corresponden las prestaciones como son el pago de incapacidades e indemnizaciones por riesgo de trabajo siempre y cuando sea calificado como tal por el I.M.S.S.

Un problema más que presentaba el asunto de mi sobrina era el hecho de que al momento del accidente perdió el conocimiento y los socorristas que la auxiliaron en el lugar del accidente, la llevaron a un hospital privado que cubría los riesgos de responsabilidad del seguro contratado por la autopista en donde sucedió el evento, y no fue atendida en alguna clínica del I.M.S.S., tenía un riesgo más de que calificarán su accidente como accidente personal, afortunadamente para ella, el I.M.S.S. calificó el accidente como riesgo de trabajo, ella declaró que tenía 3 días de haberse cambiado al nuevo domicilio en Tecamac, por lo que no había tenido tiempo de hacer su cambio de domicilio, le otorgaron sus incapacidades, le calificaron su accidente como riesgo de trabajo; se recuperó tras la excelente atención en el Hospital Magdalena de las Salinas, al día siguiente en que recuperó la razón solicitó su traslado al Hospital mencionado para continuar con su atención y tratamiento.

Adjunto a este trabajo la denuncia de hechos constitutivos de delitos en el que doy a conocer a la autoridad investigadora local los hechos en el que resultó lesionada mi sobrina, sería motivo de una tesis aparte relatar todas las situaciones relacionadas con este asunto, la línea de autobuses no aplicó la póliza de seguro que tenía para el caso de algún accidente, el representante legal de la línea de autobuses quiso corromper a la policía federal preventiva de caminos federales que conoció del asunto con el objeto de recuperar el camión en que sucedieron los hechos, afortunadamente eso no sucedió, el oportuno aviso del accidente a su familia y la vigilancia que se llevó a cabo del asunto evitó que la empresa transportista recuperara su camión por medios ilegales, sumado a estas circunstancias está el hecho de que el chofer del camión se dio a la fuga dejando la responsabilidad en el patrón que lo contrató, es por eso que la empresa trata de evitar la reparación del daño a toda costa, hasta el momento el proceso sigue y no ha indemnizado a ninguno de los lesionados en este evento, aunque están pendientes acciones por realizar.

Fiscalía Especializada en Delitos Relacionados con el Transporte en Ecatepec.
PRESENTE.

Myriam Vanessa Hernández Morales, por mi propio derecho, y en mi calidad de víctima del delito de lesiones en la presente averiguación previa, citada al rubro, señalando como domicilio la casa ubicada en la calle de Marina Nacional No. 103 en la Colonia Dr. Jorge Jiménez Cantu, Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54190, Tel 5829 3043, ante usted y de forma respetuosa acudo a exponer los siguientes:

HECHOS:

Primero: El pasado 22 de Agosto del presente siendo las 17:00 hrs. aproximadamente, sufrí lesiones corporales de gravedad, que pusieron en peligro mi vida, a bordo de un autobús y al viajar en este, a la altura de la caseta de cobro de Venta de Carpio, sobre la carretera México-Pachuca, como a 500 mts. delante de esta caseta, aproximadamente, y con dirección a Tecamac, yendo de sur a norte, estas lesiones las recibí al volcarse el autobús en que viajaba, después de la volcadura del autobús perdí el conocimiento despertando hasta el hospital "Central Medica Coacalco" cuando los médicos de esta clínica me daban las atenciones que requería debido a las lesiones que anteriormente mencione.

Segundo: El día 23 de Agosto del presente, mi tío (por afinidad) de nombre Carlos Sánchez Salazar acudió al Centro de Justicia de Sn. Cristóbal a presentar la denuncia correspondiente con el fin de deslindar responsabilidades y es el caso que en el primer turno del Ministerio Público local Investigador (del Centro de Justicia de Sn. Cristóbal) fue puesto a su disposición la "Denuncia del Reporte Técnico No. 163/2007" emitido por la Policía Federal Preventiva debido a que esta tomo conocimiento del accidente referido en el numeral primero de este curso, en esta "Denuncia del Reporte Técnico" se le dejo a la disposición de esta autoridad investigadora, el vehículo accidentado y que dio fe ministerial de los daños que presentaba dicho autobús, así mismo realizo diligencias acordadas a la denuncia presentada y que se le asigno el numero: EM/ I /10223/2007.

Tercero: El día 23 de Agosto del presente y por así convenir a mis intereses, solicite mi traslado a la Clínica de Traumatología Magdalena de las Salinas del I.M.S.S. para continuar recibiendo las atenciones medicas requeridas para mi rehabilitación, dicho traslado fue realizado en una ambulancia para terapia intensiva de la misma institución receptora de mi persona.

Cuarto: El día 24 de Agosto del presente, fui dada de alta de la Clínica Magdalena de las Salinas del I.M.S.S. para continuar con mi rehabilitación en mi casa, con su respectivo seguimiento médico por parte de esta noble institución, con sus correspondientes citas que hasta la fecha continuo recibiendo, hasta que sea dada de alta total y absolutamente como restablecida de mis lesiones sufridas en la volcadura de autobús, motivo de la presente indagatoria.

De lo antes expuesto, y que es motivo de la presente indagatoria, solicito lo siguiente:

Primero: Vengo a ponerme a su disposición en mi domicilio, el cual es la casa ubicada en la calle de Marina Nacional No. 103, en la Colonia Dr. Jorge Jiménez Cantú, en Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54190, teléfono 5829 3043, para que sean valoradas y calificadas por medico legista, las lesiones que sufrí en el accidente de volcadura, mencionado en el numeral primero de este curso. Atenta a que el domicilio de mi casa esta fuera de la jurisdicción de esta autoridad, solicito gire atento oficio de colaboración exhortando al Ministerio Público competente en razón de mi domicilio, a que designe perito medico legista para que califique y valore las lesiones que son motivo de la presente indagatoria, solicito me sean calificadas mis lesiones en mi casa debido a que por mis lesiones sufridas y aquí denunciadas, no puedo trasladarme a las oficinas de esta Honorable Representación Social o de otra autoridad competente.

Segundo: Vengo a ponerme a su disposición en el domicilio de mi casa, cito en el párrafo anterior, para que me sea tomada la declaración ministerial correspondiente con el fin de que sea integrado el expediente citado al rubro, solicito me sea tomada mi declaración ministerial en mi casa debido a que por las lesiones sufridas y aquí denunciadas, no puedo trasladarme a las oficinas de esta Honorable Representación Social o de otra autoridad competente.

Tercero: Mandar citar a comparecer al propietario del camión placas 865FH2 vigentes del servicio publico federal de transporte de pasajeros el cual es la empresa denominada: Transportes México Zumpango, S.A. y que tiene su domicilio en la calle de Huitzilihuitl No. 63 en la Colonia Santa Isabel Tola, Delegación Gustavo A. Madero, México D.F., para que repare el daño ocasionado en mi persona, consistente en las lesiones que sufrí y que serán valoradas y calificadas en su momento, aplicando para ese fin las medias de apremio que, bajo su más estricta responsabilidad, considere pertinentes. Atenta a que el domicilio del propietario del camión esta fuera de la jurisdicción de esta Honorable Autoridad Investigadora, solicito se gire atento oficio de colaboración, exhortando a la autoridad competente a conminar a que el propietario del camión se apersona, comparezca y manifieste lo que conforme a Derecho proceda, por medio de su representante legal.

Cuarto: Acreditar mi personalidad en el presente asunto para lo cual anexo mi credencial para votar la cual solicito me sea devuelta y compulsada con las copias simples que anexo a la presente petición, por así convenir a mis intereses.

Quinto: Ordenar y ejecutar la reparación del daño causado en mi persona de acuerdo a la calificación que emita el medico legista competente, en la forma establecida en nuestra legislación penal del Estado de México. Atenta a que en la "Denuncia del Reporte Técnico No. 163/2007" emitida por la Policía Federal Preventiva, se da por existente la emisión de una póliza de seguro a favor del propietario del camión en comento, la cual tiene el numero 0001041856 expedida por la aseguradora Qualitas, solicito gire sus apreciables ordenes al propietario del camión, para que este a su vez, ordene a esta empresa aseguradora a que efectúe el pago por reparación del daño que conforme al monto previamente convenido entre el propietario y esta empresa aseguradora y para el caso de que este monto de cobertura convenido entre el propietario del camión y la aseguradora, sea menor al que se determino como reparación del daño, el propietario del camión, pague la diferencia en la forma legalmente establecida.

Sexto: De considerarlo legalmente procedente, consignar el presente expediente al juez competente, para que ante esta autoridad judicial se lleve a cabo el proceso y dicte sentencia condenatoria apegada a Derecho y se de por terminado el presente asunto.

Septima: Realizar todas y cada una de las diligencias ministeriales que procedan conforme al Derecho aplicable y vigente en esta entidad.

Para confirmar lo aquí descrito y solicitado, anexo a la presente petición el siguiente cúmulo de documentos que considero pertinente dejar a su disposición como material probatorio y justificante:

1.- Documental Privada, consistente en la Nota Médica que emite el Hospital denominado: "Central Medica Coacalco" en original y copia simple para su correspondiente compulsión.

Esta prueba la relaciono con el capítulo de hechos numeral primero y el capítulo de solicitudes numeral primero, lo identifico como anexo uno.

2.- Documental Pública, consistente en la Nota Médica que emite el médico que me atendió en el Hospital Magdalena de las Salinas del I.M.S.S., en original y copia simple para su respectiva compulsión.

Esta prueba la relaciono con el capítulo de hechos numeral tercero y el capítulo de solicitudes numeral primero, lo identifico como anexo dos.

3.- Documental Pública, consistente en credencial para votar que emite el I.F.E. a mi favor, en original y copia simple para su correspondiente devolución y compulsión de la misma.

Esta prueba la relaciono con el capítulo de hechos numeral primero para dejar claramente asentado y manifestado que mi nombre correcto es el asentado en esta identificación y que existe un error en la "Denuncia del Reporte Técnico No. 163/2007" en la que se me identifica como Miriam Vanessa Hernández Marquez para dar constancia de esto lo explico de una forma más elocuente a continuación:

Dice:

"Denuncia del Reporte Técnico No. 163/2007" en mi nombre dice: Miriam Vanessa Hernández Marquez.

Exhorto de Averiguación Previa No EM/ I /10223/2007 en mi nombre dice: Miriam Vanessa Hernández Marquez.

Debe decir:

"Denuncia del Reporte Técnico No. 163/2007" en mi nombre debe decir: Myriam Vanessa Hernández Morales.

Exhorto de Averiguación Previa No EM/ I /10223/2007 en mi nombre debe decir: Myriam Vanessa Hernández Morales.

Al momento de que fui trasladada al hospital a recibir atención médica perdí el conocimiento y ya habían sido tomados los nombres de los lesionados y el mío de forma errónea ya que como dije anteriormente, había perdido el conocimiento por lo que en este momento manifiesto que mi nombre correcto es el que declaro y que es el mismo que se desprende de la lectura de mi credencial para votar ya que es el que uso para toda clase de identificaciones y documentos.

Por lo tanto declaro que mi nombre correcto es Myriam Vanessa Hernández Morales y pido se de constancia ministerial de tal situación para los efectos legales conducentes.

Expongo la anterior con fines de que se de constancia de esto ante autoridad con fe pública y quede asentada esta corrección

Fundamento mi petición en las siguientes consideraciones de:

Derecho:

-Artículo 8 de la C.P.E.U.M

-Artículo 20 apartado B, fracción IV, de la C.P.E.U.M.

-Artículo 236, 237, 238 del Código Penal del Estado de México.

De lo anteriormente expuesto y fundado quedo a su amable consideración para cumplimentar lo aquí solicitado fundando y motivando su proceder y que sé, que será, en esencia, la reparación del daño sufrido en mi persona.

Protesto lo necesario.

Tlalnepantla, Estado de México, a 14 de Septiembre de 2007.

Myriam Vanessa Hernández Morales.

.....

Derecho a vacaciones: Es una verdad reconocida, que la comunidad trabajadora de nuestra sociedad ya disfruta de los beneficios que contiene nuestra legislación laboral y una muestra de tales beneficios son el disfrute de las vacaciones, basta recordar la disminución del tráfico ciudadano en la época navideña para confirmar mi dicho, ese fenómeno de disminución de las masas de trabajadores en esa temporada es muestra de que, lo aquí dicho tiene algo de verdad, la comprobación científica del hecho mencionado, será motivo de otra tesis, lo que a mi me ocupa es demostrar la aplicación del derecho a recibir vacaciones tal como lo describe los artículos 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo y de los cuales les resumiré a continuación lo más importante de esos preceptos:

Antes de entrar en materia, creo importante conceptualizar la palabra vacaciones, por lo que conviene citar lo contenido en el diccionario Océano “*Suspensión del trabajo o estudio con fines de esparcimiento*” ahora bien, una vez conceptualizada la palabra vacaciones y aplicada al ámbito laboral, se comprende de mejor manera, en que consiste el derecho a vacaciones y sobre todo el disfrute de su prima en dinero que lo corresponde pagar al patrón a todos y cada uno de sus trabajadores:

Art. 76 L.F.T. Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutaran de un periodo de anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

Interpretación práctica: Un trabajador ingresa en el año 2000 a una empresa y el primer año le corresponden 6 días de vacaciones, el año 2002 le corresponden 8 días de vacaciones, en el año 2003 le corresponden 10 días de vacaciones, en el año 2004 le corresponden 12 días, en el año 2005 le corresponden 12 días, en el año 2006 le corresponden 12 días, en el año 2007 le corresponden 12 días, en el año 2008 le corresponden 12 días, en el año 2009 le corresponden 12 días, en el año 2010 le corresponden 14 días de vacaciones, durante los años 2010 hasta el año 2014 le corresponden 14 días de vacaciones, en el año 2015 le corresponden 16 días hasta el año 2020 y así sucesivamente.

Art. 78 L.F.T. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos.

Interpretación práctica: Independientemente de los días que le correspondan a cada trabajador, es obligación del patrón asignarle 6 días corridos, este artículo no especifica si es en el periodo de un año pero el artículo 76 nos especifica que son disfrutables las vacaciones después de cumplido el año, por lo que estos dos artículos tiene una relación al momento de aplicarse, y deja a la consideración del patrón en qué momento ha de asignarle vacaciones al empleado, es de acuerdo a sus intereses, que el patrón ha de asignarlas, siempre y cuando haya cumplido el año de trabajo el empleado y el patrón señale las fechas en que el empleado puede tomar vacaciones, y de ahí en fuera todos los acuerdos para tomar vacaciones deben ser realizados por escrito entre ambas partes y dejar constancia de ello en algún documento, que en la practica laboral puede ser un memorándum interno.

Los riesgos que el trabajador tenga en ese periodo no sean relacionados con la empresa, es decir, los accidentes y enfermedades que sufra el trabajador durante el periodo vacacional no son considerados accidentes de trabajo y por ende no son responsabilidad patronal, el trabajador tiene la prestación de servicios médicos pero los riesgos no serán calificados como accidente de trabajo o enfermedad profesional, esto porque el empleado se encuentra fuera de las instalaciones de la empresa y en disfrute de las vacaciones que le corresponden, se configura la suspensión de las relaciones laborales en el periodo vacacional.

Art. 79 L.F.T. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Interpretación práctica: El patrón no puede presionar de ningún modo al empleado para que acepte un pago por no tomar las vacaciones que le corresponden, ni tampoco el empleado puede sugerir al patrón el pasar sus vacaciones realizando trabajos para éste, ese derecho a disfrutar las vacaciones es irrenunciable.

Art. 80 L.F.T. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor al 25 % sobre los salarios que le correspondan durante el periodo vacacional.

Interpretación práctica: Todo trabajador debe de recibir un 25 % más de su sueldo cuando salga de vacaciones, es decir, el trabajador cobrara el 100% de su sueldo y un 25 % más como prima vacacional, previo cumplimiento de los requisitos para el disfrute de las vacaciones.

La S.C.J.N. por medio de la segunda sala, ha interpretado la dispuesto en el artículo 76 de la L.F.T. y a señalado las reglas a seguir para el calculo correcto del periodo de tiempo para disfrutar de vacaciones, dictando jurisprudencia por contradicción de tesis numero 25/95 de fecha 10 de noviembre de 1995.

Derecho a aguinaldo: Este es uno de los apartados que más interés causa a todo trabajador, es una de las prestaciones más tangibles y sustanciosas que los patrones dan a sus empleados; en años anteriores, esa prestación no era de carácter obligatorio y los patrones la daban a su discrecionalidad, no había ningún criterio para cuantificar dicha prestación, de alguna manera los patrones daban una especie de gratificación a sus trabajadores para hacer más llevadera las fiestas decembrinas, esa época enternece a todo gremio patronal, pero, con el fenómeno social de la revolución industrial y el crecimiento de las factorías, fueron adquiriendo fuerza los movimientos obreros con sus conquistas laborales y adquiriendo derechos como al de agrupación, de huelga, y el que nos ocupa en este apartado, el aguinaldo.

En México, el aguinaldo se empezó a pagar de forma obligatoria a partir de las huelgas de Río Blanco y Cananea cuando después de las masacres de trabajadores, el Gobierno de Porfirio Díaz alcanzo a comprender que México no debería estar ajeno a los cambios que en materia laboral se daban en el mundo, de ahí que propuso que se pagara a los obreros un aguinaldo, lo malo es que excluyo de su decreto a los trabajadores campesinos que en ese entonces eran las mayorías, más malo fue, que su decreto nadie lo obedeció, Don Porfirio le debía favores a todo el gremio patronal y se los cobraban omitiendo cumplir lo que como patrones no les convenía.

En la actualidad esta prestación esta contemplada en el artículo 87 de la L.F.T. el cual nos indica el monto, las fechas límite de pago y los requisitos que deben de cubrir los trabajadores para su cobro, esta prestación es un logro que cumple con el cometido original del constituyente de 1917, en la actualidad a quedado corto su alcance y pienso que se debe de legislar para reformar la L.F.T. con el fin de que esa notable prestación cumpla con objetivos nuevos y de actualidad, la legislación laboral no ha sido modificada ni actualizada al respecto de los nuevos fenómenos económicos de actualidad.

El monto de aguinaldo no debe de ser menor al pago de 15 días de salario integro, se debe de pagar con dinero en efectivo y nunca con especie alguna, se debe

pagar antes del día 20 de diciembre aun a trabajadores que ya no laboren para el patrón en la parte proporcional que les corresponda

No existe concepto alguno que defina laboralmente la palabra aguinaldo, tanto en la L.F.T. como en los autores citados en la bibliografía de la presente tesis, luego entonces, he de conceptualizar de forma personal la palabra aguinaldo desde el punto de vista laboral “Aguinaldo: pago en dinero, diferente al salario, con carácter obligatorio que deberán realizar los patrones a todos y cada uno de sus empleados antes de navidad”.

Derecho a recibir utilidades de la empresa: El concepto de utilidad nos remonta a las ganancias que una empresa genera, de ahí que al hablar de la participación de las utilidades a favor de los trabajadores es que nos hace creer que vamos a recibir un pago considerable que homologara nuestro sueldo a los ingresos que tienen los patrones, error más grande no podríamos tener, esta prestación cuyo origen es Constitucional, se genera durante un año fiscal y se paga 60 días después de la declaración anual de impuestos, es decir, durante el mes de Mayo del año fiscal siguiente al pago de impuestos anuales, lo contempla el artículo 123 de nuestra Constitución en la fracción IX, el Código Fiscal de la Federación y el artículo 117 de la L.F.T. aunque faculta a una comisión para poder determinar el calculo de estas utilidades a las que me refiero, no hay una autoridad obrera facultada para intervenir en los ingresos de las empresas para saber si existen utilidades o se está administrando erróneamente los recursos económicos de la empresa, de hecho no existe autoridad obrera alguna con facultades de auditoria administrativa al patrón, por lo que para que un empleado reciba utilidades todavía estamos en el terreno de la ética y moral de cada empresario y el camino de las conquistas laborales es aun muy largo por recorrer; en la practica no existen preceptos legales claros y contundentes que puedan demostrar y determinar las utilidades de una empresa, de hacerlo así se estaría cayendo en un terreno áspero y espinoso por recorrer, aunado a ese camino recordemos que, la globalización de la economía privada está haciendo que los costos de producción, personal, materias primas, insumos y todo lo referente a la producción disminuyan a tal extremo que no cabría la menor duda que los empresarios van a tratar de esquivar ese pago a toda costa con el fin de mantener sus finanzas sanas.

Solo le asiste al trabajador la solicitud de aclaratoria en cuanto las utilidades generadas por la empresa y que se promueve ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, lo que va atraer más perjuicios que beneficios pues el patrón cuenta con la posibilidad de erogar muchos gastos deducibles de impuestos que aumentan los gastos de la empresa restándole las peleadas utilidades, dicho en otro forma, nada le impide la patrón a realizar gastos deducibles que merman las utilidades que genera su empresa en perjuicio de sus mismas ganancias pero también en perjuicio de sus empleados.

Derecho de antigüedad: Este derecho se especifica en el artículo 158 y tiene relación con el artículo 162 ambos de la L.F.T., en ellos se consignan el beneficio que consiste en un pago de doce días de salario por cada año de servicios que recibirán en caso de separarse voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio como mínimo, incluyendo a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Para lograr la correcta aplicación de este derecho se necesita la voluntad amplia de los patrones, caemos una vez más en el terreno de la moralidad y ética de los patrones cuando el empleado cae en una causal de despido sin responsabilidad para el patrón, éste la va a ejercitar sin contemplación alguna, no conozco a empresario alguno que este peleado con su dinero, prefieren pelarse con el trabajador.

Derecho de huelga: Este derecho es el de más alto valor, en cuanto a conquista laboral mundial se refiere y consiste en la facultad de organización de los empleados para poder cerrar empresas con el fin de obtener beneficios legales o más halla de los legales, siempre con la intermediación de la autoridad laboral que para el caso es la Junta competente de conciliación y arbitraje la cual es la primera instancia que va a dirimir el conflicto entre patrón y empleados organizados, por medio de un sindicato o en forma de coalición independiente.

Este derecho tiene su origen en las primeras organizaciones de obreros que laboraban en la Inglaterra del siglo XVIII que se querían organizar para combatir la jornadas inhumanas de trabajo, los bajos sueldos, las condiciones insalubres de trabajo y demás circunstancias que imperaban en esa época de la Revolución Industrial, lograron hacer que los patrones les reconocieran ese derecho a organizarse, para entonces la organización de los obreros era considerada un delito y fue hasta la época en que vio la luz el Socialismo Histórico y Dialectico que se logro el reconocimiento al derecho a huelga, claramente se reconoce el sacrificio obrero que se tuvo que pagar para llegar a disfrutar tal beneficio, en México la factura de sangre la pagaron los ya mártires obreros de Cananea y Rio Blanco, y es gracias a su sacrificio que en nuestro país se ha logrado capitalizar tal derecho.

Pasemos entonces a describir y pormenorizar tal conducta obrera; para que una empresa se vaya a huelga debe de haber un decreto emitido por una autoridad que la califique con las dos únicas opciones que tiene para calificar ese movimiento obrero y que son las de:

- Huelga legalmente existente.
- Huelga legalmente inexistente.

La declaración de HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE puede ser determinada una vez que la agrupación mayoritaria de trabajadores se lo soliciten a la junta que conoce del asunto y demuestren ser la mayoría de los trabajadores y no estar de acuerdo con el movimiento, suele suceder que trabajadores estén de acuerdo con el movimiento huelguista la principio del paro y cambien de opinión una vez viven a plenitud las consecuencias, se reorganizan, forman mayoría y acuerdan por medio de actas de asamblea, poner fin al movimiento, haciendo del conocimiento a la junta que conoce de la huelga y a su petición le recae la declaración en cita.

Posteriormente a la declaración de HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE, la misma puede tomar dos caminos distintos y los cuales son los considerados dentro de dos determinaciones de la junta que esta conociendo del asunto y que pueden ser:

- Declaración de Huelga Ilícita.
- Declaración de Huelga Lícita.

Obviamente estas declaraciones son rendidas a petición de parte patronal, por terceros ajenos que resulten perjudicados con la huelga, los trabajadores inconformes con el movimiento huelguista también pueden solicitar declaración de huelga ilícita; los obreros huelguistas ya tienen declarada existente su huelga y el patrón solicita tal determinación cuando el objeto de la huelga no es de los considerados dentro de los objetos legales que nos marca el artículo 450 de la L.F.T. o ya sea que se cometan actos de violencia, daño a los bienes del patrón o algún delito que tenga relación alguna con la empresa y de pauta a que sea declarada como huelga ilícita.

Para que una empresa sea llevada a huelga, sus trabajadores deben de seguir un procedimiento de requisitos y forma que para tal efecto se detalla en los artículos 920 al 938 de la L.F.T. en los cuales se desmenuza el procedimiento a seguir, recursos para las partes, plazos y determinaciones que emite la autoridad laboral que conoce del asunto.

Previamente a la declaración de la huelga en alguna empresa, los trabajadores que participen en tal situación, deben de comprobar que se están colisionando para tal fin, ya sea con algún sindicato o de manera independiente, la Constitución Federal no limita tal ejercicio de la acción a los trabajadores sindicalizados de los que no lo son, la forma de demostrar tal coalición es por medio de actas de asamblea en las cuales se hace conocimiento de esa situación por medio de firmas de las personas que interviene en dicha acta, posteriormente a las actas de asociación de trabajadores, se pasa a dar forma al pliego de peticiones que se la va a hacer al patrón los cuales deben de coincidir con los objetos de las huelgas que nos marca el artículo 450 de la L.F.T. y que por mencionar son los siguientes:

1. Conseguir el equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo).
2. Obtener del patrón, la celebración de la firma de un contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión.
3. Obtener del patrón, la celebración de la firma de un contrato ley.
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley.
5. Exigir el cumplimiento de la participación de utilidades.
6. Apoyar otra huelga.
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

En el caso de que el objeto de la huelga en que se señalen otro u otros objetos diferentes a los señalados en el artículo 450 de la L.F.T no se pueda obtener la declaración de existencia de huelga y sí se obtendrá la declaración de huelga inexistente con sus respectivas consecuencias legales.

Los trabajadores por iniciativa propia se pueden colisionar o asociar, pero no pueden emplazar a huelga al patrón, esa es facultad exclusiva de la Junta Competente, para tal efecto enuncio los pasos a seguir para que sea declarada una huelga como legalmente existente.

1. La asociación de los trabajadores por medio de las actas de asamblea.
2. La elaboración del pliego de peticiones que plantearan al patrón por medio de la junta competente que vaya a conocer del asunto.
3. Emplazamiento al patrón para que tenga derecho de audiencia y decida al respecto de las peticiones que le demandan los trabajadores.

4. Audiencia de conciliación que la junta hace a las partes para dirimir las diferencias.
5. Declaración de existencia o inexistencia de la huelga según sea el caso.

Al paso de los días en que persista la huelga, se van a ir modificando las circunstancias iniciales que dieron origen al movimiento y que decidirán el futuro del mismo, es ahí en donde entra en juego el nuevo conteo de los trabajadores que tomaran las decisiones respecto a la vida del movimiento, pudiendo conciliar intereses con el patrón en cualquier tiempo, de haber un acuerdo de los trabajadores en el que por mayoría acepten continuar con el movimiento huelguista, ésta persistirá por el tiempo aunque el patrón esté dispuesto o no, se tendrá que continuar con el paro hasta que la presión del cierre haga que el patrón acepte el pliego de peticiones planteado originalmente, pague los salarios que no fueron devengados por los trabajadores en lo que duro el paro o ambas partes lleguen a un acuerdo entre lo que los empleados piden contra lo que el patrón ofrece, para el caso en que lleguen a un acuerdo, este será siempre con intermediación ante la junta que tenga conocimiento del mismo y se ratifica ante esta autoridad para dar seguridad a las partes de que estas darán cabal cumplimiento de lo acordado, para dar fin al movimiento huelguista.

Derecho de asociación: Hablando del Derecho a asociarse, este es la base fundamental para ejercer el derecho de huelga, la Constitución así lo contempla como una garantía individual que se enuncia en el artículo 9 Constitucional, en el capítulo de Garantías Individuales se nos garantiza ese derecho, con las limitaciones que la misma constitución plantea y que son:

- En forma pacífica.
- Para un objeto lícito.

Solo a los ciudadanos mexicanos se nos permite participar en asociaciones con fines políticos, a ningún extranjero se le permite objeto político en su asociación al encontrarse en territorio mexicano.

El Derecho de asociación está íntimamente ligado con el Derecho de petición, pues el fin de asociarse es solicitar algo a alguien, ya sea ante privado o público, una vez expuesta la relación que liga a ambas Garantías-Derechos expongo lo contenido en el segundo párrafo del artículo 8 Constitucional en donde se hace mención sobre los requisitos que deberán contener las peticiones que le hagan al Estado, y que van a surgir de la reunión de mexicanos ejerciendo el Derecho-Garantía de asociación y son:

- Sin injurias.
- Sin violencia.
- Sin amenazas.
- Sin intimidación.

En relación a el ejercicio de esta garantía de asociación dentro de las instalaciones de una empresa o dentro de las instalaciones de un comercio o pequeña manufacturera, las características van a variar de acuerdo al criterio que prevalezca en el reglamento interno de trabajo, en caso de haberlo, de lo contrario, la celebración de las reuniones

deben de ser apegadas a lo que marca la constitución y al orden publico, nuestra constitución no dice nada al respecto de donde se deberán de realizar las reuniones de asociación, si es en la vía publica o al interior de una casa, empresa o local, recordemos que la constitución esta por encima de cualquier otra ley, reglamento u ordenamiento de cualquier nivel de gobierno ya sea federal, estatal o municipal, y dentro de una empresa al ser esta una propiedad privada, es a criterio y decisión del dueño de la misma como se podrán llevar a cabo tales reuniones y para el caso de que no sea deseo del dueño que estas se lleven acabo dentro de su propiedad, no hay poder humano o publico que lo haga cambiar de opinión.

Es importante aclarar que también en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Federal se contempla el Derecho de asociación como garantía social tanto a trabajadores como a patronos, por eso ambos preceptos regulan el ejercicio del Derecho de asociación y se encuentran íntimamente relacionados.

En la vida practica, las juntas de conciliación y arbitraje solo reconocen el derecho de emplazar a huelga a los sindicatos y no así a las colaciones de trabajadores, violando así lo contenido en la Constitución Federal, me imagino las consecuencias y trascendencia en materia de amparo al momento en que se les niegue el emplazamiento a huelga a una coalición de trabajadores y estos se vallan al amparo indirecto por violaciones a las garantías constitucionales, hasta la fecha no existe antecedente alguno respecto al tema.

Derechos irrenunciables: Derecho a un sueldo, jornada humanitaria, indemnización, vacaciones, trabajo igual a sueldo igual, de asociación, de huelga, garantía de inembargabilidad del salario mínimo.

Estos son algunos de los derechos que tienen todos los trabajadores de nuestro país y que nuestros héroes revolucionarios idealizaron, debemos de estar satisfechos, esa era la visión que ellos tenían, el recorrido por la seguridad social ha sido largo mas sin embargo lo que falta por recorrer es aun mayor que lo que se ha avanzado y se ha realizado entre trabajadores y patronos, en algunas ocasiones el camino es rispido y en otras armonioso, pero al final de todo proceso de cambio, los caminos se vuelven a juntar, pues entonces caminémoslo juntos y cediendo ambas partes por el bien de la sociedad en su conjunto, ninguno puede vivir sin la presencia del otro, solo que los patronos tienen la ventaja de tener el dinero y los trabajadores tenemos nuestra fuerza de mano de obra, iniciativa, creatividad y muchas cualidades que nos da la inteligencia humana, apliquémoslas para el bien propio y con fines de crear nuestra empresa y como por arte de magia la forma de pensar y la interpretación de las leyes será distinta.

4.1.4 DERECHOS PATRONALES.

De lo expuesto en el capitulo denominado *Vid supra (4.1.7) Procedimiento de Despido* en el que se explican las causales de despido sin responsabilidad para el patrón, por comprensión lógica y natural se entiende casi por añadidura que despedir a un empleado es una posibilidad atribuible del patrón que tiene implícita una consecuencia jurídica que es la indemnización para el empleado en cuestión y que esta elevada a la calidad de derecho para el empleado que sufra tal situación; dicho en otras palabras, lo

que para el patrón es una opción el poder despedir a un trabajador; para el empleado es un derecho recibir la indemnización.

El deber ser, difiere del ser, en la realidad existen patrones que evitan a toda costa pagar la indemnización que conforme a derecho procede y es porque existen dos puntos de vista abismalmente diferentes de un solo acto como lo es el despido de personal, para el patrón su punto de vista será el evitar a toda costa el pago de la indemnización y el empleado vera las cosas de forma diferente al defender su trabajo y pensar en forma secundaria en su indemnización, para un empleado es prioritario mantener el trabajo sobre obtener una indemnización por despido, sin embargo esa es otra área de estudio que no se toca en este trabajo, recordemos que el titulo de este capitulo es la descripción de las consecuencias laborales del patrón al despedir algún empleado en relación con el derecho que le asiste a los trabajadores al ser despedidos, no obstante, los patrones también gozan de derechos que no necesariamente se aplican en el supuesto del despido de personal pero que también son de importancia y que se mencionaran a continuación:

Derechos patronales en el despido.	}	<ol style="list-style-type: none">1. Contratar abogado que lo represente.2. Avisarle al empleado su despido.3. Solicitarle a la junta, que de aviso de despido.4. Correr el riesgo de ser demandado al despedir5. Negociar el pago de indemnización extrajudicialmente.6. Convenir la conciliación dentro del proceso laboral de la demanda.7. Cambiarse de domicilio (no es un derecho, es una mala costumbre que el patrón ya considera derecho).8. Negarse a obedecer un laudo condenatorio.
------------------------------------	---	--

}	<ol style="list-style-type: none">1. Asociarse en agrupaciones de patrones.2. Contratar eficaces controles de asistencia.3. Meter a trabajar a familiares en su empresa.4. Hacer todo tipo de negocios lícitos.
---	--

Derechos de los patrones fuera del proceso de despido.

5. Decidir las jornadas de trabajo.
6. Proponer los sueldos.
7. Contratar personal acorde a su capacidad económica.
8. Ordenar el proceso de elaboración de su objeto social.
9. Decidir con quien realiza negocios.
10. Otorgar créditos
11. Perdonar deudas.
12. Cobrar deudas.

La explicación de cada uno de estos derechos y que se aplican a todo patrón, se demuestran de la simple lectura y no requieren de mayor abundamiento, explicare a continuación a que se refieren estos, así como las consecuencias de la inobservancia de aplicar estos derechos en la vida practica de las empresas, recordemos que la materialización de la capacidad de ejercicio de las empresas recae en el representante legal, administrador único o presidente del consejo de administración de la empresa en cuestión, pues es a éstas personas a las que les corresponde sustituir la falta de capacidad de ejercicio que tienen las empresas y es ahí en donde las personas se encargan de hacer valer estos derechos ante la sociedad, Estado u otra entidad que lo requiera, no está demás, hacer mención que las empresas son un ente incorpóreo que requiere de la representación física de una persona para hacerse sentir como ente dotado de derechos, pero con ausencia de personalidad, es decir, una empresa tiene capacidad de goce, pero no tiene capacidad de ejercicio. No por nada existe un precepto de derecho penal que nos explica que las empresas jamás cometen delitos, son un ente que existe pero que no tienen voluntad y su representación se ve materializada por las personas que se enuncian en el documento que le da vida jurídica y que es el acta constitutiva, recordemos que en cada una de estas actas, se encuentra plasmada la voluntad de los socios y el encargo de velar por los intereses de esta empresa, que los socios le hacen a la persona que va representar a la empresa y que se crea por medio de ese documento.

Justificar un despido: A todo patrón que despide a un empleado, le corresponde indemnizarlo por ese acto, a ningún patrón se le puede obligar a mantener empleados en el trabajo si la relación laboral ya perdió confianza, en el caso de que una relación laboral se vuelva tensa, no es sano para ninguna de las partes que esa misma relación se sostenga, por la salud emocional de las partes, es mejor terminarla, pero también cuando por causa atribuible al empleado, es sano para las empresas el seguir el procedimiento de despido para garantizar que no va a ser demandado, para lo cual, el patrón debe de seguir un riguroso proceso de despido y encuadrar la conducta de su empleado a las causales de despido que enumera el artículo 47 de la L.F.T. ya anteriormente descritas, en cualquiera de las fracciones que este articulo enumera, se pueden desprender todas las conductas que despliegue el empleado a lo largo de su vida laboral, cuando algún empleado no adecua su conducta a alguna de las fracciones del citado articulo, es porque dicho empleado ha demostrado una conducta honorable e intachable y del cual es un desperdicio su despido.

Dentro del proceso de despido de personal sin responsabilidad para el patrón se requerirá que se le de cumplimiento al proceso ya anteriormente mencionado en apartados anteriores de esta tesis, partiendo que el despido se deriva de una conducta reprochable del empleado, **uno** se tendrá que suscribir el acta administrativa que demuestre las circunstancias del caso en particular para dejar asentados los motivos que dan paso al despido y de acuerdo a los requisitos de tiempo modo y lugar así como ante la presencia de dos testigos ideales para tal efecto, **dos** notificar al empleado que ha sido despedido, su causa, la fecha en que surte efectos el aviso, **tres** solicitar a la junta competente que notifique al empleado despedido, tal situación, cerciorándonos que la notificación sea realizada en el domicilio que tiene declarado el empleado a la empresa cuando ingreso y de manera personal; Esto para el caso en que el empleado no quiera recibir el aviso de despido que le haga el patrón a sus empleados, se tendrá que solicitar a la junta competente la diligencia de notificación de despido sin responsabilidad para el patrón, por medio de fedatario publico como lo es el actuario adscrito a la misma.

A partir de ahí se da por enterado al empleado que su despido cumple las formalidades que marca la ley y que fue realizado con apego a derecho, toda acción que emprenda el empleado a partir de la notificación podrá ser combatida en la demanda como falta de acción y para entonces se tendrá que exhibir los documentos antes mencionados como pruebas de su despido justificado.

Ahora voy a describir otros conceptos que es útil conocerlos, para la adecuada administración laboral de las empresas, son estos:

Elaborar su reglamento interno de trabajo: Así como a todo patrón le corresponde decidir a quien contrata, de igual forma es facultad exclusiva de los patrones, el decidir cuales serán las condiciones en que se va desenvolver la gente que contrata, va a decidir la hora de entrada, la tolerancia la misma, las sanciones a las inasistencias, las sanciones a la ausencia de checada en el control de asistencia, las formalidades para salir de la empresa a la hora de comida, el manejo de las horas extras, la jornada de trabajo, días de descanso, prima por trabajo dominical, dispondrá de la calendarización del goce de las vacaciones, las jerarquías dentro del centro de trabajo, los permisos, los riesgos de trabajo, el manejo de los accidentes, las conductas sancionables, las infracciones a las que se puede hacer acreedor el personal, la forma de cumplirlas, sus excepciones a las mismas y todas y cada una de las circunstancias que no son susceptibles de predecirse, la forma de su respectivo manejo; es obligatorio para los patrones que el reglamento interno de trabajo se deposite en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente en razón del domicilio y actividad que desempeñe el patrón y por duplicado para dejar testimonio y cumplir con el proceso de aprobación que le compete a esta autoridad, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 424 fracción II de la L.F.T., sin embargo cabe hacerse mención que ese ingreso no siempre es cumplimentado por lo que existen empresas que regulan la conducta interna de sus trabajadores con reglamentos no aprobados por las juntas de conciliación y arbitraje y así sus redactores corren el riesgo de que su clausulado no sea reconocido como medio de control de personal con la respectiva consecuencia del desconocimiento de la calidad de reglamento en caso de aplicación y demanda laboral por su inadecuado uso.

Elaborar sus actas administrativas con que compruebe documentalmente la actuación de su personal: Esta actividad ya quedo plasmada en capítulos anteriores y no es otra cosa que redactar las circunstancias de tiempo, modo, lugar y testigos

presenciales de cómo sucedieron los hechos constitutivos de causal de despido en que incurrió el empleado y que quedan plasmados en dicho documento.

Correr el riesgo de ser demandado al despedir: Conducta recurrente de los patronos es dejar la iniciativa de demandar el despido injustificado en el trabajador, es ahí donde surgen los conflictos obrero patronales que dan trabajo y en exceso a las juntas de conciliación y arbitraje, de ahí mismo surgen largos y engorrosos procesos de audiencias y diligencias que la junta realiza con el fin de obtener la indemnización que reclama el despido y tendrá que ser el patrón el que tenga que acudir a cargar con el material probatorio que justifique el despido y en caso de no ser lo debidamente ordenado en tal requerimiento, es ahí en donde la puerca torció el rabo, dicho en otras palabras, o contestas la demanda y pruebas que tu conducta fue justificada o pagas la indemnización; también puedes conciliar en cualquier etapa procesal hasta antes de cerrar la instrucción; considerando que siempre son varias las prestaciones que reclama el trabajador y que deberán de ser pagadas una vez dictado el laudo o correr el riesgo de que en la ejecución forzada del mismo, se le embarguen bienes de su propiedad para garantizar el pago reclamado, se rematen al mejor postor y con el fruto de la venta de esos bienes se la pague al trabajador; esos son los riesgos de no contestar las demandas instauradas en contra de cualquier patrón, no creo que sean despreciables pues no hay economía que resista un desembolso por concepto de despido, recordemos que lo que menos sobra en las empresas es dinero; es por las razones antes expuestas que considero que es mejor llevar un buen respaldo documental de organización de personal, que correr el riesgo a ser demandado y perder en esa demanda más de lo que nos correspondía pagar cuando se despide a personal por causa injustificadas, además de los gastos de liquidación a los que puede ser condenado el patrón, hay que sumarle los gastos de representación del patrón por medio de un abogado, aunque a todo patrón se le asiste la opción de hacerlo corriendo los altos riesgos que mencione anteriormente.

Contestar las demandas que le sean notificadas: La aplicación de este derecho trae como beneficio el hecho de poder oponer excepciones y de ofrecer pruebas en contra de los hechos que nos plantea la parte activa, recordemos que cuando se deja de contestar una demanda, la junta de conciliación la da por contestada en sentido afirmativo, ósea, que la actitud de rebeldía del demandado da la presunción de que la conducta reclamada es presumiblemente cierta, solo queda seguir el procedimiento y vigilar que las demás diligencias que realice la junta sean apegadas a derecho, esperar el laudo, que se nos notifique y pagar las prestaciones reclamadas.

En materia laboral, aplica el principio jurídico que dice que, la no contestación de la demanda instaurada en contra de un patrón, la junta la da por contestada en sentido afirmativo, a diferencia del criterio civil en el que la no contestación de la demanda la da por contestada en sentido negativo y serán las pruebas las que determinaran quien tiene la razón, en ambas materias se declara la correspondiente rebeldía y se tiene por no contestada, siendo en materia laboral, que al rebelde se le tiene por contestada en sentido afirmativo, es decir, se presumirán ciertos los hechos que se relatan, salvo prueba contundente en contrario, un efecto más de la rebeldía en materia laboral es el hecho de perder de vista la fecha de la celebración de la audiencia tripartita que es un audiencia en la que se ratifica o modifica la demanda originalmente planteada (solo en cuanto a el calculo de las prestaciones reclamadas, nunca en cuanto a los hechos denunciados originalmente), en la audiencia de conciliación se conmina a un arreglo y en caso de no llegar al mismo, es también el momento procesal oportuno para que el

demandado conteste la demanda y exponga sus excepciones, ofrecen pruebas las partes y objetan o tachan las mismas, se admiten pruebas a las partes y se señala fecha para su desahogo, por lo que omitir acudir a la audiencia de conciliación, se corre un alto riesgo de perder el arbitraje y obtener un laudo desfavorable.

Convenir la conciliación dentro del proceso jurisdiccional: A todo patrón se le concede el derecho a que intente conciliar con el empleado actor con el fin de llegar a un acuerdo con respecto a las prestaciones que reclama por medio de la demanda y la junta tiene la obligación de avenir a las partes, para dar paso a una primera audiencia de conciliación, sin que nada impida que durante el proceso se pueda solicitar otra audiencia conciliatoria previo acercamiento extra judicial entre las partes, siempre y cuando no se haya cerrado la instrucción y el expediente haya pasado a votación para emitir laudo. En caso de que el empleado este de acuerdo con lo que le ofrece el patrón, se asienta tal acuerdo en el expediente, se redacta el convenio, se firma y se cita las partes para que se lleve a cabo el pago convenido dictándose el acuerdo respectivo con el que se da por terminado el asunto, especificando la forma en que se pago y se manda el expediente al archivo de la junta terminándose el asunto a la satisfacción del actor y el desembolso del patrón.

Cambiarse de domicilio: Como lo dije al principio de este capítulo, es una mala costumbre de los patrones que ya consideran un Derecho, con el fin específico de sustraerse a la acción de la justicia y evitar a toda costa el pago de las pretensiones reclamadas; ante esa actitud lo que tiene que hacer el demandante es solicitar a la junta que gire oficios a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que esta autoridad proporcione el nuevo domicilio de la parte demandada, también le puede solicitar a la junta a que gire oficio de localización al Instituto Mexicano del Seguro Social para que manifieste el nuevo domicilio de la empresa, el trabajador puede toparse con la eventualidad de que el patrón se cambie de domicilio y también de nombre, dando de baja su anterior empresa y dando de alta una nueva, para esta situación se deberá de iniciar la búsqueda de los mismos socios de la nueva empresa en comparación con la demandada por medio del Registro Público de la Propiedad y del Comercio, sección comercio, de las entidades más cercanas, solicitando una búsqueda de propiedades de los socios y tramitar el cambio de empresa o patrón responsable de la fuente de trabajo ante la junta que dicto el laudo condenatorio para demostrarle a está que el patrón tuvo esa conducta evasiva de responsabilidad ante el fallo que le fue adverso; para el caso de encontrarlo.

En el ámbito laboral se le conoce como SUBSTITUCIÓN PATRONAL a la promoción que realiza el trabajador que encontró a su evasivo patrón y las consecuencias del aludo se rectifican contra el nuevo patrón, previa comprobación del cambio de nombre de la empresa y de la igualdad de los socios aunque el objeto social, domicilio y representante legal sean diferentes.

Dejar de cumplir un laudo condenatorio: Está también es una mala costumbre patronal que debido a su repetición ya la consideran un Derecho olvidándoseles que para ser considerado un derecho ineludiblemente debe de estar legislada y publicada en alguna ley.

Aun a pesar de que la empresa fue condenada a pagar las prestaciones que le reclama su demandante, esta puede asumir la actitud de no acudir a pagarlas, el pago de las prestaciones se debe de hacer ante la junta durante el plazo que la misma le señala al

patrón, y dado el caso de que el patrón no se presente a pagar en la forma y tiempo indicado, la junta dictara un acuerdo de embargo de bienes del demandado, pudiendo ser estos los automóviles de la empresa, por citar un solo ejemplo, además de otro tipo de bienes susceptibles de embargo, para eso el empleado deberá de asegurarse que dichos automóviles, están a nombre de la empresa o del patrón; en esta diligencia, el actuario se presenta en el domicilio de la empresa demandada y solicitara a quien la habrá la puerta, que lo atienda el representante legal de la misma, en ese momento se abren dos opciones, que el representante legal de la empresa condenada se encuentre o que no se encuentre, por lo que expongo ambas posibilidades:

Para el caso en que se encuentre el representante legal de la empresa demandada en el domicilio de está al momento de la diligencia: Se la hará saber el motivo de la diligencia, se le pedirá que pague en ese momento o que señale bienes suficientes para garantizar al pago y sus accesorios legales, en caso de que el patrón no señale bienes, el derecho de señalar bienes suficientes para pagar, pasa al actor de la demanda, es ahí donde el empleado debe de contar con la certeza de que los bienes que va a señalar sean del patrón, se va señalar un depositario de esos bienes el cual puede ser el mismo patrón o el empleado puede señalar a otro depositario el cual va fungir como persona responsable del resguardo de esos bienes por encomienda de la junta ordenadora de la diligencia, en el caso de que al actor señale a otro depositario diferente al patrón tendrá que llevarse los bienes en ese mismo momento y resguardarlos a disposición de la junta con fines de venta a los postores que se presenten por medio de convocatoria para comprar esos bienes embargados y con el producto de esa venta, se procede a pagar a la parte actora; esto en caso de ser bienes muebles lo que se embarga, siempre informando a la junta en lugar donde se encuentran resguardados los bienes en cita; para el caso de ser bienes inmuebles, estos son susceptibles de registrarse dicho embargo en el Registro Publico de la Propiedad y del Comercio siempre y cuando coincidan los datos del propietario registrado en comparación con el propietario señalado en la diligencia de embargo más el pago se sus respectivos derechos de inscripción de embargo.

Para el caso de que el patrón o su representante legal de la empresa demandada, no se encuentre en el domicilio señalado para llevar acabo la diligencia al momento de está, el actuario de la junta ordenadora, llevara acabo la diligencia aun con la ausencia del representante legal de la empresa y la llevara acabo con cualquier persona que se encuentre en el domicilio señalado.

También se puede dar el caso de que se encuentre cerrado el local o domicilio del deudor, el actuario procederá a embargar los bienes que le señale el actor trabajador, para eso ya deberá de tener conocimiento de que bienes le pertenecen al patrón así como todas las características de los mismos.

También las cuentas bancarias son susceptibles de ser embargadas, pero se tiene que conocer el número de la misma así como el banco emisor y asegurarse de que estás tengan fondos suficientes al momento de presentarle el oficio de embargo a la institución bancaria lo cual resulta ser casi imposible.

Las disposiciones legales a observar y cumplimentar en la diligencia de embargo se fundamentan en lo que dispone el artículo 951 de la L.F.T. y su cumplimiento es de carácter obligatorio por provenir de un laudo condenatorio laboral que su observancia es de orden público.

Consecuencias del no acatamiento de laudo: En términos comunes y que se apegan a Derecho, negarse a apagar las prestaciones que le fueron reclamadas por demanda laboral en la cual el laudo fue condenatorio para el patrón, tiene las consecuencias que previene el artículo 947 de la L.F.T. que a la letra dice:

Art. 947 Si el patrón se negase a someter sus diferencias al arbitraje de o a aceptar el aludo pronunciado, la junta:

I.- Dara por terminada la relación de trabajo.

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I, II; y

IV.- Además, condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones que consignadas en el artículo 123 apartado A fracción XXII de la constitución.

Para mayor abundamiento, es necesario transcribir el artículo 50 de la L.F.T. en cita y esté mismo dice:

Artículo 50 de la L.F.T. Las indemnizaciones consisten en:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor a un año, en una cantidad igual al importe de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

En el deber ser de las cosas, el patrón que se niegue a pagar lo que se le reclamo en demanda, tiene una enorme carga de pago de pretensiones reclamadas, condena de pagos que se vuelven oficiosos al manifestar claramente su rebeldía al pago, en el ser verdadero de las cosas, en la vida practica de las empresas y patrones, el cobrar un laudo condenatorio se vuelve la parte más pesada para el trabajador y su abogado, es también una practica muy común de los servidores públicos de las juntas, dejar solo, desprotegido y en el desamparo legal al trabajador; los patrones hacen hasta lo imposible por lapidar sus bienes susceptibles de ser embargados, presentan toda la oposición posible con el fin de evitar ser embargados y los actuarios encargados de ejecutar el laudo condenatorio, le piden permiso a un pie para mover el otro, ponen de pretexto las más irracionales excusas para no llevar acabo ese tipo de diligencias, les sale más barato a un patrón corromper al actuario en turno, que pagar lo reclamado, y sí a esa conducta le sumamos el tiempo que ya transcurrió para llegar a esa etapa del proceso, mención especial merece decir que el animo del trabajador ya no es que se le pague su indemnización, su necesidad primordial en ese momento, ya es encontrar trabajo de nuevo, reconozcamos que todo trabajador se va a dar por vencido ente la suma de las circunstancias enumeradas, una verdad que va a sumarse a los obstáculos a vencer por el trabajador, es el cumulo de laudos por ejecutar de manera forzada que tienen las juntas de conciliación, es una labor de titanes lograr el cobro coactivo de un

laudo, la conciliación en el proceso laboral es la conducta más recurrente y desafortunadamente para el trabajador, más conveniente.

Tercerías excluyentes de dominio: Tercerías excluyentes de dominio: esta figura jurídica esta contemplada dentro del derecho laboral así como también en el Derecho civil, consiste en el derecho que le asiste a una persona ajena al juicio que se lleva a cabo dentro del proceso laboral o civil y que ve afectados sus intereses o esfera jurídica al momento en que se embargan bienes al demandado en el juicio de origen; se presenta y tramita ante la autoridad ordenadora del cobro coactivo o embargo, manifestando y comprobando que los bienes que fueron señalados para garantizar el pago, le pertenecen a esta figura personalizada que el derecho denomina tercero excluyente de dominio.

Expongo a continuación un caso práctico de mi:

Experiencia personal: se trato de un asunto en el que se embargaron dos automóviles que se suponía le pertenecían a un patrón demandado y condenado por laudo, la estrategia de este patrón fue: solicitarle a un amigo de este, que se apersonara en la junta como tercero excluyente de dominio, solicitando a la junta que anulara el acto de autoridad que es el embargo de los bienes mencionados, exhibiendo ante la junta, las dos facturas de los vehículos con una sesión de derechos a favor de este tercero, el patrón hizo esa maniobra el mismo día que le embargaron los automóviles, señalo una fecha de endoso por 20 días antes de la fecha de diligencia de embargo, los bienes quedaron bajo su deposito, esto lo pudo hacer pues las facturas de los autos permanecían en poder del patrón demandado y pudo hacer esta maniobra, la junta acepto esa maniobra debido a que el tercero excluyente de dominio pudo acreditar la supuesta venta de los vehículos reforzando su dicho con testimoniales falsas y responsivas de venta de autos también alteradas en fechas y el empleado no pudo acreditar la lapidación de los bienes propiedad del patrón. El asunto termino por el hartazgo del trabajador ante tales circunstancias, sin cobrar su liquidación ya decretada por laudo

Es cierto que los automóviles que se embargaron, le pertenecían al patrón, pero prefirió tomar esa actitud de lapidación de bienes, que pagar lo que la junta le ordenaba por laudo, pudo hacer esa *chicanada* debido a que el patrón era una persona física, para el caso de las persona morales, los auto que compran, están a su nombre debido a que hacen deducibles las facturas de ese tipo de bienes y con ese acto, cuando quieran desprenderse de ese bien, tiene que expedir una factura nueva por esos mismos bienes, por considerarse una venta de activos pertenecientes a la empresa, recordemos que ya los compro una vez, para salir de su patrimonio, deberá de expedir un documento fiscal a quien le compre esos bienes. En la experiencia personal redactada en el párrafo anterior, se trato de una tercería excluyente de dominio sobre una persona física, en caso de que la embargada fuera una persona moral, no hubiera podido concretar la referida maniobra de lapidación de bienes.

Derechos de los patrones fuera del proceso de despido: Los derechos que vienen enunciados en este apartado, de explicarse a detalle cada uno de ellos, se entraría en un tema fuera de lo que esta tesis pretende exponer y por esa circunstancia es que solo se mencionan con ese carácter, pero no se entra al estudio a fondo de los mismos,

en lugar de eso, enuncio un principio del Derecho Administrativo que nos dice lo siguiente: “El estado solo puede hacer solo que le esta permitido, el gobernado puede hacer todo lo que no le este prohibido” de la interpretación de este principio, pretendo que se comprenda que tanto los trabajadores como las empresas son consideradas como “gobernados” y es ahí en donde aplica que pueden hacer todo lo que no les este prohibido, en cuanto al principio jurídico referido, esté faculta a todo gobernado a hacer todo lo que no les este prohibido, es lo mismo que llevar acabo su capacidad de ejercicio de las empresas, solo hay que saber distinguir si esta prohibido, para el caso en que este prohibido se tendrá que ver la forma en que se obtiene el correspondiente permiso para realizar algo que esta prohibido pero que puede tener sus permisos, existen conductas y actividades que son consideradas como prohibidas sin opción a obtener permisos para su realización, Es en esa diferenciación en la que se van a discernir las actividades de una empresa y de un trabajador, las actividades prohibidas deberán de estar claramente especificadas como eso, actividades o actitudes prohibidas, dentro de alguna de las tantas normas que rigen a la sociedad.

Para esté apartado que nos ocupa, en donde se ventilan los derechos de los patronos, estos se expusieron en párrafos anteriores, aun así, siempre puede quedar alguna duda al interpretar que esta permitido, a que tenemos derecho, es ahí en donde el estudio del Derecho nos puede hacer un poco más libres de criterio al diferenciar de manera más contundente, para así guiar la conducta de empresa o de trabajador, por una ruta apegada a la moral y la ética, pero sobre todo apegada a Derecho.

4.1.5 CONTROL DE ASISTENCIA.

Siendo esté un documento de total interés y control administrativo, es decir, solo el personal autorizado por el patrón o este mismo, son las personas que tienen acceso a este control, además del empleado al checar su tarjeta y firmarla, se le reconoce total y absoluto control de este instrumento, al patrón y sus autorizados, es por eso que este control debe de ser ejercido con el más estricta exactitud y probidad posible, recordando que la carga de la prueba en el proceso laboral, corre ineludiblemente a cargo del patrón, (recordemos la jurisprudencia citada en párrafos anteriores) es ahí donde radica la importancia de su control, al momento de ser requerido, este instrumento funge como prueba documental privada y la firma del empleado ratifica la conformidad con lo que en el se especifica, ahí radica su importancia, en la ratificación del trabajador con los registros de entrada, salida, permisos, ausentismo, asistencias, faltas y demás circunstancias que en ella se registren y que en caso de ser anómalas o fuera de lo normalmente establecido, solo pueden ser autorizadas por el patrón o sus representantes para llevarse acabo, dicho de otra manera, en caso de que el empleado llegue tarde a sus labores, solo el patrón puede autorizarle el acceso al trabajo para continuar con la relación laboral, en caso de querer salir más temprano solo el patrón autoriza tal situación, de la misma manera sucede con las faltas, solo el patrón puede autorizar el acceso al trabajador en caso de acumulación de estas, recordando también que al acumularse tres faltas seguidas en un periodo de 30 días, sin una justificación, rescinde la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón, siendo estás tan solo algunas de las tantas circunstancias que el patrón puede autorizar, los días de descanso, el cambio de estos, el horario de la jornada, el cambio de esta, son también registros que se asientan en este control y que es altamente conveniente de ser estrictamente controlados, recordemos las consecuencias que tiene el no tenerlos, cualquier patrón

estaría sometido a lo que el empleado exponga en una demanda laboral y en caso de no existir tal control de asistencia que demuestre lo contrario, se le daría total crédito al dicho del trabajador.

Así como al patrón se le reconoce el control absoluto a este instrumento, también es cierto, que en la practica los patrones han encontrado la forma de sacar ventaja sobre el empleado con este mismo instrumento, la cual quedará explicado a continuación: Como ya quedo expuesto anteriormente, la firma del empleado en este control confirma el consentimiento de este en lo ahí registrado, pues bien, los patrones ratifican el consentimiento del trabajador antes de que estos hechos sucedan, y lo hacen, coaccionando moralmente al trabajador a firmar la tarjeta que checa antes de que registre sus entradas o salidas, es decir, el empleado firma la tarjeta de asistencia el día primero de cada mes ratificando por adelantado que esta conforme con lo que vaya a suceder hasta el final de mes, siendo que lo justo tendría que ser que el empleado firmara hasta el final de mes, cuando ya esté de acuerdo con los datos que registra su tarjeta, es decir, el trabajador firma la tarjeta coaccionado, pero con el total y absoluto desconocimiento de las consecuencias de lo que esta firmando, esta otorgando su firma en una tarjeta de asistencias en blanco y en la realidad el patrón puede modificarla a su libre antojo dejando transcurrir entre checada y checada tres faltas para que se de por rescindida la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para este y como ya tiene la firma del empleado, está tarjeta o control de asistencia, sirve como prueba en caso de una controversia laboral al ser exhibida por el patrón, al momento de que la junta lo obligue a cargar con esta prueba y con un fallo desfavorable para el empleado, como consecuencia de firmar su tarjeta de checadas por adelantado. Cuado no se cuenta con reloj checador, este control se puede llevar en una libreta y entonces el empleado firma al llegar y salir del lugar de labores.

Con el fin de enumerar las ventajas y desventajas que tiene llevar este control de asistencia, se expone este apartado para poner a la consideración de los lectores, las consecuencias jurídicas y administrativas que tiene la ausencia de dicho control, creo que nos queda claro que es ampliamente conveniente llevarlo acabo.

Experiencia personal: en esta ocasión expondré un asunto que consistió en una demanda por despido injustificado en la que el patrón exhibió en la audiencia de desahogo de pruebas, un control de asistencia, que solo consistía en una libreta de hojas desprendibles sin folio que tenia que firmar el empleado a la entrada y salida, ese era todo el control de asistencia que llevaba dicho patrón, el despido se realiza en el transcurso del día debido a un momento de enojo del patrón en que corrió a este empleado, como ya había firmando la asistencia que correspondía a ese día de trabajo, el trabajador le demando por despido injustificado y fue admitida la demanda, lo trascendental en este asunto es que el empleado le demando sueldos no devengados de hacia 45 días anteriores al despido y como el patrón no pudo demostrar lo contrario, a lo dicho por empleado en su demanda debido a que su libreta de control de asistencia podía haber sido alterada anteriormente por el hecho de ser llevado el control de asistencia en un cuaderno de hojas desprendibles y sin foliar; termino pagando esos 45 días de sueldos no devengados que el empleado no trabajo y que no debía de haber exigido. Esto le sucedió a esté patrón debido a que no llevaba un adecuado control de asistencia, el que tenia, podía haber sido modificado antes de su presentación, era una prueba muy débil, no tenia forma de robustecerse con otros medios, queda la experiencia para no llevar control de asistencia en una libreta de hojas fácilmente

desprendibles, existen libretas de actas y de asistencia pre impresas que se venden en las papelerías con folio consecutivo.

4.1.6 ACTA ADMINISTRATIVA.

Este es un documento que solo le corresponde al patrón su redacción, resguardo y uso, y que puede ser exhibido como prueba documental privada ante las autoridades laborales en el caso de ser demandado el patrón, este documento solo puede ser ofrecido y redactado por el patrón o sus representantes, empleados también que lleven acabo labores de confianza en el manejo de los expedientes del personal, para la redacción de esta acta no hay reglas específicas de redacción o contenido, pero es de trascendental importancia que contenga la trilogía de requisitos para la validez de las pruebas y que son la descripción de circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos, además de la firma de dos testigos de credibilidad comprobable que pueden ser los mismos patrones o su personal de confianza. La trilogía antes mencionada de las circunstancias de modo tiempo y lugar, son las características que se dieron al momento del acto o hecho a demostrar con dicha acta, es decir, en este documento se deben de redactar claramente y sin lugar a confusión o duda alguna, los hechos que queremos demostrar y dejar constancia por escrito de que existieron y que son la verdad histórica y que el documento en comento lo acredita. He de redactar un ejemplo de un acta administrativa para darle una idea al lector de las características de este documento:

Ejemplo de acta administrativa.

En el local de esta empresa denominada: Fabrica de tornillos “El güero” S.A. de C.V. ubicada en la calle de corregidora no. 33 en la Colonia Luis Donaldo Colosio en Ecatepec, Estado de México, siendo las 18:00 hrs del día 28 de Septiembre de 2007, el Sr. Daniel Espino Carrasco en su calidad de gerente de personal de esta empresa por mandato directo de su representante legal de esta misma de nombre Francisco Labastida Ochoa, y en ejercicio de las funciones encomendadas por este ultimo, declara bajo protesta de decir verdad que redacta la siguiente ACTA ADMINISTRATIVA al empleado de nombre: Casimiro Zacarias Juan el cual trabaja para esta empresa ya descrita con anterioridad, bajo las siguientes circunstancias de hechos que ocurrieron dentro del local de esta empresa los cuales son los siguientes: **PRIMERO:** El C. Casimiro Zacarias Juan es trabajador de esta empresa con un horario de 8:00 hrs a 17:00 hrs. teniendo una jornada de trabajo de lunes a sábado, desempeña trabajos como ayudante general desde el día 3 de Enero del 2007, y que su jefe inmediato es el C. Efraín Gómez Palacios y que este ultimo tiene un horario de 8:00 hrs a 17:00 hrs. Con la misma jornada laboral **SEGUNDO:** en este mismo día y siendo las 15 horas, el C. Efraín Gómez Palacios le ordeno al trabajador Casimiro Zacarias Juan a que retirara material sobrante de una maquina de troquel al almacén de materia primas de esta empresa, transcurrieron 20 minutos y el material no había sido retirado como se le había pedido al trabajador Casimiro Sacaría Juan, siendo nuevamente ordenado por su jefe inmediato, el Sr. Efraín Gómez Palacios que retirara el material sobrante y lo guardara en el almacén de materia prima, nuevamente espero a que la orden fuera ejecutada un lapso de 20 minutos y al regresar al lugar donde estaba el material que había ordenado al trabajador Casimiro Zacarias Juan, este material todavía seguía en el mismo lugar con lo que se dio cuenta de que la orden no se había cumplido nuevamente **TERCERO:** esté mismo día y siendo las 15 horas con 45 minutos, el Sr. Efraín Gómez Palacios le pidió un explicación al trabajador Casimiro Zacarias Juan para saber el porque no había obedecido la orden directa que recibió de mover el material para su guarda en el almacén, recibiendo del trabajador Casimiro Zacarias Juan insultos con palabras groseras, diciéndole que “Vas y chingas a tu puta madre, lambiscón de mierda” retándolo a golpes dentro de las instalaciones esta empresa, siendo el caso de que el Sr. Efraín Gómez Palacios no contesto ni las palabras que le insultaban ni el reto a golpes que le hacia el trabajador Casimiro Zacarias Juan **CUARTO:** Esté mismo día y siendo las 15 horas con 50 minutos, el Sr. Efraín Gómez Palacios acudió a la oficina de recursos humanos para denunciar la desobediencia así como la conducta grosera y retadora del trabajador Casimiro Zacarias Juan. Es así como se procede a levantar la presente acta administrativa en contra del Sr. Casimiro Zacarias Juan para dejar testimonio y que este documento tenga las veces de Prueba Documental Privada para que surta los efectos legales conducentes y así librar de toda responsabilidad laboral a esta empresa derivada de la conducta desplegada por del Trabajador Casimiro Zacarias Juan al desobedecer una orden directa, insultar a un jefe inmediato y retarlo a golpes, con este documento denominado ACTA ADMINISTRATIVA se pretende dejar constancia por escrito de la verdad histórica y que sucedió en el local de esta empresa, se extiende la presente a petición del representante legal de la empresa y para los fines legales a que haya lugar.

Testigo de los hechos Trabajador Efraín Gómez Palacios.....
Jefe inmediato, testigo de los hechos, Efraín Gómez Palacios
Gerente de Personal de la Empresa, Daniel Espino Carrasco.....
Testigo de los hechos, trabajador de la empresa, José Martínez Gómez
Testigo de los hechos, trabajador de la empresa, Juan Hernández Cruz.....

Es así como sugiero que sea redactada el acta administrativa para todos los casos en que el patrón tenga que dejar asentado por escrito algún hecho que se le presente en su empresa y que sea causal de despido sin responsabilidad para el patrón, al mismo tiempo previene a los lectores que sean empleados a conducirse con probidad, rectitud y honestidad para que no sean redactadas actas administrativas en su contra, es importante decir que en relación con el trabajador, éste no puede hacer uso de este tipo de documentos, es al patrón al que le corresponde cargar con las pruebas dentro del proceso laboral de despido y el legislador otorgó al patrón este derecho de redacción del citado documento.

Considero que, dentro del documento denominado acta administrativa, no se deben de incluir las causales de despido pues el patrón no es una autoridad pública que funde y motive su accionar, que para el caso, es la pretensión de despedir a un empleado, el patrón es un gobernado más que tiene forma de persona física o persona moral que está sujeto a los actos de autoridad que emita el estado y que tengan relación con su esfera jurídica.

Experiencia personal: Es muy concurrido que en las juntas de conciliación y arbitraje lleguen asuntos en los que el patrón despide a personal con las bases suficientes para ganar la demanda, lo hace con fundamento en las causales de despido que marca la L.F.T. en su artículos 46 y 47 pero sin los elementos de prueba que le ayuden, y los elementos de convicción que le aseguren obtener un laudo favorable, es tan común este fenómeno que por esa razón es que realizó el presente trabajo de investigación, para intentar ayudar a que los gastos de indemnización por despidos laborales sean lo más apegados a derecho posible. Mi experiencia personal radica en una buena cantidad de casos vividos de manera personal en el despacho de abogados donde labore y que le asignaban al mismo para representar a los patrones (mayoritariamente clientes del despacho) en los que estos despiden a su personal sin haber redactado las correspondientes actas administrativas y con ello las probabilidades de ganar son reducidas, solo queda la opción de negociar con el despedido las prestaciones justamente reclamadas, de ahí la importancia de lo descrito en este capítulo, las causales de despido, sin responsabilidad para el patrón son una forma en que el legislador le otorga garantías de un procedimiento justo al patrón, solo hay que aplicarlas y para eso mi exposición de esta tesis.

La experiencia personal se hace consistir en denunciar las fechas en que las juntas de conciliación señalan para llevar a cabo la audiencia de conciliación la cual se llega a tardar hasta seis meses entre la fecha de ingreso de la demanda y la fecha señalada para audiencia de conciliación.

4.1.7 PROCEDIMIENTO DE DESPIDO.

El despido de un empleado, es sinónimo de rescisión del contrato que le dio vida a la relación, no necesariamente el contrato es fundamental para dar vida a una relación laboral, recordemos que la falta de contrato no deslinda al patrón de su responsabilidad

con el empleado, pero de cualquiera que sea la forma en que se de la relación, solo existe una forma de terminarla de forma unilateral para el patrón, y esta es con el despido, este paso para el patrón tiene dos vertientes, con responsabilidad para el o sin responsabilidad para este, es conocido que cuando hablamos de despido con responsabilidad para el patrón, esto implica que tendrá que indemnizar al empleado con las prestaciones marcadas en la ley, es el patrón el que termina la relación de trabajo, y por esa razón, es que, el empleado se debe de considerar como la parte contratante inocente y a la cual se le deben de compensar los daños que le causa dicha terminación, interpretado en sentido contrario, cuando se habla de despido sin responsabilidad para el patrón, estamos diciendo, con tal afirmación, que la responsabilidad de la terminación incurre en el empleado, y es en este caso, cuando la indemnización es dispensada por ley para el patrón, por más que la reclame el empleado se tendrá éxito en su obtención, esto debido a que ambas partes tiene sus respectivas responsabilidades así como sus excluyentes de responsabilidad laboral.

Sirve de apoyo lo vertido por el maestro Néstor de Buen Lozano (14) en el que dice “La naturaleza del despido; es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al patrón.

El maestro Mario de la Cueva en su libro “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” (15), señala: “El despido en la doctrina jurídica a sido definido como el acto en virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que da por terminada la relación de trabajo, por lo que, queda separado de la fuente de trabajo con sus consecuencias de tipo económico.

El maestro José Dávalos (16) dice, “El despido se equipara a la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite su derecho al trabajo que le otorga el contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el mismo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

De ahí que la L.F.T. reconoce a las dos partes, responsabilidades cuando decidan rescindir la relación, esto esta plasmado en los artículos 46 y 47 del citado ordenamiento, las quince fracciones del artículo 47 en comento las resumiré a continuación:

14.- Néstor De Buen, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 1999, México, paginas 77 y 78.

15.- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo, pagina 251, *Op cit*, pagina 18 y 19.

16.- José Dávalos, Derecho del Trabajo I, pagina 145, *Op cit*. Pagina 27.

I Que el trabajador engañe al patrón o en su caso, el sindicato que lo proponga o recomiende, con documentos falsos, conocimientos falsos, referencias falsas. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II Faltas de **probidad**, honradez, violencia, amagos, injurias, malos tratos, contra el patrón, sus administradores, sus familiares, durante sus labores y dentro de la empresa.

III Cometer los actos señalados en el artículo anterior en contra de compañeros de trabajo y que como consecuencia de ello, se altere la disciplina de la empresa.

IV Que el trabajador cometa los actos señalados en la fracción II en contra del patrón, su familia, su personal, fuera de los horarios y lugar de trabajo, a manera de que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

V Cuando el trabajador ocasione **perjuicios** intencionales en contra de los materiales, maquinaria, edificios, herramientas, instrumentos de trabajo y demás objetos relacionados con su trabajo, en el desempeño de sus funciones.

VI Cuando el trabajador ocasione los daños mencionados en el artículo anterior con gravedad, sin dolo, pero que con negligencia tal que esta sea la causa única del perjuicio.

VII Comprometer con actos imprudentes y de descuido del trabajador, la seguridad del establecimiento y de las personas que se encuentren en él.

VIII Cuando el trabajador cometa actos **inmorales** dentro de la empresa o lugar de trabajo.

IX Cuando el trabajador revele secretos de fabricación de la empresa o de a conocer asuntos reservados causando perjuicios a la empresa.

X Cuando el trabajador acumule más de tres faltas en un periodo de un mes sin causa justificada o permiso del patrón.

XI Desobediencia del trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada, siempre y cuando se trate de las funciones del trabajador.

XII Cuando el trabajador se niegue adoptar las medidas de seguridad o preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

XIII Cuando el trabajador se presente a sus labores en estado de ebriedad, bajo influencia de alguna droga, narcótico, enervante.

XIV La sentencia ejecutoriada dictada al trabajador con una pena de prisión que le impida realizar el trabajo encomendado.

XV Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.

El patrón deberá de dar aviso por escrito al trabajador que fue despedido señalando la fecha, causa o causas de la rescisión de su contrato.

El aviso deberá de hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se negare a recibir el aviso de su despido, el patrón tiene cinco días después del despido para informarlo a la junta proporcionando a esta la dirección del trabajador y solicitando su notificación.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

De las fracciones y párrafos anteriores se desprenden todas las posibilidades que tiene el patrón para poder deslindarse de sus obligaciones de indemnización con los trabajadores al despedirlos, siempre y cuando se encuadre la conducta desplegada por el trabajador en alguno de los supuestos que maneja este artículo, siendo útil para ese caso la elaboración de las actas administrativas correspondientes que son la prueba que más se adecua para tal efecto, esto desde el punto de vista patronal, con respecto a los trabajadores, estos se deben de allegar de los elementos de convicción como lo son testimoniales idóneas, confesionales a cargo de las personas que les impiden al acceso a las instalaciones laborales, etc. .

Como se podrá observar en la redacción a la letra de lo narrado en el precepto jurídico Artículo 47 citado anteriormente, se resaltaron en negritas los conceptos **PROBIDAD, PERJUICIOS, INMORALES Y LA FALTA DE AVISO AL**

TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO con el propósito de detallar su conceptualización aunado al apoyo de citas bibliográficas y criterios jurisprudenciales para su mejor comprensión pues son estos conceptos los de mayor aplicación y debate respecto a su contenido, empezemos por el primero:

CONCEPTO DE PROBIDAD: Según el maestro José Dávalos, en su libro Derecho del Trabajo I, dice: “Por probidad debe entenderse la rectitud de animo, la honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, se dice que es una falta de probidad. También lo es quien cobra un salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a realizar actividades diferentes para su provecho personal o de terceros. Si el trabajador informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, entonces se dice que es un trabajador falto de probidad”.

17.- José Dávalos, Derecho del Trabajo I, pagina 148, *Op cit.* Pagina 27.

Sirven de apoyo las siguientes tesis aisladas y jurisprudencias de la séptima y octava época:

1)

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, si no sólo que se observa una conducta ajena a u recto proceder . Jurisprudencia publicada en el semanario judicial en fecha 3 de marzo de 1980 por amparo directo, unanimidad de votos y quinta acumulada en el mismo sentido.

2)

FALTA DE PROBIDAD Y FALSEDAD DE LOS TRABAJADORES. REQUISITOS PARA DEMOSTRARLA. Para acreditar la falta de probidad y falsedad, era indispensable que se hubiera demostrado que los trabajadores desempeñaban para la empresa quejosa, actividades que les permitieran el acceso a detalles especiales en su funcionamiento, esto es, un trabajo basado en la confianza y que, con base en esa circunstancia, los obreros hubieran establecido un negocio que prestara servicios idénticos a los del patrón, haciéndole por ello, la competencia.

Tesis aislada del Décimo Segundo Tribunal Colegiado de Circuito.

3)

PROBIDAD, FALTA DE DESTINAR EL TRABAJADOR VEHÍCULO DEL PATRÓN A FINES PARTICULARES LA CONSITUYE. El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en faltas de probidad u honradez. Jurisprudencia publicada en el semanario judicial en fecha noviembre de 1976 por amparo directo por unanimidad de votos y quinta acumulada en el mismo sentido.

Otras casuales de despido por falta de probidad, lo es el hecho de quedarse dormido en horas de trabajo, participar en riñas dentro del centro de trabajo, alterar la disciplina dentro del centro de trabajo, hechos que son muy recurrentes en el ámbito laboral y que se fundamentan en jurisprudencias del tema aludido pero dictadas en una época anterior a la vigente.

He de citar, por su peculiaridad, el caso narrado por un abogado amigo mío, en el cual le toco defender a un trabajador despedido por la causal de falta de probidad y que consistía en que la empresa corrió al trabajador por el hecho que el patrón recibió una llamada de un Juez calificador en cuanto seguridad publica le puso a su disposición un vehículo propiedad de la empresa en donde se había cometido una falta administrativa que consistía en haber encontrado al trabajador que tenía a su cargo el referido vehículo, en compañía de su esposa de este trabajador, haciendo el amor dentro del vehículo y en la vía pública.

El asunto en cita tenía dos diferentes puntos de vista; el del patrón y el del trabajador, las causales expuestas por el patrón en su solicitud a la junta de notificación de rescisión de relación laboral fueron: la realización de hechos inmorales, la utilización del vehículo propiedad del patrón para usos no autorizados por este, pero confeso que le autorizo al trabajador a llevarse el auto a casa del empleado después de trabajar hasta horas en que ya no había transporte publico, en la demanda planteada por el trabajador se declararon esos mismos hechos y el dilema consistió en: ¿existe inmoralidad en el hecho de hacer el amor con tu esposa?, ¿existe falta de probidad al utilizar un vehiculo de la empresa que te fue prestado para llevar a cabo un acto como el señalado? Desde mi personal punto de vista se trato de una extorsión por parte de los agentes de seguridad pública remitentes que en venganza de no haber obtenido el lucro indebido que deseaban, pusieron a disposición del Juez calificador al trabajador con la complicidad del Juez calificador pues faltas a la moral si se encuadran, pero faltas de probidad no se califican como tales por las siguientes atenuantes:

- No es inmoral laboralmente hacerle el amor a tu esposa, es inmoral hacérselo en la vía pública.
- No es falta de probidad utilizar el vehículo de la empresa en la vía pública para llevar a cabo el acto señalado, es falta administrativa pero no falta de probidad.

CONCEPTO DE PERJUICIOS: Para entrar al estudio del concepto planteado en este apartado, considero pertinente dejar conceptualizado con anticipación, las palabras NEGLIGENCIA, IMPRUDENCIA Y DESCUIDO INEXCUSABLE por la sencilla razón de que estos conceptos son las causas legalmente reconocidas para provocarle toda clase de perjuicios al patrón, luego entonces, estos son sus significados:

Negligencia: Descuido por omisión, consiste en no tener el cuidado y dedicación para realizar actividades, actuar negligentemente es descuidar el trabajo encomendado teniendo consecuencias dañinas por omitir tomar las debidas precauciones y cuidado.

Imprudencia: Consiste en realizar actividades que conlleven un riesgo y seguir las ejecutando sin tomar precauciones, actuar con temeridad.

Descuido inexcusable: Omisión de cuidado, falte de cuidado. Sin causa que lo justifique.

Una vez que se expusieron las causas, es adecuado exponer sus consecuencias siendo estas los perjuicios, para eso he de citar que gramaticalmente perjuicio quiere decir: ganancia lícita que se deja de obtener, demerito que se ocasiona a otro por omisión. Una vez que ya sabemos el significado como sus causas, es más digerible el entender la palabra perjuicios en el contexto laboral; los perjuicios en materia del trabajo son los daños que se le causan al patrón con el proceder indebido de sus empleados, los mismos son causales de rescisión de la relación laboral, lo que desde el punto de vista equitativo es por demás adecuado su cobro con cargo al sueldo de los empleados; en la vida práctica de las empresas, cuando suceden perjuicios para la empresa causados por sus trabajadores, los patrones se los cobran con trabajo o con descuentos de su sueldo a los mismos empleados, es decir, no los despiden, los dejan continuar trabajando hasta que les paguen los perjuicios sufridos, lo cual es legal pues los perjuicios sufridos en el patrimonio de la empresa o del patrón, se puden cobrar por medios de descuentos al salario siempre y cuando no rebasen el 30 % del excedente del salario mínimo, es decir, si un trabajador gana el salario mínimo no se le pueden realizar descuentos por el concepto de perdidas pues así lo indica el artículo 110 fracción I de la L.F.T.

CONCEPTO DE ACTOS INMORALES: Siendo éste un apartado que se rige en la conducta que se encuadra en lo que es moral y lo que es inmoral cuando esas consideraciones conductuales son de carácter absolutamente subjetivo; lo que es inmoral para los conservadores, para los liberales es moral, tiene aplicación exacta el asunto planteado en el capítulo de probidad en la página 87 de esta misma tesis, al respecto los Tribunales Federales de Circuito se han expresado al respecto por medio de la siguiente tesis aislada:

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice 2000
Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN
Página: 110
Tesis: 186
Tesis Aislada
Materia(s): laboral

DESPIDO DEL TRABAJADOR, ACTOS INMORALES QUE DAN LUGAR A EL.-

Por actos inmorales deben entenderse todos aquellos que ofendan a la moral o a las buenas costumbres, y en consecuencia, si el trabajador despedido, durante las horas de trabajo abrazó y manoseó a una trabajadora, es claro que ejecutó actos inmorales durante sus labores, pues con ello ofendió las buenas costumbres y el pudor de sus compañeros, máxime, si se toma en consideración la significativa connotación que se da al verbo "manosear" en nuestro país.

Amparo directo en materia de trabajo 1976/48.-La Perfeccionada, S.A.-17 de octubre de 1949.-Cinco votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo CII, página 440, Cuarta Sala.

El maestro José Dávalos *op. Cit* en su página 153, refiere la forma en que se deberán de calificar los actos inmorales “El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que puede ser inmoral en un lugar de trabajo, en otro no puede serlo. Dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar qué es inmoral en cierta época y cuando ya no lo es”.

Es este un apartado que se va a regir por cada una de las circunstancias que en cada asunto individualiza al mismo, por eso mismo, da lugar a interpretaciones que también pueden ser contrariamente opuestas de acuerdo al criterio conservador o liberal del patrón o sus representantes sumándole el estado de animo en que se encuentren al momento del hecho a calificar.

Es digno de citar un caso muy similar al referido en el apartado de páginas anteriores por su similitud y peculiaridad con un asunto citado en el libro “Causales de Despido” (18) del maestro Baltazar Cavazos Flores, en el que dice haber defendido a un trabajador por despido injustificado en el que la empresa argumento en su contestación de demanda haber encontrado al trabajador haciendo el amor con una mujer a bordo de la camioneta de reparto en que laboraba dicho empleado y que es propiedad de la empresa, sus excepciones y defensas planteadas por la demandada fueron en el sentido de justificar

18.- Baltazar Cavazos Flores, Causales de Despido, paginas 43 y 44, *Op cit.* Pagina 27.

su despido por actos inmorales cometidos por el trabajador, el despido comprobó con documental publica consistente en su acta de matrimonio, que la mujer con la que lo encontraron al momento del acto, era su esposa, lo que desvirtuó la falta de moralidad en el acto y término saliendo un laudo condenatorio al patrón consistente en indemnizar al trabajador.

INTERPRETACIÓN DEL TEXTO: LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO:

Es muy común que los patrones despidan a sus empleados sin seguir un procedimiento, sin pagar indemnización, pero también es muy común que los abogados en sus demandas no citen la falta de notificación de despido a que están obligados los patrones para dar constancia de que la o las causas de despido son justificadas, es por eso, que las juntas de arbitraje se enfocan en abrir un procedimiento seguido en forma de juicio en contra de los patrones aplicando un supuesto de despido injustificado que se va a tener que probar durante el procedimiento, ante lo cotidiano que se ha vuelto la conducta de despedir sin dejar constancia de la justificación del mismo, creo pertinente citar los criterios de algunos autores así como tesis jurisprudenciales que nos van a

ayudar a justificar la exposición de este apartado; es de ese modo que cito lo que refiere el maestro José Dávalos, en su libro Derecho del Trabajo I (19) en el que dice: “La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastara para considerar que el despido fue injustificado, es decir, la falta del aviso que debe de dar el patrón implica, por sí sola, la inutilidad de que el patrón pueda manejar otra excepción porque carecerá de relevancia jurídica, y la junta condenara al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo, según la acción que se haya ejercitado”. También la S.C.J.N. ha emitido su opinión por conducto de sus sentencias y al respecto cito la siguiente:

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Conforme al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, solo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la casual rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Jurisprudencia dictada por la hoy extinta CUARTA SALA en el año de 1983, perteneciente a la octava época, siendo que nos encontramos en la novena época vigente la día de hoy.

4.2 DELITOS COMETIDOS POR TRABAJADORES.

Existen delitos que podemos cometer al momento de vivir la vida fuera del trabajo y delitos que son de igual magnitud pero que los cometemos al estar trabajando, el delito en general es una conducta desplegada por una persona física que va contra lo que se considera, conducta socialmente aceptable, es una actitud que la sociedad reprocha y que no acepta, desde los tiempos remotos en que la ley del más fuerte era la que prevalecía, las comunidades reprochaban el hecho de que otros miembros del clan mataran, lesionaran,

19.- José Dávalos, Derecho del Trabajo I, pagina 141, *Op cit.* pagina 27.

robaran, violaran o cometieran conductas reprochables, y es hasta cuando se organizan estos clanes, que deciden castigar a los miembro que las cometan y se protegen entre todos, por lo que desde entonces y hasta la fecha es que existen conductas que están claramente conocidas como delitos y que han venido evolucionando tanto las conductas al volverse más sofisticadas, como también el reproche que la sociedad tiene hacia las persona que los cometen; ese reproche ha venido tomando forma en códigos penales, es por medio de ese documento que se la ha dado vida a una parte del Derecho, una vez que tomaron la forma de códigos penales es que quedo asentado por escrito cuales van a ser las conductas que van a ser consideradas delitos y que castigo les va corresponder; al mismo tiempo en que describen las conductas delictuosas también advierte de la existencia de un castigo a quien las cometa y mas aun al redactar el tipo, forma y durabilidad del castigo, al decirnos cual será el castigo, estamos advertidos de lo que nos va pasar en caso de cometer la conducta ahí descrita; a partir de que hemos conceptualizando el delito, vamos a poder diferenciar las conductas delictuosas de las que no lo son, para ello debemos remitirnos al código penal de la entidad en que se cometa la conducta antisocial y en caso de ser delitos regulados en el código penal federal, se estará a lo que en éste se especifique como delito, aunque van a ser autoridades investigadoras federales las que conozcan del asunto; para el análisis que nos ocupa, lo más probable es que el Ministerio Público Local sea el que conozca de los delitos que se cometen dentro de una empresa por los trabajadores, siendo esta autoridad

la legitimada para perseguir, investigar y calificar las conductas delictuosas, existen también actitudes delictuosas que son de lo más inverosímiles, así como conductas que no son delitos pero que generan un reproche por parte de las víctimas o afectados de esa conducta que no está descrita en ningún código penal, es por esa razón que no tiene el calificativo de delito, para que cualquier conducta sea calificada como tal, esta debe de estar descrita en algún código penal con su previo proceso legislativo.

Estos son algunos de los delitos más recurrentes en el lugar de trabajo:

1.- Robo: Existe el delito de robo cuando alguna persona se apodera de alguna cosa mueble, sin derecho y sin el consentimiento de la persona que puede disponer de la cosa conforme a la ley, así lo dice el artículo 287 del Código Penal del Estado de México.

Para la aplicación de este precepto a la conducta de algún empleado dentro de una empresa vasta que el empleado saque dentro de su mochila, en sus ropas, en su cartera, alguna cosa móvil que le pertenezca al patrón para que se de por realizada la conducta, lo que tiene que hacer el patrón o sus representantes es redactar la correspondiente acta administrativa en la que van a quedar asentados los hechos que se pretende denunciar así como inmediatamente continuar con la denuncia de hechos constitutivos de delitos ante el ministerio público de la localidad en la que se cometió el delito, recordemos que cuando las personas denuncian a nombre de las empresas es que se tiene que exhibir el correspondiente instrumento notarial en el que la sociedad otorga las facultades para pelear y representar a esta sociedad, en caso de encontrar al activo del delito al momento de llevara cabo la conducta delictiva y de ser necesario se tendrá que llamar la atención de la autoridad de seguridad pública para el aseguramiento del empleado, solo esta puede poner a disposición del órgano investigador a las personas y acompañar a estas para hacer la denuncia correspondiente, a reserva de que en el caso de que el agraviado sea una empresa, luego se tenga que ratificar la denuncia por el apoderado que exhiba el instrumento notarial que lo avale, para el caso en que el agraviado sea una persona física, basta que esta se presente por si misma a denunciar esa conducta, para ese caso no es necesario ningún poder notarial pues lo hace ejerciendo su propio derecho y capacidad de ejercicio, es necesario llevarse la factura que compruebe la propiedad de la cosa a nombre del patrón, para el caso en que no se cuente con la factura, se tendrá que acompañar de dos testigos de posesión y de capacidad económica para demostrar que el afectado tiene la capacidad de haber comprado la cosa, así como para atestiguar que la poseía hasta antes de que le fuera sustraída de su dominio, para el caso en que el empleado se apodere de bienes que se producen en el mismo centro de producción, es ideal para comprobar tal situación la declaración de testigos y el acta administrativa que se menciono anteriormente. Es muy común que este delito se cometa por personal operativo, es este tipo de empleados el que tiene en contacto con ese tipo de bienes muebles, aunque no es una regla.

Dentro del mismo delito y por lo general en todos los códigos penales de los estados miembros de la federación, este delito está agravado por el hecho de que se comete por empleados, recordemos que el patrón les da la facilidad de entrar a su empresa con el fin de realizar un trabajo y estos abusan de esa confianza sustrayendo para su beneficio bienes sin el consentimiento del patrón causando con esa conducta perjuicios económicos al patrón.

Cuando la denuncia de hechos constitutivos de delitos en los que se de aviso de ese delito se deben de explicar claramente los detalles de los bienes, la persona activa

del delito con su nombre domicilio y o lugares en donde pueda ser localizado, dicho en otra palabras, cubrir las circunstancias de modo tiempo y lugar que son la trilogía a cumplir para tener todos los elementos del cuerpo del delito y facilitarle las diligencias de investigación del delito a la autoridad investigadora ante la que se denuncia.

Para que exista este delito deben de reunirse todos los elementos del cuerpo del delito, los cuales son los que especifica el código penal en la descripción del delito, para mayor abundamiento los describo a continuación:

1.- Apoderamiento. Es el acto de tomar algo en calidad de dueño, actuar como si la cosa que tomamos fuera nuestra.

2.- Cosa mueble: Es la cosa que se toma, debe de poder ser transportable de un lugar a otro, de lo contrario, no cubriría el requisito que el Código Penal citado, pide.

3.- Sin la autorización del dueño o de la persona que puede transmitir legalmente la propiedad, para el caso de las empresas que tienen representantes legales para actos en los que se puede transmitir la propiedad, solo ellos son los apoderados para esos actos y por obvias razones, son los facultados para otorgar la autorización para transmitir la propiedad de los bienes propiedad de la empresa, es en estas personas en las que recae dicha facultad pues el grupo de accionistas a delegado esa función en estas personas.

Estos son los elementos del delito, en cuanto la autoridad acredite la existencia de estos elementos sin excepción alguna, es que podrá ejercitar la acción penal, es la única limitante que la Constitución Federal le exige, existen otros elementos teóricos como son el nexos causal, culpabilidad, tipicidad, calificativos, pero que se desprenden de la existencia de los elementos del cuerpo del delito y que son requisitos que sirven para integrar la averiguación previa correspondiente con el fin de esclarecer la verdad de los hechos.

Este delito también puede variar en cuanto a su materialización en relación con el trabajador, en el párrafo anterior se le califica al empleado como activo del delito, es decir, como el autor material e intelectual de la conducta delictiva, pero el trabajador también puede sufrir las consecuencias de un robo de los bienes del patrón, por ejemplo, un chofer que transporta mercancías de su patrón en una camioneta de la empresa y es asaltado, para este caso, el empleado es la víctima del delito y el patrón se vuelve el ofendido del delito, es en este en el que recaen los perjuicios del robo y pérdida de la mercancía, es a este al que va a afectar de forma directa en sus bienes y patrimonio, para este caso, al denunciar se debe de aclarar tal circunstancia, solo al patrón le va a corresponder el interés jurídico en caso de que se atrape al ladrón y este pague la reparación del daño del delito de robo, sin embargo el empleado no se deslinda de continuar aportando datos para el esclarecimiento de los hechos en la averiguación previa así como en el proceso penal para el caso de que atrapen a el ladrón, este tipo de delito es muy común en los casos de empresas que reparten mercancías de consumo como lo son los dulces, pan, papas, refrescos etc. Por lo general las autoridades investigadoras como lo son el Ministerio Público, la policía judicial, someten al trabajador que denuncia este tipo de delitos a tratamientos de investigación, como si fuera el autor material e intelectual del delito, en algunos casos va a ser cierto pero algunos no lo será, sin embargo estas autoridades policiales investigadoras, califican igual a todos los casos con sus consecuencias que recaen en la confianza entre trabajador y patrón, es decir, para la policía judicial que recibe el oficio de investigación

del delito en turno, el primer sospechoso de este tipo de delitos, es el empleado, imaginemos las consecuencias que eso implica.

2.- Abuso de confianza: Este es otro de los delitos que los empleados cometen en contra de los empresarios, aunque este delito es más probable que sea cometido por empleados llamados de confianza, son estos los que usualmente manejan el dinero, activos y pasivos de la empresa y es con esos bienes con los que se lleva a cabo tal conducta delictuosa, para mejor comprensión transcribo el texto del artículo 302 del Código Penal del Estado de México en el que se describen los elementos del cuerpo del delito para que tal conducta sea considerada como delictuosa y es el que sigue:

“Comete el delito de abuso de confianza, el que con perjuicio de alguien disponga para sí o para otro de cualquier bien ajeno mueble, del que se le hubiera transmitido la tenencia y no el dominio”

Para este delito, el Código Penal del Estado de México no contempla calificativo alguno en contra de empleados y por lo tanto es de los considerados no graves, caso contrario del inciso anterior en el delito de robo en el cual la calificativa del agravante le impide al actor a salir bajo fianza y para este delito esa posibilidad es considerada.

Para cuando se tenga que denunciar este delito se sugiere seguir el mismo procedimiento anterior, acta administrativa, denuncia de hechos, acreditación de la personalidad del denunciante, aportación de pruebas, testimonios, declaraciones y todos los elementos con que se cuente y se pretenda dar credibilidad al delito y que se alleguen para tal fin.

Experiencia personal: Anexo a este trabajo una denuncia constitutiva de delitos en donde se hace del conocimiento de la autoridad investigadora, de la comisión de un delito de abuso de confianza que le fue encomendado al despacho de abogados en el que trabajaba, el cual represento a la empresa perjudicada y que consistió en un empleado de altísima estima y confianza al que se le encomendaban las funciones de cobrar cheques en efectivo de la empresa y depositar ese efectivo en la cuenta de uno de los acreedores de la empresa y este empleado depositaba cantidades menores a las que debía depositar causando desfalcos a la empresa y obteniendo un lucro indebido con esa actitud del empleado la cual realizó en repetidas ocasiones, esta es la denuncia que menciono:

Asunto: Denuncia de Hechos Constitutivos de Delito.
Agravado: Promotora de Personal Administrativo y de Ventas S.C. de R.L. de C.V.
Denunciante: Hugo Noe Mora Balbuena, apoderado legal.

H. Agente del Ministerio Público Investigador, adscrito a la Delegación Benito Juárez.
PRESENTE.

Hugo Noe Mora Balbuena, apoderado legal de la empresa: Promotora de Personal Administrativo y de Ventas, S.C. de R.L. de C.V., lo cual lo acredito con el instrumento notarial no. xxxx emitido por el Notario Público no. xxxx del xxxxx y señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones y citaciones el ubicado en la calle de: Emilio Castelar No.- 240, Despacho 301, Colonia Polanco, Delegación Miguel Hidalgo, C.P. 11560, en la Ciudad de México Distrito Federal; autorizando para que en mi nombre y representación oigan y reciban documentos y valores, así como para que se impongan de las constancias y coadyuven con ésta H. Representación Social, a los Profesionistas en Derecho ZURY CESAR NEHMAD GUINDI, ALBERTO MAYA COHEN, HORACIO ENRÍQUEZ

GUZMÁN, JUVENCIO GUADALUPE GÓMEZ GONZÁLEZ, y CARLOS SÁNCHEZ SALAZAR;
 ante Usted con el debido respeto comparezco a exponer:

Que por medio del presente escrito, vengo a hacer del conocimiento de Esta H. Representación Social hechos posiblemente constitutivos de algún o algunos tipos penales previstos por nuestra legislación penal sustantiva, cometidos en agravio del patrimonio de mi representada, y llevados a cabo materialmente por la persona física de nombre: Juan Carlos Carvajal Rodríguez, empleado de confianza de la empresa agraviada con el cargo de mensajero, el cual puede ser localizado en el siguiente domicilio:

Pasando a exponer los capítulos de hechos y derechos que sustentan mí accionar:

H E C H O S .

PRIMERO: Desde el día Del mes de Del año..... el Sr. Juan Carlos Carvajal Rodríguez se desempeñaba en la empresa ahora agraviada como empleado de confianza y una de sus funciones era la de cambiar cheques al portador por dinero en efectivo y depositar esa misma cantidad de dinero en efectivo en la cuenta del Sr. José Luis Verdiguél Vázquez.

SEGUNDO: Es el caso que desde el día 03 de Marzo del año 2006, el Sr. Juan Carlos Carvajal Rodríguez empezó a desplegar una conducta ilícita e ilegal al realizar sus funciones encomendadas consistiendo esta en los siguientes actos: 1.- Recibía los cheques que tenía que cambiar por dinero en efectivo, siendo hasta este momento su proceder lícito y acorde a lo encomendado. 2.- Cambiaba los cheques recibidos por dinero en efectivo en las instituciones bancarias, sin haber tenido nunca ningún problema en relación con los fondos de las cuentas de cheques, desplegando hasta este momento una conducta acorde con las funciones encomendadas al ahora denunciado. 3.- Depositaba cantidades menores a las recibidas, desplegando en esos momentos varias conductas constitutivas de delito ya que la diferencia que existe entre las cantidades recibidas y las cantidades depositadas no lo reportaba a la empresa quedándose con ese dinero de deferencia, provocando así un desfaldo en el capital de la empresa ahora denunciante y obteniendo un lucro indebido para sí mismo, esta conducta fue repetitiva y reiterada en varias ocasiones pero fue hasta después del día 18 de septiembre del año 2006 que me di cuenta de dicho faltante de dinero, quedando la relación de dinero faltante de la siguiente forma:

FECHA	CANTIDAD COBRADA EN EFECTIVO	CANTIDAD DEPOSITADA REALMENTE	
03 MARZO 2006	\$5,133.00	\$4,133.00	
16 MARZO 2006	\$14,523.28	\$5,523.28	
24 MARZO 2006	\$2,940.00	\$2,940.00	

31 MARZO 2006	\$17,048.28	\$15,048.28	
31 MARZO 2006	\$2,313.00	\$1,313.00	
07 ABRIL 2006	\$2,434.00	\$2,034.00	
14 ABRIL 2006	\$15,298.28	\$12,298.28	
21 ABRIL 2006	\$2,274.00	\$274.00	
28 ABRIL 2006	\$405.58	\$0.00	
05 MAYO 2006	\$3,062.00	\$2,062.00	
12 MAYO 2006	\$2,142.00	\$1,142.00	
17 MAYO 2006	\$600.00	\$300.00	
19 MAYO 2006	\$2,313.00	\$2,313.00	
26 MAYO 2006	\$2,196.00	\$696.00	
31 MAYO 2006	\$14,298.28	\$11,298.00	
02 JUNIO 2006	\$2,443.00	\$2,000.00	
09 JUNIO 2006	\$2,051.00	\$0.00	
23 JUNIO	\$1,853.00	\$0.00	

2006			
28 JUNIO 2006	\$1,630.00	\$630.00	
03 JULIO 2006	\$16,891.66	\$15,591.66	
07 JULIO 2006	\$1,840.00	\$0.00	
21 JULIO 2006	\$1,904.42	\$0.00	
01 AGOSTO 2006	\$14,242.16	\$7,242.16	
04 AGOSTO 2006	\$1,515.00	\$0.00	
16 AGOSTO 2006	\$14,157.99	\$9,657.99	
25 AGOSTO 2006	\$1,596.00	\$0.00	
31 AGOSTO 2006	\$16,422.17	\$15,422.17	
08 SEPTIEMBRE 2006	\$2,000.00	\$0.00	
18 SEPTIEMBRE 2006	\$15,433.84	\$9,433.84	
		DIFERENCIA TOTAL	

TERCERO: Estando así las cosas, se solicitaron los estados de cuenta a la sucursal bancaria en donde tenía que depositar el dinero que se la había confiado y en dichos documentos quedo confirmando dicho faltante, al ahora denunciado nunca se le dio otra instrucción que no fuera la de depositar las cantidades recibidas en forma total ni mucho menos que dejara de depositar cantidad alguna como es el caso de algunos depósitos, en que nunca deposito un solo peso de los que recibió y que sabia que era una orden directa la de depositar completa e íntegramente dichas cantidades, dentro de las funciones encomendadas al ahora denunciado siempre fueron las de cobrar cheques al portador y depositar esas mismas cantidades a la cuenta del Sr. Jorge Luis Verdiguél Vázquez y nunca se le indico que desviara cantidad alguna, realizara actividad alguna con el dinero encomendado, es por eso que a todas luces, la conducta desplegada por el ahora denunciado provoco un desfalco en la empresa denunciante y el activo de la conducta ilícita, ahora denunciado, obtuvo un lucro indebido con su actitud.

CUARTO: A partir del día del mes de del año el ahora denunciado dejo de prestar sus servicios con la empresa ahora denunciante por renuncia voluntaria ya que así convenía a sus intereses lo cual puede ser confirmado con la carta de renuncia fechada el día..... del mes de del año..... para los efectos legales procedentes.

Después de motivar mi proceder, paso a exponer los fundamentos de Derecho aplicables a la conducta aquí denunciada, los cuales son los siguientes:

D E R E C H O .

Artículo 8 C.P.E.U.M.

Los empleados y funcionarios públicos respetaran el ejercicio del derecho de petición, siempre que esta se formule por escrito, de marea pacífica y respetuosa.

Artículo 20 C.P.E.U.M.

En todo Proceso de orden penal, el inculpado, la víctima o el ofendido, tendrán las siguientes garantías:

B de la víctima o del ofendido.

Fracción II Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la averiguación previa como en el proceso, y a que se desahoguen las diligencias correspondientes.

Autoría.

Art. 22 del C.P.D.F. "Son responsables del delito quienes: "Fracción I Lo realicen por sí ;

De la presentación de la presente denuncia y de su lectura se desprende que el ahora denunciado desplegó una conducta delictiva, tipificada como tal y que causo un perjuicio al ahora denunciante realizada por sí mismo y sin ayuda de nadie ya que de las labores que se le encomendaban, una de ellas era la de cobrar cheques en efectivo y depositar esas mismas cantidades en una cuenta bancaria, ordenes que realizaba sin apego a moral alguna pues no depositaba las mismas cantidades y depositaba cantidades menores quedándose con las diferencias, habiendo ocasiones en que no depositaba nada a las cuentas en donde lo tenía que hacer, quedándose para sí mismo con el dinero y las diferencias de las cantidades que se le ordenaba depositar.

Propuesta de Clasificación del delito.

Robo.

Art. 220 del C.P.D.F. "Al que con animo de dominio y sin consentimiento de quien legalmente pueda otorgarlo, se apodere de una cosa mueble ajena, se le impondrán:

Fracción IV Prisión de cuatro a diez años y de cuatrocientos a seiscientos días multa, cuando el valor de lo robado exceda de setecientos cincuenta veces el salario mínimo.

De la lectura del capítulo de hechos así como de las diligencias que integren la misma se prueba y robustecerá en un tiempo futuro, que el ahora denunciado se apoderó de dinero en efectivo con ánimos de dominio ya que lo dispuso para sí mismo y fue sin el consentimiento de quien legalmente pudiera otorgarlo ya que en mi persona recae dicho consentimiento y nunca lo he autorizado.

La conducta del ahora denunciado se agrava en razón del siguiente precepto legal:

Artículo 223 del C.P.D.F. “ Se aumentara en una mitad las penas previstas en el artículo 220 de este código, cuando se cometa:

Fracción III “Aprovechando alguna relación de trabajo, de servicio o de hospitalidad;

Como se confirma en el capítulo de hechos, así como de las demás pruebas que integren la presente indagatoria, existe una relación de trabajo entre el ahora denunciado y la ahora denunciante, por lo que existió un aprovechamiento de esa misma relación en perjuicio de mi representada en virtud del dinero que se le confiaba al ahora activo y que se apoderaba con ánimo de dominio y para sí mismo.

Para el caso de que esta autoridad aprecie de manera diferente el delito que le imputo de manera directa al ahora denunciado, le enuncio el siguiente precepto legal:

Propuesta de reclasificación del delito:

Abuso de confianza:

Artículo 227.” Al que en perjuicio de alguien disponga para sí o para otro de una cosa mueble ajena, de la cual se le haya transmitido la tenencia pero no el dominio, se le impondrán:

Fracción III : “ Prisión de tres a seis años y de doscientos cincuenta a seiscientos días multa, cuando el valor de lo dispuesto exceda de quinientas pero no de cinco mil veces el salario mínimo.

De la lectura de la presente denuncia se desprende que el ahora denunciado dispuso para sí mismo la cosa mueble como lo fue el dinero en efectivo que cobraba y no depositaba, sin consentimiento alguno.

Anexo a la presente denuncia el cúmulo de pruebas que motivan mi accionar, las cuales se identifican como anexos y se enumeran para tal fin:

P R U E B A S .

ANEXO 1 consistente en el documental publica del instrumento notarial no. expedido por el notario público no del con el cual acredito la personalidad del denunciante por encomienda de la empresa agraviada en la presente indagatoria, lo cual pido que sea cotejada la copia simple con el original, se certifique tal autenticidad y me sea devuelto el testimonio original, por serme útil para otros actos jurídicos.

Ofrezco la presente prueba para acreditar el hecho numeral primero

ANEXO 2 consistente en las documentales privadas consistentes en 27 pólizas de cheques que la empresa agraviada emitió y que contienen la firma de recibido del ahora denunciado, relacionadas de acuerdo al monto y la fecha en que se emitieron lo citados títulos de crédito al portador, las cuales anexo en original y copia simple para su cotejo y devolución.

Relaciono dicha probanza con el capitulo de hechos numeral segundo.

ANEXO 3 consistente en las documentales privadas las cuales son 5 estados de cuenta emitidos por el banco HSBC de la persona física Jorge Luis Verdiguél Vázquez y en los cuales queda plenamente demostrado el dinero faltante de los depósitos encomendados al ahora denunciado y que anexo en original y copia simple para su respectivo cotejo y devolución de los mismos.

Relaciono dicha probanza con el capitulo de hechos numeral segundo

Además de las pruebas aquí enunciadas y desde este momento exhibo las pruebas que se anexas a este expediente y que en el ejercicio de sus funciones de esta autoridad investigadora y en cumplimiento a las diligencias de investigación aquí ordenadas, puedan favorecer a mi representada en el doble aspecto; presuncional y humana.

Después de fundamentar y motivar mi proceder, a usted H. Ministerio Público Investigador, competente en razón de la materia, territorio de adscripción y demás elementos de competencia, pido:

P R E T E N C I O N E S .

PRIMERO: Mandar citar al ahora denunciado, previa calificación de calidad, para que en uso de su garantía de audiencia exponga lo que a sus intereses convenga.

SEGUNDO: Ejercitar acción penal en contra del ahora denunciado por el o los delitos que a su experto entender considere pertinentes.

TERCERO: Poner a disposición del H. Juzgado competente para dictar la sentencia correspondiente al caso aquí denunciado

Por la antes expuesto y fundado y bajo protesta de decir verdad que todo lo aquí escrito es cierto y me consta de forma personalísima.

Mexico D.F. A de del año 2007.

.....
Hugo Noe Mora Balbuena.

La experiencia personal antes expuesta, concluyo en otorgamiento de perdón que se llevo a cabo dentro de la Agencia Investigadora de turno del Ministerio Publico de la Delegación Benito Juárez con domicilio en el edificio delegacional de la misma demarcación, una vez detenido el empleado, que para entonces ya había sido considerado presunto responsable; la autoridad investigadora así como el grupo de la policía judicial que recibió el oficio de localización y presentación del presunto responsable, localizo y presento a este trabajador cuando regresaba de realizar otro deposito de dinero en el que también se había quedado con dinero, en las mismas

instalaciones de la empresa, en plena flagrancia, una vez en la agencia del Ministerio Público y habiendo rendido su declaración, reconoció la conducta que se le imputaba, termino pagándole a la empresa con dos automóviles, dinero en efectivo, renuncia; su pago en relación con el fraude, equivalía al doble de lo desfalcado, todo ese dinero lo pago con el único fin de no ser consignado ante el juez penal.

Este caso se encuentra dentro del límite territorial planteado en la propuesta de delimitación del tema de esta tesis, por eso aplica para todo trabajador que desplegó esa conducta dentro del límite originalmente planteado.

3.- Fraude: Este delito se configura cuando se engaña a una persona aprovechándose del error en que este se encuentre, para hacerse de una cosa o alcance un lucro indebido para si o para otra persona, esto es lo que dice el artículo 305 del Código Penal del Estado de México, en este artículo se enuncia el fraude de forma específica pero también en el artículo 306 se encuentran otras conductas que se equiparan con la conducta específica del artículo 305 y de las fracciones que ahí se enuncian, en las fracciones II, IV, XII, XVI se encuadran las conductas de los administradores de las empresas, éstas son conductas que tienen que ver con la enajenación, venta, grabado de bienes de otras personas que les confían el manejo de estos, las cuales pueden ser empresas o persona físicas y de esas conductas se puede desprender una denuncia de hechos constitutivos de delitos, de todas formas, los administradores siguen siendo empleados, de confianza, pero siguen teniendo la calidad de empleados, para comprobar lo dicho transcribiré lo que dice la fracción XVI del artículo 306 del Código Penal del Estado de México y es lo siguiente:

“El que por cualquier razón tuviere a su cargo la administración o el cuidado de bienes ajenos y perjudicare al titular de éstos, alterando las cuentas o condiciones de los contratos, simulando operaciones o gastos o exagerando los que hubiere hecho, ocultando o reteniendo valores o empleándolos indebidamente.”

De la comprensión de esta fracción es que se puede entender que solo corresponde a los administradores de las empresas a los que se les puede acusar de esta conducta ya que solo estos cubren los requisitos que la ley pide para acreditar el cuerpo del delito y ejercitar la acción penal en contra de estas personas, sobre todo cuando realizan conductas consideradas delitos como el que se expone, para mejor comprensión expondré los elementos del cuerpo del delito para que quede más claro lo que tiene que cumplir y cubrir la autoridad investigadora para recibir la denuncia de esa conducta y poder llegar al ejercicio de la acción penal:

Elementos del cuerpo del delito de fraude (Artículo 306 del C.P.E.M. Fracción XVI):

- 1.- Tener a cargo la administración o cuidado de bienes ajenos.
- 2.- Perjudicar al titular de estos; al dueño legítimo, simulando operaciones, simulando gastos, alterando cuentas, reteniendo valores, empleándolos indebidamente.

Para este delito son solo estos los dos únicos elementos que integran el cuerpo del delito, pero tratándose de daños en el patrimonio de la víctima del delito, se debe de acreditar clara y contundentemente que se han sufrido los perjuicios que el código

enuncia para que se pueda ejercitar la acción penal, de lo contrario, la autoridad investigadora lo calificara como asunto improcedente, para evitar eso, es que se sugiere que se hagan llegar de estados financieros, peritajes contables y de todos los elementos técnicos de que se pueda disponer para robustecer lo denunciado ante la autoridad, con el fin de llegar a la verdad histórica y legal.

Estos son algunos de los delitos que son más comunes de cometer por parte de los empleados, sin embargo, no son todas las conductas que causan perjuicios a los patrones, existen conductas de los empleados que causan perjuicios a los patrones pero que no son consideradas delitos, por su naturaleza es que no se les puede encuadrar en conducta delictiva alguna, me refiero a conductas de omisión por parte de los empleados y a conductas que por su cuantía son consideradas como no rentable para denunciar y que por evitar problemas con los empleados, las toleran los patrones, pero que denotan una pérdida a lo largo de los años de servicio, estas conductas suceden dentro de las empresas y también dentro de las instituciones de la administración pública en todos los niveles de gobierno, a continuación los enumero para que de su lectura se comprendan mejor:

- 1.- Robo de papelería.
- 2.- Utilización de recursos de la empresa en beneficio personal.
- 3.- Tiempo muerto.
- 4.- Abuso a compañeros nuevos.
- 5.- El uso de computadoras, internet para asuntos personales, sin el consentimiento del patrón.

En el ambiente laboral se conoce un dicho popular que dice así: “Mi patrón hace que me paga y yo hago como que trabajo” considerando que la voz del pueblo es la voz de Dios, esté dicho sería calificado como principio de derecho canónico, no obstante, no es así, un principio del Derecho Romano así lo contemplaba en el texto “*Vox populi, vox Dio*”, es decir, que los dichos populares tiene mucho de cierto, por eso mismo es que me atrevo a decir que cuando un empleado esta desmotivado en su trabajo, su desempeño va a dejar mucho que desear así le paguen el mejor de los sueldos, sin embargo cuando un empleado esta motivado, el desempeño será en mucho, más adecuado a lo que espera el patrón, como ya lo expuse en capítulos anteriores en donde hable de la motivación del personal, haciendo la aclaración que ese, es, por lo pronto un tema que se tendrá que desarrollar en coordinación entre empleados y patrones, de todas formas esté binomio es, y a sido indisoluble a trabes de la historia de la humanidad, en algunos momentos tenso, en otros armonioso, pero siempre de la mano, es por esa razón, que se debe de encontrar el camino para que la armonía predomine por encima de la discrepancia; quiero que los cambios que la globalización trae consigo para la economía de libre mercado, vengan aparejados con cambios a favor de la clase obrera, es de elemental justicia, que no todas las ganancias sean solo para alguna de las dos partes, el justo medio es, el que nos va sacar a flote a la comunidad obrero patronal y por añadidura la sociedad en su conjunto.

4.3 DELITOS COMETIDOS POR PATRONES.

Cuando nos referimos a los delitos que cometen los patrones, creeríamos que los activos del delito son las empresas las que cometen las conductas delictivas, más no es así, las empresas son entes incorpóreos que forman personas físicas con el fin de cumplir un objeto social para lo que son creadas, pero no pueden realizar actos o conductas que le son propias a las personas físicas, es por eso que las empresas no pueden cometer delitos, esa conducta es propia de las personas físicas; aclarado ese punto, es que vamos a comprender que los delitos cometidos por los patrones son conductas que así se consideran como tal, pero que son cometidas por personas físicas, y la responsabilidad que conlleva a esas conductas desplegadas puede recaer en beneficios para la empresa o en la persona física, todo va a depender de cómo realicen la conducta, las circunstancias y lo que exprese la ley al respecto, pero las consecuencias penales siempre van a recaer en las personas físicas que las cometan, no se puede meter a la cárcel a una empresa, más aun, que cuando se comete un delito en una empresa en contra de alguno de sus empleados, se va a estar en el supuesto de que dicha conducta siempre va ser desplegada por alguna persona física que en el ejercicio de las funciones de administración o propias es que va cometer alguna conducta delictiva, pero siempre va actuar a nombre propio, las empresas no tiene voz ni conducta, carecen de capacidad de ejercicio, tiene capacidad de goce, pero no de ejercicio.

Delitos cometidos por los patrones en contra de sus empleados.

Doble contabilidad: Esta conducta tiene dos connotaciones, una de ellas es la que afecta a el empleado pues cuando es victima de esta conducta deja de percibir las prestaciones a las que tiene derecho por recibir un sueldo con el que no esta registrado ante el I.M.S.S. y por esa razón es que deja de recibir la correspondiente aportación para su retiro correctamente calculada, en el caso de que tenga algún accidente es que recibirá una incapacidad inferior al sueldo que recibe realmente. La segunda connotación corresponde a la evasión fiscal que corresponde por dicha actitud, pero esa vertiente será de exclusiva competencia de las autoridades fiscales pero que afecta a el empleado también, cuando se calculen las utilidades de la empresa para su correspondiente reparto, es que no va a poder participar en está; de la doble contabilidad se define la evasión fiscal que con independencia de la omisión de pago de impuestos, le es perjudicial también al empleado pues en realidad no va a recibir los beneficios que conforme a su sueldo le corresponden de la seguridad social que subsidia el Estado mexicano; todo apunta a que se trate de evadir esa prestación con está otra contabilidad paralela que se lleve para tal efecto, si un patrón lleva acabo la conducta de llevar una doble contabilidad, con su proceder, esta engañando a el fisco y a sus empleados; no hay posibilidad alguna de que el patrón pretenda tener esa doble contabilidad con el fin de evitar que sus empleados tengan descuentos amplios al pagar las aportaciones al IMSS aunque así lo argumente a estos al momento de firmar sus correspondientes recibos de pago, el verdadero fondo de esa conducta delictuosa, es beneficiarse de manera personal.

Esta conducta se encuentra tipificada en el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo así como sus correspondientes sanciones que enuncia en sus 3 fracciones.

En cuanto a determinar quien tiene interés jurídico para denunciar esta conducta por parte del empleado, va ser muy difícil comprobar, por lo regular la doble contabilidad se lleva a cabo con documentación sin ningún rasgo de identificación que relacione a la empresa con esa conducta, por lo que es una labor de difícil realización para el caso en que se quiera denunciar, en la realidad practica es por demás sabido que las autoridades investigadoras no reciben ese tipo de denuncias que presenten los empleados y van a considerarlas improcedentes.

En una serie de opiniones que ha emitido el Instituto Mexicano del Seguro Social así como su sindicato de trabajadores, en las que ha denunciado sin éxito alguno, el desfalco de que es objeto esta institución por parte de los patrones, en relación con el municipio de Ecatepec, es esté el municipio que más créditos fiscales firmes y vencidos, tiene por recuperar esta institución, comparado con el resto del país, de acuerdo a informes que la misma institución a emitido, y cabe hacer la comparación tan odiosa que para el caso aplica, que éxito puede tener un empleado que gana el sueldo mínimo para denunciar este delito si el mismo instituto no ha podido demostrar y denunciar este mismo delito en el que tiene doble efecto jurídico, se le afecta a dicha institución y a los empleados con la misma conducta que despliega el patrón.

Pagar un sueldo más abajo del mínimo: Para el caso en que se presente este delito, este se presenta cuando el patrón paga un sueldo por debajo del mínimo que rige en la región en la que se comete dicha conducta, este delito esta tipificado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 1004 en el texto de su primer párrafo, aunque tiene las mismas deficiencias para su aplicación que las enunciadas en el párrafo anterior. También en el Código Penal del Estado de México se encuentra tipificado el delito antes mencionado y es el artículo 202 en el que se especifica la siguiente conducta:

“Comete este delito el patrón que habitualmente y violando la Ley Federal del Trabajo:

I.- Pague los salarios a los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea del curso legal.

VI.- No pague a sus trabajadores el salario mínimo que les corresponda.”

De lo descrito en este artículo se desprende que los elementos del cuerpo de este delito son:

1.- Se requiere que el patrón lo haga de forma habitual.

Situación con la que no estoy de acuerdo, para que una conducta sea habitual se requiere que sea pluralizada, es decir, por más de dos veces y creo que desde la primera vez que sucede esa conducta debe de ser considerada delito sin esperar a que sea por más de dos veces.

2.- No pagar el salario mínimo correspondiente.

Solamente falta que se compruebe, quien va a ser testigo de cargo de un delito así.

En el Código Penal del Distrito Federal, no existe capítulo, apartado o artículo alguno que tipifique la conducta aquí descrita, lo mismo sucede en otras entidades del país en donde tampoco es considerado delito pagar menor sueldo al mínimo, por lo que la falta de coordinación legislativa entre las entidades, hace que para el caso en que se pretenda denunciar el ilícito y más aun en el momento en que se quiera ejercitar la acción penal en contra de persona alguna, bastara con pasar de una entidad a otra en la que no es considerada delito para que no se le moleste a la persona que se le atribuya esa conducta, al no estar contemplada en la legislación local como delito, no se le puede causar molestia alguna a la persona que en otra entidad causo delitos que no existen en la entidad en que ahora se encuentra.

Obligar a un empleado a laborar más tiempo del establecido: Es muy común que los patrones ofrezcan ganar un ingreso adicional cuando tienen exceso de trabajo, para tal caso piden a sus empleados que se queden a trabajar más tiempo del que les corresponde en su jornada de trabajo, pero la decisión de quedarse a trabajar la toma el empleado de acuerdo a su interés y necesidad, después de cumplir con su jornada no hay poder legal y humano que lo pueda obligar a quedarse como lo solicita su patrón, sin embargo el patrón acostumbra coaccionar a sus empleados para que se queden sin ninguna consideración de humanidad para con los empleados, los puntos de vista con respecto al trabajo son diametralmente opuestos por razones obvias que no vienen al caso, lo que si es importante mencionar es que el empleado tiene todo el derecho del mundo para negarse a quedarse a trabajar tiempo adicional y las razones que exhiba para tal situación no deben de ser juzgadas por los patrones, es una lastima que en la vida real, no suceda así.

Ordenar la ejecución de delitos dentro del ámbito laboral: Esta es una conducta que rara vez se presenta dentro de las empresas, de ahí que sea inusual que se manejen casos como el que menciono, sin embargo, dentro de la mente de los trabajadores, pueden existir rincones oscuros inexplorados que pueden albergar las mas retorcidas conductas, recordemos que, para los que somos empleados, es indispensable defender nuestras fuente de trabajo aun a costa de sacrificar a otros compañeros, me refiero al caso en que algún administrador mande a otro empleado a realizar alguna de las conductas delictuosas arriba mencionadas como lo son la doble contabilidad; cuando el administrador le ordene al contador de la empresa a realizar dicha conducta, este tendrá que cumplir, de lo contrario, este contador corre graves riesgos de ser despedido y remplazado por otro que si cumpla las ordenes de la persona que representa a el patrón o del patrón mismo, aunque el riesgo real de evadir impuestos lo corre el apoderado para actos de dominio o el dueño de la empresa; para el ejemplo que se menciona, lo más común es que el apoderado sea el que se justifique diciendo que el no ordeno tal acción constitutiva de delito y se entrara en una controversia que versara sobre lo dicho por el patrón contra lo dicho por el empleado en la cual este ultimo será el que salga perdiendo. También e vivido experiencias personales dentro de las empresas en las que e laborado en las que los jefes hacen de las suyas contra empleados de menor jerarquía teniendo las mismas consecuencias antes mencionadas y de las cuales me resulta una pena ajena al describir, me refiero a la conducta de injurias en contra de empleados subordinados.

Uno de los delitos que provoca una doble moral en la sociedad ya que se tolera, permite y pareciera que hasta se premia, es el delito relativo al **acoso sexual** que viven las empleadas de cualquier centro de trabajo, ya sea de la administración publica así como de la iniciativa privada, no hay lugar de trabajo que no tenga hombres y siendo

este un delito que generalmente se relaciona con la conducta social y sexual del género masculino, es que aseguro que ese delito se presenta con muy alta frecuencia, pero que se denuncia escasamente, fundamento mi teoría en el hecho de enunciar las estadísticas que nos dan el número de mujeres embarazadas que son madres solteras, una vez más afirmo que esa resolución de carácter científico tiene que ser motivo de otra tesis, en este capítulo solo tocaremos lo referente a el ámbito legal como delito y dentro de las empresas, enumerare a continuación las conductas que considera que son delictuosas por parte de los patrones en contra de sus empleados.

Ordenar a un contador que altere de alguna forma las cuentas de la empresa.

Acosar sexualmente a alguna empleada.

Mandar golpear a algún empleado.

Proferir injurias en contra de empleados de menor jerarquía (insultar a los subordinados).

Estas son algunas de las conductas que pueden desplegar los patrones y que tiene sustento en el Código Penal del Estado de México y Distrito Federal que son las entidades en la que me enfoque para realizar esta tesis, para el caso de que otras conductas también sean consideradas como tal, habrá que hacer una propuesta a la legislación local con el fin de seguir el proceso legislativo para llegar al cambio que se propone, siempre y cuando sean presentadas como iniciativas de ley y que cubran los intereses de la legislatura en turno.

Sin embargo también existen otras conductas que no son tipificadas como delitos pero que tienen consecuencias que no son menos reprochables por la persona que reciente sus consecuencias, estas son alguna de las que de manera personal considero que son conductas inadecuadas y que despliegan los patrones.

Bajar de sueldo a un empleado. Esta conducta no es considerada delito pero dentro del estado de ánimo del empleado, le afecta como si lo fuera.

No aumentar de sueldo a los trabajadores durante largos lapsos de tiempo. No existe precepto legal laboral, que obligue a los patrones a aumentar de sueldo a sus trabajadores, con excepción de los aumentos al salario mínimo, las únicas formas de obtenerlo, es por negociación con el patrón, coalición de trabajadores con el fin de solicitarlo en el pliego de peticiones que la junta le va notificar al patrón y que esté las acepte.

Cambiar de descansos, jornada, área de trabajo sin apego al reglamento de trabajo. De esta conducta se pueden derivar algunas de las injusticias que implica el manejo del Reglamento de Trabajo de forma unilateral y discriminada, de acuerdo a lo que expuse en el capítulo de justicia laboral dentro del lugar de trabajo, es que no se debe de aplicar de esa manera, sin embargo no existe precepto jurídico que proteja a los trabajadores del manejo de tal instrumento disciplinario, que como lo dije anteriormente en ese capítulo, corresponde al patrón el manejo de dicho reglamento debido a que no hay principio jurídico que contravenga o que combata a la propiedad privada, para el caso de inconformidad solo queda demandar.

Es también digno de mencionar que, si bien es cierto que el reglamento interno de trabajo deja especificado como se van manejar las controversias que se presenten dentro del lugar de trabajo, no menos cierto es que la falta de dicho reglamento no significa ninguna responsabilidad para el patrón, no existe medio de coacción alguno que los obligue a su redacción y es gracias a esa omisión en la que los patrones viven en un colchón de confort del que no se pretende salir porque así conviene a sus intereses.

Dentro del mismo reglamento interno de trabajo existen artículos transitorios que dejan al albedrío de los patrones la decisión de cómo resolver alguna situación no especificada dentro del mismo recordemos que no hay mayor autoridad interna dentro de la empresa que la del patrón.

CONCLUSIONES FINALES.

Conclusiones finales al presente trabajo, con fines de preparación para el examen profesional del que suscribe:

CONCLUSIONES FINALES:

PRIMERA CONCLUSIÓN, DE LOS CAPITULOS 1 Y 2.

Por lo que respecta al CAPITULO 1 Y 2 sostengo que los micro y pequeños empresarios contratan de forma incorrecta y desorganizada, por lo tanto asumen el riesgo de ser demandados al terminar sus relaciones de trabajo con sus empleados, por eso considero adecuado que sepan que una demanda laboral les puede descapitalizar pues en los principios de Derecho Laboral se encuentran las bases para equilibrar la inminente influencia que el capital tiene en ese tipo de juicios como en cualquier otro; luego entonces las posibilidades de descapitalizarse se visualizan desde varios puntos de vista; uno al ejecutar y pagar la indemnización pues le pueden reclamar cobros indebidos, y otro al tratar de evitar o evadir su ejecución pues de una o de otra forma representa tiempo dinero y esfuerzos que se puede evitar contratando correctamente; al mismo tiempo los trabajadores informados respecto a los Derechos que les asisten durante su vida laboral suelen ser más sensatos y honrados en su desempeño pues así como conocen sus derechos también conocen los riesgos que implica una irresponsabilidad.

Ejemplo de caso práctico: El inicio de un negocio tan recurrente como lo puede ser la apertura de una humilde fonda implica la aplicación de tres tipos de conocimientos, PRIMER conocimiento: especialización en el negocio a iniciar pues como mencione este puede ser una sencilla fonda, por eso hay que saber cocinar en grandes cantidades y con un sazón casero, SEGUNDO conocimiento: saber aplicar una adecuada administración del dinero con que se inicia el negocio, saber escoger y comprar los ingredientes correctos de la comida, TERCER conocimiento: saber contratar adecuadamente a las meseras que van a atender la fonda; los dos primeros conocimientos son motivo de otras tesis, por lo que respecta al tercer conocimiento, es ahí donde aplican de forma adecuada lo que se redacta en el capítulo 1 de este trabajo, por lo tanto justifico la aplicación de lo redactado en ese capítulo en favor de los micro y pequeños empresarios y que por añadidura aplica también para los trabajadores al darles a conocer los principios rectores de su relación laboral, su historia y los preceptos jurídicos que las contienen pues consideremos que el binomio patrón-trabajador a existido a lo largo de la historia de la humanidad y seguirá existiendo durante lo que le reste de vida a la misma, por esa razón lo narrado en ese capítulo es también de aplicación permanente con sus respectivas actualizaciones en cuanto a las reformas legislativas que condicionan su aplicación.

SEGUNDA CONCLUSIÓN, DE CAPITULO 3.

No se pierde de vista que los mejores lugares para trabajar son las grandes empresas por las prestaciones que pagan a sus empleados, por los sueldos, por sus instalaciones, pero un taller mecánico puede ser un magnífico lugar para trabajar siempre y cuando tengamos interés en trabajar ahí, lejos de ello, cualquier lugar de trabajo es susceptible de ser un excelente lugar para trabajar pues el ambiente en que se desarrollen los trabajos a desempeñar, van depender ineludiblemente de la forma en que el patrón estimule a sus empleados y la forma de dirimir las controversias que inevitablemente se le presenten a lo largo de la vida comercial de ese negocio, todo trabajador reconoce a un patrón justo muy a pesar de haber sido castigado en alguna ocasión, luego entonces nos encontramos que lo descrito en el capítulo 3 aplica de forma adecuada en cualquier negocio, es por eso que se justifica su redacción.

TERCERA CONCLUSIÓN, DE CAPITULO 4.

Después de intentar describir los recursos jurídicos, experiencias personales, que sirven tanto a las empresas como a los trabajadores para afrontar las controversias que se les pueden presentar al desempeñar su trabajo, es que pretendo hacer un pequeño aporte a la sociedad para que fluya la armonía en el eterno binomio PATRON-TRABAJADOR con el firme propósito de que, de la simple lectura de este trabajo, se pueda encontrar la forma de conciliar los intereses de las partes, para que no se diriman ante las autoridades laborales; cuando las partes comprenden más ampliamente sus derechos como sus obligaciones es que se puede entender de manera más contundente a la contra parte, en muchos de los casos en que se presenta un pleito obrero patronal, es por que la ignorancia legal en materia laboral de las partes en conflicto se presenta; todo juicio laboral improcedente representa un desgaste económico, físico y mental al creer erróneamente que tienen la razón y sostener un litigio que más que llevarnos a la verdad histórica de los hechos, nos lleva a un pleito que en realidad no conduce a nada; desde un principio deberíamos de saber que no nos asistía la razón legal y por obvias razones la resolución que se espera nos será adversa y ya para entonces se a efectuado el desgaste económico, físico y mental de las partes y del Estado al desviar recursos a los que tenemos derecho, pero que de haber alcanzado a comprender que no nos asistía la razón y ni mucho menos el Derecho, se habrían podido emplear en otros expedientes que pueden tener un éxito más merecido que el de una demanda improcedente basada en hechos falsos y Derecho inaplicables.

CONCLUSIONES FINALES.

Conocimiento, tolerancia, conciliación.

Deberíamos de pensar varias veces antes de demandar, como lo mencione antes, la carga de trabajo de las autoridades laborales es en verdad impresionante y ante tal exceso de trabajo es que la conciliación extrajudicial puede ser una de las alternativas de desahogo de esa mencionada carga de trabajo; una propuesta más de solución al cumulo de expedientes laborales que agobian a las juntas laborales, es el conocimiento de los principios laborales que rigen el derecho del trabajo por parte de los patrones y trabajadores, y recordar que estos principios laborales tienden a equilibrar el poder que tiene el dinero y que poseen los empresarios, pero también la tolerancia, que es un bien escaso, tanto como el oro en nuestra sociedad; entre patrones y empleados en conflicto,

las partes nunca se pueden ver con tal tolerancia después de haber terminado una relación laboral que para la parte trabajadora suele darle mayor importancia en comparación con lo que puede llegar a percibir la parte patronal, para el patrón lo más importante es su empresa sin medir quien trabaja para el, caso contrario para el trabajador que en la empresa en que labora llega a encontrar amigos y en muchas ocasiones hasta pareja, el trabajo trae para el empleado satisfactores económicos, de amistad, también de antipatía pero en la mayor de las veces de simpatía. De ahí que a continuación expongo los factores que creo pueden desencadenar en destensionar un problema social y que puede aplicar en otras ramas del derecho.

Primer factor: Conocimiento del Derecho Laboral.

Segundo factor: Conciliación.

Tercer factor: Tolerancia entre las partes.

Menciono que estos factores se pueden aplicar en varias materias del derecho local del Estado de México como del Distrito Federal y lo demuestro con la reciente creación de la oficinas de mediación y conciliación que se han abierto en los juzgados civiles de primera instancia dentro de los mismos edificios que ocupan dichos tribunales, en ellos predomina la conciliación, la exposición de razones de las partes y un razonamiento lógico jurídico de lo que puede ser una sentencia del caso en estudio y de las medidas de apremio que pueden derivarse de tal sentencia; pero sobre todo los convenios con los que se pretende dar por concluido el asunto sometido a su conocimiento, y ya que esa misma figura esta predominado en varias entidades la republica, habría que pensar en legislar al respecto de la creación de un filtro conciliador en materia laboral que dirima las demandas de forma rápida y expedita o en un filtro de improcedencias que tiendan, ambos al desahogo de las pesadas cargas de trabajo que tiene las autoridades laborales tanto del área metropolitana como de otras entidades federativas que por su crecimiento poblacional también tiene una buena cantidad de conflictos por resolver, pero esa será una causa de otra tesis y mejor aun, de un análisis de nuestros legisladores.

A mi leal saber y entender:

PROPONGO.

PRIMERO: La Creación de un Centro de Orientación y Mediación en materia Laboral.

En la actualidad existe competencia recurrente entre:

1.- Juntas Locales de conciliación y arbitraje, específicamente en sus áreas de para procesales.

Dentro del reglamento de las Juntas Local de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal no se contempla precepto legal alguno que contemple como parte de sus atribuciones para orientar a las partes a dilucidar sus derechos y obligaciones; entonces nos encontramos ante una imposibilidad legal que les impide a los funcionarios adscritos a las juntas locales, para proporcionar orientación al respecto antes de iniciar acción alguna.

Es en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 873 y 772 en donde habla al respecto de la conciliación y asesoría, solamente que los mismos se dan una vez iniciada la demanda y una vez planteado el pleito:

Artículo 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Artículo 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

2.- Procuraduría para la Defensa del Trabajo.

Como lo expone el Reglamento de la Procuraduría para la Defensa del Trabajo en su artículo 17 mismo que a continuación se transcribe y del que se desprende las atribuciones de conciliación, siendo omiso en cuanto a la asesoría.

Artículo 17.-

Son atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares:

III. En la conciliación proponer alternativas de solución equitativas que tengan como objeto dar fin al conflicto planteado;

Ambas dependencias son omisas respecto a la mediación y orientación antes de iniciado el procedimiento laboral, como consta en los artículos legales citados anteriormente, para que cualquiera de las dependencias citadas proporcione asesoría y mediación se requiere entablar demanda; excepcionalmente y saliéndose de sus funciones, algunos abogados adscritos a la Procuraduría para la Defensa del Trabajo dan asesoría a los trabajadores olvidándose por completo de los patrones pues para el caso de alguno solicite su ayuda, la misma es negada por no ser parte de sus funciones y atribuciones.

Es difícil lo propuesto sin dejar de pensar en el incremento de los presupuestos de egresos de las entidades en caso de concretar la propuesta, en engrosar la burocracia; algún beneficio debe de tener si en su creación se exigen resultados tangibles en dinero ahorrado a las partes como lo es el caso de las procuradurías de la defensa del trabajo; sin crear un elefante blanco sin resultados y engordando del presupuesto.

SEGUNDO: La Edición de manuales de contratación para patrones y empleados.

Propongo que a las autoridades laborales como lo es la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, las juntas locales de conciliación, las cámaras de industriales, sindicatos, agrupaciones de trabajadores, se les encomiende la labor de editar un manual de contratación para trabajadores así como un manual de contratación para patrones, en el que se expongan los beneficios, criterios, principios de derecho laboral, así como toda la información necesaria para llevar a cabo el acto jurídico de contratar personal, Estos manuales deben de ser utilizados por las empresas de forma sugerible para realizar la contratación de personal, de forma informativa para el trabajador, este manual deberá de subordinarse jurídicamente a la L.F.T. y demás normas sociales, pero si debe de ser instrumento de formalidad de contratos, derechos laborales, orientación.

Una vez impresos esos manuales, que pueden ser en cuadernillos de papel económico y repartidos a la entrada de las juntas tanto locales como federales, en las cámaras o gremios de industriales

Publicidad por medio de carteles, folletos, cursos, y de otro tipo.

Expuestos en la entrada de las juntas, en las cámaras patronales, con el fin de hacerles saber tanto a trabajadores como a patrones, la existencia de los manuales señalados en el párrafo que antecede en donde se exponen sus derechos y obligaciones derivados de sus relaciones laborales en el ejercicio de su objeto social y libertad de ocupación.

TERCERO: Iniciativa de reformas legislativas en materia laboral.

Teniendo en cuenta, que de conformidad con el artículo 71 fracción I de nuestra Constitución, en donde se reconoce la facultad para presentar iniciativas de reformas a leyes vigentes, ésta les asiste tanto al Presidente de la Republica, como a las Cámaras de Diputados, de senadores y a las Legislaturas de los Estados; siendo que fue La Presidencia de la Republica quien presento al Congreso de la Unión una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo misma que en esencia consiste en los siguientes tres puntos trascendentales:

La reforma laboral que en esté momento está en la congeladora legislativa presentada por el Poder Ejecutivo Federal encabezada por el Presidente Felipe Calderón Hinojosa, presentada al Congreso de la Unión, contiene las siguientes tres medulares propuestas:

1.- Propone la contratación de personal por la forma de “*out sourcing*” también conocida como sub contratación y que considero es adecuada para abastecerse de personal a empresas que los requieran, los trabajadores no pierden sus correspondientes derechos, se fomenta la creación de empresas de esté tipo y resulta ser equitativa para la aplicación de los Derecho de los trabajadores pues estos no se pierden; siempre y

cuando se legisle al respecto obligando solidariamente a las grandes empresas contratantes de ese tipo de personal a responder de los despidos injustificados que realizan directamente estas empresas contratantes pues en el entendido de que son compradoras de la mano de obra, son clientes de una mercancía que no es susceptible de venderse como lo es la mano de obra tanto física como intelectual; estas empresas interfieren en la relación laboral entre los trabajadores y el proveedor de la mano de obra y despiden directamente a los empleados sin ser los patrones directos, recordemos que son clientes del proveedor de la mercancía que se les venden y no les corresponde despedir a los empleados contratados por sus clientes y sin empacho alguno lo hacen, y que como ya dije, no son patrones, son clientes pero se toman atribuciones de patrones y despiden como si lo fueran sin reconocer que es un forma de evadir sus respectivas responsabilidades laborales de estabilidad laboral y de seguridad social.

Por lo tanto y para dar certeza jurídica a los trabajadores, se debe de mantener incólume el principio jurídico de RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRÓN SUB CONTRATANTE contenido en el artículo 10 de la L.F.T. reformándolo en el sentido que expongo en el párrafo siguiente; y de paso reformar también los artículos 12, 13, 17, 20, 21, 26, de la Ley Federal del Trabajo; con ello se mantendría insoluta la calidad de patrón a quien subcontrate y se le reconocería la calidad de patrón a los beneficiarios de la mano de obra.

El artículo 10 de la L.F.T. a la letra dice:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Una vez reformado debe de quedar así:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
Si el trabajador, la empresa que lo contrata o la empresa que recibe el trabajo, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos y serán responsables solidarios tanto la empresa que los contrata como la empresa que recibe de forma directa el trabajo.

Respecto a los demás artículos a reformar y que son:

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras 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

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los

derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

Debiendo quedar así:

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, **siendo responsables solidarios ambos patrones de las obligaciones contenidas en esta ley.**

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, **con independencia de la denominación que se le de a la forma de contratación.**

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De ninguna manera de refutara civil la relación laboral descrita en este apartado.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, **con independencia de su denominación.**

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los

derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad **siendo responsables de esa omisión tanto el patrón contratante como el patrón que recibe de forma directa el beneficio del trabajo.**

De ninguna forma se debe de legislar reforma alguna que deslinde de responsabilidad a patrones y subcontratadoras de personal que al amparo de la omisión legislativa, pretendan evadir su responsabilidad de indemnización pretendiendo confundir a las autorices laborales con la titularidad de la relación de trabajo.

2.- Propone el reconocimiento jurídico en materia civil y nunca de forma laboral a la forma de contratación de personal por medio de contratos de prestación de servicios profesionales con expedición de recibos de honorarios como en la actualidad se viene dando; en este apartado, los tribunales federales del trabajo han resuelto suplir la laguna legal que en la actualidad contiene la L.F.T. al respecto en favor de los trabajadores, ya hay antecedentes de la injusticia que implica querer desligarse de la responsabilidad laboral de contratar de esa manera, de aprobarse se dejaría en ridículo a lo ya establecido acertadamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al negarle vinculo civil alguno a las relaciones laborales de se tipo y pretenden incursionarlas en una materia en donde las relaciones entre iguales son lo justo, y los trabajadores pierdan todos los beneficio contenidos en los principios de Derecho Laboral.

De ser así, sería un retroceso en cuanto a las conquistas laborales de los trabajadores, por lo tanto no se deben de permitir reforma al espíritu de la ley así como al principio jurídico contenido en el artículo 20 de la Ley federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Debiendo quedar así, como ya también se expuso en el apartado anterior:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De ninguna manera de refutara civil la relación laboral descrita en este apartado.

3.- Propone contratar personal por horario indefinido, es decir por horas, sin generar ningún tipo de prestación de seguridad social, pudiendo despedir personal sin derecho a una indemnización, por razones de índole económica, que resulta más que imposible para el trabajador comprobarle al patrón lo contrario en su manifestación de despido.

Para culminar esa propuesta, se tendría que reformar los artículos 5 fracción XIII 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, lo que implica dejar en ridículo la jurisprudencia asentada por los tribunales colegiados del Poder Judicial de la Federación; preceptos jurídicos en cita que a la letra dicen:

Artículo 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
 - II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
 - III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
 - IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
 - V. Un salario inferior al mínimo;
 - VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
 - VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
 - VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
 - IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
 - X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
 - XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
 - XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
 - XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
- En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Debiendo quedar así:

Artículo 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo **aun a pesar de haber sido contratado por un periodo breve de tiempo.**

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales **puediendo contratar por horas, a trabajadores sin que ello implique renuncia alguna a los derechos y obligaciones que esta Ley contempla.**

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta **puediendo el trabajador, contratarse por horas sin que ello implique pérdida o renuncia a sus derechos adquiridos por la simple reducción de horas de trabajo..**

Tomemos en cuenta que para el sector trabajador siendo el que representa la mayor cantidad de mexicanos, inversamente representa la menor cantidad de ingreso per cápita de la población mexicana, las reformas legislativas en espera de ser analizadas no deberían ni siquiera ser propuestas, no deben de ser aprobadas, es más ni siquiera se deberían de pensar.

Son intocables los principios rectores del Derecho Laboral, ningún político debe de pensar en alterarlos si no es para ampliar sus beneficios contenidos.

XIV.- Bibliografía:

- 1.-Cabazos Flores Baltazar, Causales de Despido, Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1983.
- 2.-Cabazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Novena Edición, Editorial Trillas, México, 1998.
- 3.- Dávalos José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, Onceava Edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
- 4.- De Buen Néstor L., Derecho Procesal del Trabajo, Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
- 5.- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
- 6.- Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, comentarios y jurisprudencias, Decima Edición, Grupo editorial S.A., México, 1988.
- 7.- Russomano Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, Vigésima segunda Edición, U.N.A.M., México, 1991.
- 8.- Santos Azuela Héctor, Derecho del Trabajo, Décima Edición, Mc Graw Hill, México, 1999.
- 9.- Zuno José G., Lecciones de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 1996, México.
- 10.-Agenda Laboral 2007, Editorial ISEF, 2006, Sexta edición, México.
- 11.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial ISEF, 2006, Sexta edición, México.

GLOSARIO.

1. L.F.T.Ley Federal del Trabajo.
2. C.P.E.U.M.....Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
3. S.C.J.N.....Suprema Corte de Justicia de la Nación.
4. T.C.C.....Tribunales Colegiados de Circuito.

LEYES CITADAS.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Código Federal de Procedimientos Civiles.
- 4.- Ley de Amparo.
- 5.- Código Penal del Distrito Federal.
- 6.- Código Penal del Estado de México.