



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**INSTITUTO UNIVERSITARIO
NEZAHUALCÓYOTL.**

INCORPORADO A LA UNAM

**“CONSECUENCIAS EN MATERIA DE TRABAJO POR
MOTIVO DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES PATRONALES”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
INOCENCIA DOMÍNGUEZ DÍAZ.**

ASESOR:

MAESTRO: NARCISO RAÚL MENDOZA SOTO.



CIUDAD NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO, 2012.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1	7
ANÁLISIS HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO	7
1.1. ÉPOCA ANTIGUA	7
1.1.1. EGIPTO.....	8
1.1.2. GRECIA.....	10
1.1.3. ROMA.....	12
1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	14
1.2.1 EN LA CULTURA AZTECA	15
1.2.2. EN LA CULTURA MAYA	17
1.2.3. EN EL VIRREINATO DE LA NUEVA ESPAÑA.....	17
1.2.4 EN EL MEXICO INDEPENDIENTE	23
1.2.5 EN EL PORFIRIATO	26
1.2.5.1 LA HUELGA DE CANANEA.....	28
CAPÍTULO 2.....	34
EL DERECHO LABORAL ACTUAL	37
2.1. DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL	37
2.2 FINES DEL DERECHO LABORAL.....	40
2.3 NATURALEZA DEL DERECHO LABORAL	41
2.4 PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO LABORAL	43
2.4.1 LA PUBLICIDAD.....	45
2.4.2 LA GRATUIDAD.....	46
2.4.3 LA INMEDIATEZ	46
2.4.4 LA ORALIDAD.....	47

<i>CAPÍTULO 3</i>	49
<i>CONCEPTOS LABORALES FUNDAMENTALES</i>	49
3.1. TRABAJADOR.....	49
3.1.1. <i>DE BASE</i>	50
3.1.2. <i>DE CONFIANZA</i>	50
3.1.3. <i>EVENTUAL</i>	51
3.1.4. <i>POR HONORARIOS</i>	52
3.1.5. <i>POR COMISION</i>	52
3.2. PATRÓN	53
3.3. SALARIO	54
3.3.1. <i>SALARIO MINIMO GENERAL</i>	55
3.3.2. <i>SALARIO MINIMO PROFESIONAL</i>	56
3.4. LA JORNADA DE TRABAJO.....	57
3.4.1. <i>DIURNA</i>	58
3.4.2. <i>NOCTURNA</i>	59
3.4.3. <i>MIXTA</i>	59
3.5. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO	59
3.6. INTERMEDIARIO	61
<i>CAPÍTULO 4</i>	62
<i>INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON Y SUS CONSECUENCIAS</i>	63
4.1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"	63
4.2. OBLIGACIONES DEL PATRON (ART. 132 L.F.T.)	67
4.3. PROHIBICIONES DE LOS PATRONES (ART. 133 L.F.T.)	71
4.4. CONSECUENCIAS JURIDICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE SALUD POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION PATRONAL	73

<i>CAPÍTULO 5</i>	113
<i>NECESIDADES DEL TRABAJADOR</i>	113
5.1. FINES DEL DERECHO LABORAL.....	113
5.1.1. INMEDIATOS Y MEDIATOS.....	113
5.1.2. ECONÓMICOS.....	115
5.1.3. POLÍTICOS.....	116
5.1.4. JURÍDICOS.....	117
5.2. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	118
<i>PROPUESTA</i>	140
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	145
<i>PÁGINAS DE INTERNET</i>	147
<i>GLOSARIO</i>	149
<i>LISTA DE ABREVIATURAS</i>	155

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación de tesis, tiene como punto principal, el análisis del cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones patronales.

En razón de lo anterior el presente trabajo se divide en cinco capítulos, que como ya se dijo exponen de manera breve las relaciones entre trabajadores y patronos enfocadas especialmente al cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones estos últimos en beneficio de los primeros.

En el capítulo primero se hace referencia a los antecedentes más importantes que en materia del derecho del trabajo, pues en se abarca esa lucha de clases que a lo largo de la historia se ha presentado en toda sociedad humana, es decir, ese conflicto de intereses que se establece entre las personas que económicamente tienen el poder y las que sólo cuentan con su fuerza de trabajo como medio de subsistencia, por lo que se hace una semblanza sobre el tema desde la antigüedad al abarcar a las principales culturas como la Egipcia; Griega; Romana, así como las culturas mesoamericanas Azteca y Mayas y por último las etapas del México independiente hasta llegar al Porfiriato y la revolución mexicana.

En el segundo capítulo se básicamente se exponen los fines y el concepto del derecho laborar, su naturaleza jurídica, pero sobre todo los principios procesales que rigen a ésta rama del derecho y que lo distinguen de otras materias, entre esos principios se pueden enunciar la publicidad; la gratuidad; la inmediatez y la oralidad, pues en realidad estos principios tienden a beneficiar a los trabajadores, ya que no revisten la formalidad y exigencia como ya se dijo de otras materias.

El tercer capítulo se integra con una explicación en forma sencilla de los principales conceptos del derecho laboral, es decir, trabajador tanto en forma genérica como específica; el patrón; el salario tanto en general como en su diversas especies y por último se hace referencia a la jornada de trabajo en sus diferentes modalidades con lo cual se trata de dar una visión concisa al lector de los temas antes indicados.

En el cuarto capítulo de éste trabajo se hace un análisis de las obligaciones y prohibiciones que tienen los patrones, tanto en el orden Constitucional como lo refiere el artículo 123 como en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de acuerdo al artículo 132 de dicho ordenamiento, así también se exponen las consecuencias que trae consigo el incumplimiento de las obligaciones patronales en materia de salud, evidentemente perjudicando a los trabajadores.

Por último en el capítulo quinto, se hace referencia a las necesidades que todo trabajador tiene desde el momento en que éste decide contratarse con algún patrón, esto es, a percibir un salario, mantener una familia, obtener seguridad social para él y los suyos, también se atiende a los fines políticos y jurídicos.

CAPÍTULO 1

ANÁLISIS HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

En éste capítulo se hace una breve semblanza del trabajo como una actividad humana tendiente a lograr los medios necesarios para la conservación de la vida misma como sucedió en la época antigua, por lo que hablar de derecho laboral en esa época es muy complicado, porque al inicio de las sociedades humanas, estas se caracterizaron por adoptar como medio de subsistencia la división del trabajo en donde se repartían las actividades de acuerdo a las destrezas de cada persona, es decir, los hombres salían de cacería, las mujeres se dedicaban al cuidado de los hijos y a la recolección de frutos, con el tiempo, el ser humano se fue acostumbrando a buscar la manera de vivir sin el menor esfuerzo posible y esto lo consigue a través de la esclavitud, pues se sirve del trabajo de otros sin otorgar retribución alguna, pero con el tiempo el amo se da cuenta que sale más caro mantener a un esclavo, atender sus enfermedades, a sus familias que darle la libertad al y otorgarle a cambio de su trabajo un sueldo desentendiéndose de las necesidades de su ex esclavo y es así como surge la relación entre patrón y trabajador, por lo que para llegar a lo anteriormente comentado es necesario hacer referencia a las culturas que más adelante se tratan en éste apartado, así como en el México precortesiano e independiente.

1.1. ÉPOCA ANTIGUA

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas. Efectivamente, “En el Antiguo Testamento (Génesis, II, 17 Y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor de tu rostro”. El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia como castigo”¹

¹ De Buen, Lozano Nestor. *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Duodécima edición, México, 1999, página 21.

Puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

La Libertad de Trabajo tiene dos sentidos: Sentido positivo: es la facultad de la persona en el ejercicio de cualquier actividad lícita,.. Sentido negativo: se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

1.1.1. EGIPTO

Sin lugar a dudas la cultura egipcia ha sido una fuente importante de sabiduría y aportaciones al mundo en que hoy vivimos, de ahí que en la realización de ésta investigación se haga referencia a ella y a la forma en como regulaba el trabajo tanto independiente como el de los esclavos, por eso es menester remontarnos a:

“Los treinta siglos de la vida del antiguo Egipto harían suponer una transformación constante de su régimen laboral. Sin embargo, no fue así. Es una nación cuyas circunstancias son el factor que determina la vida íntegra del país. Un dato fundamental: siendo su actividad sustancialmente agrícola, durante tres mil años se usó el mismo tipo de arado.

Hay, por supuesto, la cría de ganado mayor y un cúmulo de animales domésticos: perros, asnos, bueyes, vacas, ovejas, cabras, cerdos, gacelas e incluso hienas. El caballo, introducido en la etapa del Imperio Nuevo, se utilizaba como animal de tiro, no para montarlo. Los corrales estaban llenos de patos, ocas y pichones y se hacía, inclusive, la cría doméstica de grullas.

Había también talleres artesanales en las ciudades que no eran sino grandes pueblos rurales. Las cotidianas: cerámica, carpintería. Objetos de cuero, cestería, planificación, preparación de cerveza, carnicería, etc.; se realizaban en cualquier lugar donde hubiera una comunidad. En las grandes ciudades proliferaban los oficios relacionados con los enterramientos.

Dos de las actividades en las que los trabajadores recibían un pésimo trato, eran la minería y el trabajo en las canteras. Las grandes construcciones obligaban a la creación de auténticas ciudades obreras.

En los talleres reales se producía la mejor artesanía como estatuas de piedras y de madera, y también toda clase de armas y carros de guerra. Siendo Egipto una civilización de piedra, sin embargo también se manejaban los metales, particularmente oro, plata y sobre todo bronce.

En general los salarios se pagaban en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso, cuyo valor adquisitivo resulta muy difícil determinar. Existía una especie de asistencia médica para quienes sufrían accidentes de trabajo.

En Egipto predominó el trabajo esclavo al lado de los oficios libres”.²

De acuerdo a lo anterior se puede establecer que los egipcios constituyeron una cultura rica en tradiciones, variedad de oficios, pues lo mismo eran grandes arquitectos, orfebres, escribas, productores de pan y de cerveza, también se destacaron por trabajar con calidad los metales como el oro, la plata pero sobre todo el bronce, además de fabricar sus propios carros de guerra, pues habrá de recordarse que fueron un gran imperio que no se constituyó sólo en base a su religión de corte politeísta, sino que también se le dio prioridad a la actividad bélica.

Es la cultura egipcia una de las primeras, donde se puede apreciar una relación entre el patrón y trabajador, porque como se ha anotado antes había profesiones independientes donde los trabajadores tenían el derecho a percibir un pago por su trabajo, más no así los esclavos que estaban condenados a trabajar sin recibir retribución alguna, pero sin lugar a dudas lo que de destacar es que en Egipto ya se podía prever la asistencia médica como forma de auxiliar a los trabajadores que

² http://html.rincondelvago.com/historia-del-trabajo_1.html. México, Fecha de consulta 7 de febrero de 2011, 14:20 horas.

sufrían algún accidente, lo que hace pensar que no obstante la lejanía en el tiempo hace suponer, eso que se adelantaron a su tiempo.

1.1.2. GRECIA

Se hace referencia a la Grecia clásica, porque simple y sencillamente, se puede decir, que es la cultura madre del mundo occidental y que él mismo debe a ella mucho en el aspecto cultural, religioso, científico, lingüístico y literario por nombrar sólo algunos de los rubros de gran influencia e incluso al mundo en que estamos viviendo.

“El estudio del trabajo en Grecia compromete analizar una muy prolongada etapa de la historia que podría ubicarse entre los años 2000 A.C. y el año 64, aún anterior a Cristo, en que Siria es anexada por Roma.

El primer periodo es el más prolongado, culmina alrededor del año 1050 A.C. Es conocido como periodo Cretomicénico y correspondería a una etapa de economía agrícola, construcción de palacios y culmina con la aparición del hierro, lo que provoca la decadencia de las artes y de las técnicas. El momento histórico más relevante será la guerra de Troya, alrededor del siglo XIII.

Ese periodo se considera que corresponde al nacimiento del arte griego. Pueden mencionarse las siguientes etapas: neolítica, subneolítica, con el comienzo de la cerámica pintada; la cerámica flameada, vasos de piedra, ídolos de mármol; el desarrollo prepalacial, con los comienzos del bronce; la cerámica policromada, metalurgia, joyería, escritura jeroglífica; paso del jeroglífico al lineal hasta no llegar a la aparición del hierro.

Es una época de trabajos agrícolas, acompañada de una labor intensa de construcción que no habría sido posible sin la labor difícil de los trabajadores del campo.

Cada propietario trataba de resolver sus problemas con su servidumbre y sus esclavos.

No era escasa la ganadería.

El segundo periodo incluye las épocas arcaica y clásica.

La época arcaica está marcada por la dispersión de los griegos: la sustitución del grupo familiar (genos) por la ciudad; la aparición de la moneda y grandes esfuerzos de los trabajadores en todas sus actividades.

La época clásica está ubicada entre el fin del siglo VI y el IV A.C. Es una etapa de esplendor económico, con una enorme cantidad de esclavos, producto de las guerras que ejercían prácticamente todos los oficios, como joyeros, fabricantes de broches, zapateros, despenseros, burreros; campesinos, viñadores, muleros, artífices en carretas y camas; cortadores de madera resinosa, curtidores, zurradores, fabricantes de sandalias y odres; zapateros remendones; herreros, fabricantes de vasos y cubetas; negociantes tenderos, carniceros, vendedores de pescado, de salazones, de pan, de legumbres, de sésamos, estopa y cola; quincalleros, perfumistas, barberos, jornaleros, portadores de ánforas, recaderos, secretarios, etc.

No parece que la vida de los esclavos haya sido particularmente difícil. En realidad se trataba de relaciones de trabajo de mutuo interés, con cierta independencia de los servidores.

No faltan en ese periodo los profesionales liberales y entre ellos la actividad más destacada sería la filosófica”.³

No es difícil destacar que los griegos, si bien tuvieron la posibilidad de desarrollar una gran variedad de artes y oficios como se ha hecho referencia en líneas anteriores, también es indispensable destacar que jerarquizaban las actividades en razón de las personas que las desarrollaban, esto es, que las tareas que

³ http://html.rincondelvago.com/historia-del-trabajo_1.html. México, fecha de consulta 8 de febrero de 2011, 11:24 horas.

llevaban a cabo los campesinos y los esclavos, pudieran ser menos importantes que las realizadas por la aristocracia y por los mismos filósofos, es decir, Grecia vivía en una clara división de clases sociales.

Al igual que en Egipto en Grecia existió el esclavismo y las profesiones independientes, por lo que las personas que las ejercían tenían el derecho de devengar una remuneración por el trabajo prestado sea cual fuere la naturaleza del mismo, siempre y cuando se considerara al trabajador y su actividad como independiente.

1.1.3. ROMA

En ésta investigación no se puede dejar de lado a la cultura romana, porque a la misma se le considera como la cuna del derecho, de ahí la gran influencia que el derecho romano ha tenido sobre todo en los países de occidente y evidentemente en México sobre todo en el campo del derecho civil.

Es por lo que en líneas más adelante se hace referencia a las etapas del Imperio y la República y en cómo se desarrollaba todo lo relativo al trabajo y a la remuneración del mismo.

“Se nos cuenta como los romanos contribuyeron no solo domando a los hombres salvajes de la montaña, sino también haciéndoles bajar a los valles y transformándoles en agricultores sedentarios. La estrategia dio resultado entre los turdetanos de la Bética, la provincia del sur de Hispania y tuvo menos éxito entre los lusitanos y las tribus del norte. Estrabón, convencido de que los pueblos de las montañas sostenían estas relaciones de intercambio obligados por la pobreza de su propio territorio y que su instinto natural era dedicarse al pillaje. A su vez, el norte de Europa distante del Mediterráneo era condenado por incivilizado.

Los emperadores no llevaron a cabo grandes reformas sociales ni económicas y no mostraron interés en inmiscuirse en la vida de sus súbditos. No se registró un aumento significativo en el número de funcionarios nombrados por las autoridades. Es un imperio subgobernado, si se compara con el chino.

Se daban una gran continuidad en las prácticas administrativas. Los limitados objetivos económicos, se alcanzaban sin necesidad de recurrir a dirigismos económicos. La naturaleza del sistema tributario no era normalizado, su supervisión era suficiente y experimentó pocos cambios. Los emperadores instituyeron censos provinciales regulares y recaudaron impuestos con más eficacia que cualquiera de los Gobierno republicanos que les precedieron.

En cuestiones de administración y trabajo, la clase propietaria tenía varias opciones. Una de ellas era el estamento esclavo, donde los esclavos constituían de modo permanente tanto la fuerza laboral como la administración y se importaba mano de obra temporal, libre o esclava, en los momentos de máxima actividad, concretamente la cosecha. Si el terrateniente no administraba la tierra directamente a través de un mayordomo esclavo, entonces arrendaba la tierra.

Un colono podía, en principio supervisar a los trabajadores esclavos, que eran proporcionados generalmente por el propio terrateniente. Por otro lado, un colono podía explotar el mismo una finca bastante más pequeña con la ayuda de su familia. Además de las diferencias obvias en la duración del contrato de colonato y el nivel de las rentas, había también variaciones en la forma de cobrar estas, que podía consistir en un pago fijo, o en una proporción acordada de la cosecha.

La esclavitud agrícola estuvo en su apogeo durante los dos últimos siglos de la república, al menos en el centro y sur de Italia. El colonato se consideraba como una forma aceptable de administrar las fincas rurales.

Hay que mencionar la teoría de que el cambio de las actitudes económicas entre los terratenientes produjo una oscilación hacia el colonato en los primeros tiempos del principado. Este argumento se apoya en la precaria base de dos supuestos: que bajo el principado los terratenientes mostraron menos interés por sus fincas que durante la república; y que cuanto menos interés sentía un terrateniente por su finca, más probable era que recurriese al colonato. Pero al menos la tesis

plantea interrogantes que aún no hemos considerado acerca de las actitudes de los terratenientes ante sus inversiones rurales”.⁴

Si bien la cultura romana se caracterizó por el desarrollo del derecho, por las instituciones políticas, por la forma de gobierno, pero sobre todo el afán de conquista que le dio ese matiz sui generis, por lo que sin dudar en forma alguna el trabajo de los esclavos resultó trascendente, sobre todo porque ellos eran los encargados de empedrar los caminos, por los que habrían de circular los carros de guerra, pero también lo que a la postre se harían cargo de la producción de las tierras debido a la apatía e indiferencia de los terratenientes, ello porque forzosamente alguien tendría que trabajarlas para hacerlas producir.

Al igual que con los griegos en Roma existía una clara división de clases sociales, por lo que evidentemente los esclavos se encontraban prácticamente fuera de ellas al ser considerados como cosas más que personas, debido a ello surgieron varias rebeliones de esclavos, debido a ese trato inhumano.

1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.

Para hablar de los antecedentes del derecho laboral en México, es necesario hacer referencia a las principales culturas como la Azteca y Maya, las que no fueron la excepción en adoptar como forma de allegarse todo lo necesario para vivir la división del trabajo, pero a diferencia de las sociedades humanas de la antigüedad, esa división se realiza de acuerdo a las clases sociales en que se conformaban las sociedades de esas culturas mesoamericanas, en éste mismo capítulo también se comenta la etapa del México independiente en el periodo comprendido entre 1821-1870, esto es entre el inicio de la independencia y el fin del gobierno de Don Benito Juárez, posteriormente se analiza el porfiriato y las

⁴ <http://www.monografias.com/trabajos/roma/roma.shtml>. México, fecha de consulta 8 de febrero de 2011, 12:46 horas.

huelgas de Cananea y Rio Blanco que a la postre fueron la antesala de la Revolución Mexicana.

1.2.1. EN LA CULTURA AZTECA

La cultura azteca fue la más poderosa hablando en el aspecto económico, religioso, militar, pues pudieron expandieron su imperio prácticamente en todo México y hasta Centro América, éste pueblo prehispánico desarrollo diversos artes y actividades desde los estrictamente físicos hasta los más inimaginables y misteriosos como a continuación se reseña.

La astronomía como oficio, "...era una de las ciencias de más tradición para los aztecas. Gracias a sus observaciones determinaron con gran precisión las revoluciones del sol, de la luna, de Venus, y, tal vez, de Marte; agruparon las estrellas en constelaciones (que no coinciden con las nuestras); conocieron la existencia de los cometas; la frecuencia de los eclipses de sol y de luna; y pudieron crear un complejo calendario.

Aunque la medicina era practicada por hombres y mujeres, parece ser que sólo las mujeres podrían encargarse de ayudar en los partos. La medicina estuvo muy ligada a la magia, pero el hecho de no atribuir la causa científicamente correcta a cada enfermedad no significó que no se aplicase el remedio conveniente.

Gracias a sus conocimientos de física los orfebres pudieron emplear varias técnicas en su trabajo (como la de la cera perdida), fundir oro con la plata, etc. Elaboraban todo tipo de figuras y adornos pulseras, collares, pectorales, pendientes, etc. Frecuentemente el metal se combinaba con piedras preciosas (turquesa, amatista, jade, cristal de roca) o con conchas.

Los aztecas fueron hábiles escultores. Realizaban esculturas de todos los tamaños, diminutas y colosales, en ellas plasmaban temas religiosos o de la naturaleza. Captaban la esencia de lo que querían representar y luego realizaban sus obras con todo detalle.

Apenas había grupos sociales intermedios. Si acaso, los comerciantes enriquecidos de la capital, que conseguían ascender intercambiando sus riquezas por prestigio en las fiestas que organizaban y ofreciendo alguno de sus esclavos como víctima de un sacrificio ritual (cosa poco frecuente por ser muy costosa).

La mayor parte de la población eran artesanos, agricultores, servidores públicos, etc., que se organizaban en grupos de parentesco llamados calpulli.

También había esclavos que se usaban para el trabajo agrícola, el transporte, el comercio o el servicio doméstico. Algunos lo eran temporalmente, hasta que pagaran una deuda o una condena. Otros eran prisioneros de guerra que podían ser sacrificados a Huitzilopochtli".⁵

Se puede establecer que los aztecas debido a su estatus de cultura dominante, pudieron sentar las bases de la organización política, económica y religiosa en todo Mesoamérica con excepción del reino de Michoacán al cual no pudieron conquistar, pero sin embargo se deduce que todo giraba en torno a ellos, por lo que el desarrollo del comercio, de la agricultura, de la orfebrería, el tallado de piedras preciosas o la joyería eran actividades de gran estima hasta la llegada de los españoles.

Entre los aztecas existía división de clases sociales, así como el esclavismo verdadera fuente de trabajo, pero sobre todo material para los sacrificios a sus dioses al igual que en las culturas a que ya se ha hecho referencia existían las personas que podían prestar su trabajo en forma independiente como por ejemplo, los artesanos que solían colaborar en la edificación de templos y grandes esculturas por citar algún ejemplo.

⁵ http://clio.rediris.es/clionet/fichas/otras_aztecas.htm. México. Fecha de consulta 10 de febrero de 2011, 18:54 horas.

1.2.2. EN LA CULTURA MAYA

Por su versatilidad y vasto conocimiento en diversas ciencias, los mayas han sido considerados una de las culturas más importantes, no sólo de Mesoamérica, si no en el mundo entero, pues sus avances en las matemáticas (siendo la única cultura que utilizaba el cero en sus operaciones) y ni que decir del desarrollo de la astronomía y de la arquitectura, porque sin conocer la rueda pudieron edificar grandes templos que hoy en día siguen siendo la admiración de propios y extraños, en seguida se hace referencia a la gran variedad de actividades que éste pueblo llevo a cabo para poder subsistir en los terrenos un tanto accidentados sobre todo para desarrollar la agricultura con gran éxito.

“La economía es muy simple, ya que la producción depende de los requerimientos familiares, pero poco a poco se genera una división del trabajo, que dará origen a la diferenciación de clases sociales.

Cuando se inicia la agricultura y los grupos mayences se hacen sedentarios, esa actividad se convierte en la base de la economía, complementada con la caza, la pesca y la recolección. El sistema agrícola de los mayas fue el de rosa o milpa, el cual consistía en derribar árboles y arbustos, quemarlos y después sembrar usando un palo aguzado, llamado bastón plantador, al inicio de la temporada de lluvias.

El descubrimiento de restos de obras hidráulicas indica que los mayas construyeron canales para riego, lo que les permitió una mayor producción agrícola. La tierra era explotada de forma comunal.

El comercio tuvo gran desarrollo. Se exportan productos como miel, copal, algodón, cacao, plumas y obsidianas.

Organización Social

La sociedad en este período es todavía de carácter tribal, es decir, grupos de familias relacionadas por parentesco, que comparten una cultura, un lenguaje y un territorio.

A medida que la agricultura se hace más compleja, creándose sistemas de riego e incluyendo el cultivo de productos comerciales, como el cacao y el algodón, aumenta la población y empiezan a surgir centros ceremoniales, así mismo se consolida la jerarquización de las clases sociales, que resulta de la división del trabajo.

En los centros ceremoniales y ciudades, que se multiplican durante la época clásica y cuyo gobierno fue de tipo teocrático, habitaba la clase dirigente, ocupada en funciones intelectuales, como la planeación socioeconómica, la proyección de obras públicas, la organización política, la creación de conocimientos científicos (matemáticas, astronomía, cronología, medicina) y la conservación, por medio de una desarrollada escritura, de la historia de los linajes gobernantes. Los especialistas (constructores, artistas y artesanos), así como los sirvientes, residían también en las ciudades, mientras que los campesinos, habitaban cerca de las siembras. También se realizó comercio a gran escala, constituyéndose los comerciantes en otro grupo social. A pesar de todos los cambios ocurridos a finales del período clásico y en el postclásico, entre los que destacan el predominio de intereses pragmáticos y militaristas, la jerarquización social se mantiene firme; el único cambio parece haber sido la división de poder supremo en político religioso, que antes estuvieron concentrados en una sola persona. Según las fuentes, el estrato más alto estaba constituido por los nobles o hidalgos, llamados almehenoob por los mayas yucatecos, la gente de linaje ilustre, los destinados por decreto divino a gobernar sobre los demás, ya fuera con el poder político, con el poder religioso o con la fuerza de las armas. Así gobernantes (encabezados por el Halach unic, "Hombre verdadero"), sacerdote, (una jerarquía en cuya cúspide estaba el Ahau can, "Señor serpiente"), jefes guerreros y quizá los comerciantes, que tenían ciertas funciones políticas, pertenecían a esta clase privilegiada.

Bajo ellos, estaba el pueblo, los hombres sin grandeza o ah chembal uinicoob, "hombres inferiores", quienes se dedicaban a la construcción, a las artes, artesanías y a labrar la tierra. También existieron esclavos (pentacoob), que eran delincuentes, prisioneros de guerra, huérfanos e hijos de esclavos; pero ellos no fueron numerosos ni jugaron un papel importante en la sociedad".⁶

Anteriormente se ha hecho referencia a que el pueblo maya tuvo que realizar una labor ardua para adaptar las tierras en su mayoría ocupadas por enormes árboles, lo que las hacía no aptas para el cultivo, por lo que tenían que derribarlos y quemar la tierra para cultivarla.

Por otro lado las actividades realizadas en la sociedad maya también se atendían por jerarquías, esto es el gobernó estaba a cargo de los jefes políticos y religiosos, la agricultura a cargo de los campesinos que vivían cerca de los cultivos y a diferencia de otras culturas entre los mayas no estuvo ponderado el trabajo de los esclavos.

Puede decirse que en estas culturas mesoamericanas aun no existe una relación salarial, es decir, todavía no existe una explotación de la mano de obra realizada por el capital. El trabajo agrícola es de autoconsumo y de intercambio en los tianguis, realizados de manera directa, una mano de obra artesanal y un intercambio directo. Los oficios de guerreros, sacerdotes y gobernantes sobreviven con los tributos arrancados a otras tribus, constituyendo esos oficios un estatus social, pero no podemos hablar de una relación laboral o salarial.

Sabemos, pues, que el pueblo azteca se dividió en diversas capas sociales, dedicadas a diversas actividades necesarias a su organización, de manera que sus aptitudes personales se desarrollaron entre sí o entre sus tribus vecinas, pero insistimos, no se puede hablar de una relación salarial.

⁶ <http://www.monografias.com/trabajos10/maya/maya.shtml>. México. Fecha de consulta 11 de febrero de 2011, 20:16 horas.

1.2.3 EN EL VIRREINATO DE LA NUEVA ESPAÑA

Con posterioridad a la conquista de lo que hoy es México por parte de los españoles (1521), se da inicio a la etapa del virreinato de la Nueva España que tuvo una duración de 3 siglos que culminaron en la consumación de la independencia de nuestro país el 27 de septiembre de 1821.

En la época virreinal por cuanto hace al tema de ésta investigación, se implementaron dos instituciones que de cierta forma se relacionan con el tema del trabajo, ellas fueron:

a) La encomienda

Por lo que hace a la encomienda, ésta surge por la necesidad de la corona española de recompensar a los conquistadores por haber logrado engrandecer los territorios del imperio español, pero además de ellos se consiguieron otros fines como:

“...2. Del deseo de erario de incorporar a los indios en la economía colonial (aunque el erario, por lo pronto, no recibiera la ventaja directa del tributo- que era para el encomendero-, el hecho de que grandes cantidades de indios ya estuvieran trabajando, en paz y bajo cierta vigilancia, dentro del marco de la economía novohispánica general, constituía una ventaja indirecta para la corona; a fines del siglo XVII, al decaer el sistema encomienda, el erario incluso reclamaba a los encomenderos una tercera parte de los tributos por ellos cobrados, un impuesto sobre la encomienda que luego sufriría algunas modificaciones).

3. Del deseo de cristianizar al indio sin gasto para la corona; y

4. De la necesidad de fortalecer la organización militar (mediante los deberes militares de los encomenderos)“.⁷

⁷ Floris Margant S, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Editorial Esfinge, Décima octava Edición, México, 2007, página 84.

Además de los fines antes señalados, la encomienda tenía el propósito de que los encomenderos protegieran a los indios de los abusos de otros colonos, sin embargo, esto sólo era en teoría, porque la opresión se hizo más significativa, porque se obligaba a los indios a prestar servicios personales en beneficio de los encomenderos, cualidad distinta a lo marcado por la construcción jurídica.

Por otro lado, los encomenderos buscaron la forma de obligar a los indios a ceder la propiedad de los terrenos de los pueblos indígenas, lo que traería consigo los grandes latifundios.

En resumidas cuentas, con la encomienda había de facto, prestación de servicios personales de los indios hacia los encomenderos.

Si bien la encomienda, como ya se dijo, se instituyó para recompensar a los conquistadores de primera generación, también dicho beneficio alcanzó a los descendientes de estos, pero una vez muertas dichas personas, la encomienda se extinguía y los indios alcanzaban su libertad, pero quedaban como vasallos directos de la corona española, es decir, su situación económica, jurídica y social no tenía un cambio radical.

Finalmente, la encomienda fue abolida en 1718.

b) Los repartimientos laborales

De esta época virreinal podemos tomar como antecedente del derecho laboral, los llamados Repartimientos Laborales, sistema que fue arrancado a la Corona, para que los indios desocupados prestaran servicios personales pero mediante un pago. Es decir, que las autoridades servían de intermediarios para que los indios que estaban libres trabajaran con quien tenía necesidad de mano de obra, pero cuidando que se le pagara un salario justo. A este respecto nos dice el Doctor Guillermo Floris Margadant, S, que “No se trataba empero, de una esclavitud

temporal y por rotación: los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por estos servicios”.⁸

Nos sigue diciendo el autor en consulta que “Alrededor de este sistema de repartimientos encontramos múltiples normas de índole protectora. Así, por ejemplo, para evitar que el amo esclavizara a ciertos indios mediante el sistema de préstamos (que durante el siglo XIX sobre todo, mostraría toda su funesta ineficacia), se prohibió al patrón hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimientos, bajo pena de perder lo adelantado”⁹

Y es que en los últimos ciento cincuenta años de la dominación española se da el surgimiento del proletariado por la creciente división del trabajo, se va dando paso al capitalismo con el desarrollo del obraje, la hacienda y la industria artesanal y manufacturera; pero sobre todo con la explotación minera, el taller y la relación salarial libre, en el trabajo de jornaleros.

Es por ello que consideramos, que este es un punto de arranque significativo para el trabajo asalariado, donde ya se da la explotación capitalista del trabajo en nuestro país; donde al indio se le considera libre pero poco afecto al trabajo. Es por ello que las personas desocupadas tenían la obligación de emplearse pero siempre mediante el pago de un salario y con la intervención de las autoridades.

En lo tocante a los repartimientos laborales, se puede decir que éste sistema perduró hasta el año de 1632 en que el virrey en turno el marqués de Cerralbo, lo suprimió, pero con la excepción de la actividad minera que duró hasta el fin del virreinato.

El sistema de repartimientos laborales tenía como fin repartir a los indios entre los españoles para su servicio personal e instruirlos sobre la fe.

⁸ *Ibíd*em, página 87.

⁹ *Ident*.

“Los repartimientos reclamaban el trabajo de una cuarta parte de los indios tributarios por turnos semanales. Para la determinación que le correspondería a cada uno (servicio a la ciudad, labranzas, trapiches, estancias, minas, etcétera.) hubo “jueces de repartimiento”. No se trataba, empero, de una esclavitud temporal y por rotación: los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por estos servicios”.¹⁰

Generalmente los indios designados para el repartimiento, tendrían que desempeñarse en beneficio de las autoridades y de los particulares, y su número dependía de la jerarquía del español en el virreinato.

Debido al abuso del sistema del repartimiento, se busco realizarlo de manera organizada para atenuar sus efectos, en 1604 se dio a los indígenas de cada pueblo el derecho de elegir cuantos y cuales indios debían prestar sus servicios a los colonos, normalmente eran elegidos aquellos que no se encontraban ocupados en la siembra de la tierra de los propios pueblos o en talleres de artesanía.

Cabe mencionar que el sistema de repartimientos fue cediendo con respecto a la libre contratación, ya que el indio se vio obligado a prestar sus servicios al español debido a sus miserias (hacendado, industrial o comerciante), lo que también aconteció en las minas, pues el patrón prefería tener gente experimentada y no obreros por rotación designados por jueces de repartimiento.

1.2.4 EN EL MEXICO INDEPENDIENTE

Contrario a lo que pudiera pensarse en el periodo comprendido entre 1821 y 1870, el pueblo mexicano sufrió grandes carencias sobre todo de tipo económico, porque lamentablemente se buscó la modernidad del país a costa de la clase económicamente débil, pero favoreciendo los intereses extranjeros como se anotará en líneas más adelante.

¹⁰ Ident.

Aunado a lo anterior la lucha de los partidos liberal como conservador por la obtención y permanencia en el poder agudizan la situación económica del pueblo y a eso hay que sumarle la separación de Centroamérica, la guerra con Estados Unidos en donde se pierde más de la mitad del territorio nacional y la guerra de intervención francesa, de lo que resulta evidente que el país no tuvo una estabilidad económica, política y social.

“Época Independiente: (1821-2011). La independencia se dio por las condiciones infrahumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio importancia al trabajo. En 1810 el Bando de Hidalgo, establece ideas, donde prohíbe la esclavitud (nadie puede ser sometido, y puede trabajar libre).

A partir de 1835 se entraba en el imperio del agio y del total caos financiero. Entre 1835 y 1840 hubo 20 secretarios de hacienda.

La república también había visto en la minería la esperanza de volver a la opulencia del siglo XVII. En 1824 sustituyó las cargas fiscales que pesaban sobre ella por un impuesto del 3% sobre el valor del metal, y autorizó la libre importación de azogue.

La publicación del libro de Humboldt había despertado ya el apetito Europeo por las riquezas de las colonias españolas; alemanes y franceses no quisieron quedarse atrás, y formaron la “Compañía Alemana de Indias”.

Zacatecas fue el Estado que continuó explotando sus minas con mayor éxito. Alaman fue un importante promotor de la minería, como también de la industria. No solo logró atraer el capital, sino que derogó la prohibición de que los extranjeros explotaran las minas.

La industrialización fue el sueño de algunos visionarios de aquel tiempo. Alaman se percató con claridad de los problemas que suponía el desarrollo industrial, la necesidad de capital, de mecanizar las manufacturas existentes, eximir de impuestos la importación de maquinaria y decretar tarifas protectoras. El

entusiasmo fabril fue tal, que no se desanimó con los obstáculos, ni con los impuestos que aparecieron con el tiempo, ni siquiera con la extinción del Banco de Avío en 1842.

La agricultura cuya producción se redujo a la mitad con las guerras de independencia, tardó bastante en recuperarse por la pérdida de tantos brazos que trabajaban. A diez años de la consumación de la independencia, los campos de México aún tenían un aspecto desolado, la inseguridad había dejado los poblados casi abandonados. Hasta los años treinta no se estabilizó el precio de la tierra.

A pesar de todo, los peones siguieron trabajando y las haciendas comenzaron a mejorar. Michoacán solucionó el problema con la repartición de tierras de la comunidad el 18 de enero de 1827, dando a cada familia posesión y propiedad exclusiva de su porción correspondiente.

Al igual que al comercio, la inseguridad afectó a la agricultura. Los hacendados se vieron obligados a organizar su propia defensa mediante piquetes de rancheros contra indios salvajes en el norte o contra los bandidos de otras regiones. Los bandidos trataban con consideración a los propietarios para obligarlos a entregar el dinero a cambio de dejárseles en paz.

El comercio que había alcanzado un cierto desarrollo en el siglo XVIII se benefició, con la apertura de los puertos mexicanos a todas las naciones en 1821 y la sustitución de los múltiples impuestos por uno de 25% sobre el valor del artículo.

Desde 1824 se empezó a acuñar el peso de plata con el águila, así como usar la letra de cambio. Pero no existía un sistema monetario en la República. Entre 1825 y 1842 cerca de 60 millones de pesos de oro y plata, fueron acuñados.

Así pues, a pesar de que el gobierno nacional estuvo en quiebra durante estas primeras décadas de vida independiente y del constante caos en la vida política del país, la nación continuó avanzando.

La Constitución del 57 consagra las garantías individuales y por primera vez aparece un artículo relacionado al trabajo (5to) donde se consagra la libertad de trabajo”.¹¹

Se ha hecho una reseña en la etapa independiente de México en el siglo antepasado y cómo se apuntó antes, tal pareciera que las principales actividades que tenía México en la época del Virreinato como la agricultura, ganadería y minería se desplomaban, por lo que se hizo necesario buscar la forma de reactivarlas, lo que evidentemente se realizó, pero no se le puso el cuidado debido a las personas más importantes en el desarrollo de dichas actividades como son los campesinos y trabajadores sin siquiera saber como regular las relaciones entre los patrones y trabajadores, porque hay que recordar que en México se siguió aplicando el derecho español hasta que nuestras legislaturas, pudieron concebir nuestros primeros Códigos, lo que aconteció prácticamente en los últimos veinticinco años del siglo XIX.

1.2.5. EN EL PORFIRIATO

Con el porfiriato, llegó una época de estabilidad política y social, más no económica para el pueblo que seguía sufriendo, resaca que deja una clara división de clases sociales donde el campesino y el obrero son víctimas de severas e inhumanas condiciones de trabajo y en muchos de los casos con adquisición de deudas impagables y hereditarias, lo que a la postre va a traer como consecuencia grandes movimientos sociales y la Revolución misma.

En ésta etapa ciertamente México tiene el reconocimiento de las principales potencias europeas y de los mismos Estados Unidos de América, quizá a cambio de múltiples concesiones que el gobierno del general Díaz hizo a los capitales extranjeros, pero sin imaginar siquiera el daño que esto ocasionó al pueblo mexicano y que como ya se dijo desencadenaría en una Revolución por cierto la primera del siglo XX.

¹¹ Cosío Villegas, Daniel. **Historia General de México**, Editorial. El Colegio de México, Décima edición, México 2009, página. 82.

En mucho tuvo que ver la situación del comercio en el porfiriato, las potencias mundiales durante este periodo, habían llegado a una nueva etapa del capitalismo: el imperialismo. La llamada segunda revolución industrial generó un aumento importante en la siderurgia, los transportes y la electrificación, haciendo más agudas las necesidades de materias primas industriales, alimentos, carbón y petróleo, mercados para los nuevos y numerosos productos, así como la salida para los fuertes capitales. Eso condujo a una nueva división internacional del trabajo. El desarrollo de las exportaciones mexicanas y el de un mercado interno mexicano estuvieron ligados estrechamente. Conforme crecían las exportaciones, aumentaba la demanda de los productos

Con el progreso del sistema ferroviario se abarataban los costos del transporte, y esto fue positivo para el crecimiento de las transacciones interiores. Industria el desarrollo industrial durante el porfiriato se vio favorecido por varios factores: la construcción de las vías de ferrocarril, la creación de un mercado interno más amplio e integrado, el aumento de la población y la inversión extranjera. Hasta 1890 la presencia de grandes compañías extranjeras dotadas de maquinaria y técnicas de producción y administración modernas le dieron un vigoroso impulso a la industria. Crecieron en forma importante las industrias textiles, de calzado, peletera, bebidas, papel, vitivinícola, productora de azúcar y alimenticia. Experimentaron también un avance importante las industrias fabricantes de cemento, siderurgia, y química. Debido al crecimiento industrial en ciudades como México, Puebla, Orizaba, Monterrey, Guadalajara, se inició consecuentemente la aparición del proletariado industrial; se integraba por peones cuya situación era mala: castigos, descuentos, largas jornadas, no tenían sindicatos, prestaciones ni derechos laborales; al igual que en las haciendas, existían tiendas de raya en las fábricas. La mayor parte del capital extranjero invertido en la industria era francés: 53.2% colocado sobre todo en textiles; le seguían Alemania, los Estados Unidos e Inglaterra; sin embargo no puede hacerse a un lado la importancia del capital nacional en la industria.

Sin embargo, las condiciones de los obreros y campesinos cada vez más empeoraban y desde luego, ellos exigían un mejoramiento en sus condiciones de vida.

Las demandas por aumento de salario y las huelgas que se planteaban, sobre todo al final del porfiriato, se castigaban con arresto, multas o asesinato, como sucedió en Cananea, Sonora, Río Blanco y Rosita, Veracruz, como se verá más adelante.

Así, pues, para sofocar el descontento se usaba el ejército o la policía, así como la compra de dirigentes. Se buscaba enemistar a los grupos de oposición o a los dirigentes que representaban los intereses de los obreros.

1.2.5.1. LA HUELGA DE CANANEA

Un hecho que ha sido tomado como antecedente de la revolución mexicana es el conflicto laboral vivido en Cananea durante los días 1 y 2 de junio de 1906. Las razones por las que estalla la huelga han sido atribuidas a una combinación de malestares sociales, tales como una menor retribución en sus trabajos a los operadores mexicanos con respecto a los norteamericanos que cumplían la misma función. El trato que se daba a los mexicanos era considerado como despótico, además de las malas condiciones de trabajo. Aunado a lo anterior, en un momento determinado la compañía cambió las condiciones de empleo y salario que eran por jornada, a contratos indirectos con los capataces de las minas. Éstos a discreción manejarían el monto de pago; ocasionando con ello una manifestación pública de inconformidades en la mina Oversight.

“Hay elementos que se conjugaron para que las inquietudes tomaran el sesgo de una abierta manifestación pública. Primeramente la circulación del periódico magonista “Regeneración”, el cual circulaba en la mayor parte de los campos mineros y comunidades cercanas a la frontera. También están los intentos de

organización política de Manuel M. Diéguez, Baca Calderón y otros personajes de la llamada Unión Liberal Humanidad del 6 de enero de 1906 que, sin una adscripción precisa al magonismo, dadas las diferencias entre los organizadores, retomaban el espíritu opositor del mismo. Casi un mes antes a la fecha del estallido, los actos de celebración del 5 de mayo, sirvieron como un termómetro social de la respuesta que podían esperar tanto de la población trabajadora, de autoridades municipales, así como también de los ejecutivos de la compañía minera. En esa ocasión, Manuel M. Diéguez dirigió al pueblo una brillante pieza de oratoria, haciendo ver la necesidad de recuperar la memoria histórica de los mexicanos, al referirse al peligro en que estuvieron de perder su soberanía ante el ejército francés, como ahora lo estaba ante los intereses de empresas extranjeras.

Muy pronto llegó la oportunidad de medir los alcances de su organización, cuando los trabajadores reprobaron los cambios de contratación y salario. Esteban Baca Calderón se encontró con la imprevista reacción de los mineros, ante la disyuntiva de hacerles ver la necesidad de una organización mínima que asegurara la resistencia durante el paro, consciente de que con ello podía perder su calidad de líder. Lo que parecía una manifestación aislada rápidamente se generalizó a otras minas y departamentos, obligando la intervención del Presidente Municipal Filiberto B. Barroso y del propietario de la mina, William C. Greene, quienes trataron de convencer del regreso a labores. Lo que vino después rebasó el sentido estrictamente laboral: explotó el resentimiento social y el odio en contra de los norteamericanos, originado por diferencias salariales y de trato racial. Los hechos derivados de los días 1 y 2 de junio, tales como el asalto e incendio de la maderería y la muerte de los hermanos Metcalf, la entrada de hombres armados desde territorio norteamericano, -supuestamente Rangers-, y la muerte de varios obreros, así como el encarcelamiento de sus dirigentes, Baca Calderón, Manuel M. Diéguez, Juan José Ríos y su envío a San Juan de Ulúa, son hechos que marcaron poderosamente la importancia política de este estrato social cuya fuerza

política deberá ser tomada en cuenta entre los empresarios y el nuevo Estado como lo demuestra la formación posterior de las llamadas cámaras obreras”.¹²

1.2.5.2. HUELGA DE RÍO BLANCO.

Por Decreto de 8 de junio de 1899 se ordenó que la cabecera municipal de Tenango se trasladará a la población y fabrica de Río Blanco y que la municipalidad se designara Tenango de Río Blanco. En el mismo año inversionistas franceses inician la construcción de la fábrica textil más grande de América Latina, que fue inaugurada el 9 de octubre de 1892 por el Presidente Porfirio Díaz, proporcionando empleo a 1,700 trabajadores, incluyendo a 60 mujeres.

Con el advenimiento del porfirismo la industria en México va a florecer en forma sorprendente pues esa época auspició condiciones apropiadas para ella, tales como: la consolidación de una paz que trajo estabilidad y orden. El auge industrial que se operó durante su gobierno, por eso “los grandes intereses tenían que hallarse más satisfechos a cada término presidencial que se iba renovando.

Durante la dictadura porfirista se prohibió a los trabajadores que formaran organizaciones o que iniciaran cualquier revuelta o manifestación para defender sus derechos laborales, castigándose con multas e inclusive prisión a quien desobedeciera.

Poco antes de la huelga de Cananea, en Río Blanco Manuel Ávila Rocha, obrero textil, junto con José María Neira y el profesor José Rumbia constituyeron el gran círculo de obreros libres, el 2 de abril de 1906, siendo el propio Manuel Ávila el presidente, por lo que podemos considerarlos iniciadores del movimiento obrero.

¹² www.sonora-en-linea.com/html/sonora_en_tus_manos.html. México. Fecha de consulta 25 de febrero de 2011, 20:40.

Fueron las condiciones de explotación que sufrían los obreros en la región de Orizaba, las que originaron que los mismos integraran el 1 de junio de 1906 un grupo que se denominó "Círculo de Obreros Libres", al que se anexó el formado en Río Blanco, meses atrás. El mismo, era promovido por Juan Neira Gómez y Juan Olivar Delegados del Partido Liberal Mexicano, en las cláusulas secretas de la constitución de este círculo se estipulaba que se mantendrían relaciones secretas con la Junta Revolucionaria residente en Saint Louis Missouri, y de la cual Ricardo Flores Magón, era presidente. Como se mencionó, al mismo se unieron trabajadores textiles de la región de Puebla y del centro de Veracruz con la finalidad de lanzarse a la huelga.

En el año mencionado los obreros apenas habían organizado los primeros círculos para comenzar la larga lucha, pero ya estaban en camino de aliarse con círculos de compañeros de otros centros textiles de diferentes partes de la república para luego enfrentarse con las grandes compañías del capital, en cuyos medios de producción trabajaban para ganarse la vida. De hecho fue el gran logro de haber organizado una alianza obrera entre trabajadores textiles, lo que de repente, hizo estallar el movimiento textil a través de México en diciembre de 1906.

Debido a las malas condiciones de trabajo en la región existía una huelga iniciada el 3 de diciembre de 1906 y en la que participaban trabajadores de la zona, como consecuencia las condiciones de los obreros de Santa Rosa, Río Blanco y Orizaba, se tornaron más difíciles.

En ese mismo mes de 1906, obreros textiles de Tlaxcala y Puebla se declaran en huelga para exigir mejores condiciones laborales. Para frenar la creciente organización del movimiento obrero en la región, los industriales realizaron un paro patronal el 24 de diciembre en toda la zona industrial.

Hubo varios actos de rebeldía por parte de los trabajadores en contra de los patrones, por las jornadas de trabajo injustas, culminando la gesta gloriosa el 7 de enero de 1907. En este importante movimiento obrero se destaca la participación de Manuel Ávila Rocha, José Neira Gómez, Porfirio Meneses Córdoba, Juan

Cabrera Lira, Profr. José Rumbia Guzmán, Melitón T. Martínez, José Morales, Juan Paz Luna, Lucrecia Torio, Margarita Martínez y Filomena Pliego.

En busca de una solución, los obreros nombraron como árbitro de la problemática suscitada al presidente Porfirio Díaz, cuya falla fue en contra de las demandas planteadas.

Al no obtener una respuesta favorable, los obreros de Río Blanco no aceptaron la resolución del Presidente, el conflicto creció y los trabajadores decidieron continuar la huelga.

“Después de varias batallas económicas, sociales, políticas y legales, los obreros de la CIDOSA y la CIVSA se encontraron en la noche del domingo 6 de enero de 1907 todavía batallando, pero ya sin aliados, en los pueblos fabriles río arriba se encontraron, además, sin que comer. La secuela de violencia por la mañana del 7 de enero de 1907, una mañana fría de fuego y sangre en los pueblos, no fue una obra organizada, no fue ninguna huelga, ni mucho menos un motín, sino una improvisación de parte de las nuevas comunidades obreras: una muchedumbre de sus gentes movida por la desesperación, y el dolor, la rabia y la furia resultante. Por esta violencia el gobierno del capital les castigaría duro en los siguientes días, dejando correr mucha sangre, desapareciendo muchas vidas obreras.

En la mañana del 7 de enero de 1907, los obreros se presentaron frente al edificio de la fábrica en lo que hoy es camino nacional, sin presentarse a trabajar.

Ese mismo día en Río Blanco cerca de dos mil operarios agrupados en el Circulo de Obreros Libres se amotinaron frente a la fábrica, le lanzaron piedras e intentaron quemarla pero la policía montada lo impidió, entonces saquearon y quemaron la tienda de raya propiedad de Víctor Garcín, que además era el dueño de otros dos almacenes en Nogales y Santa Rosa. Después los obreros se dirigieron a la cárcel y liberaron a los presos.

Soldados del 13º Batallón, comandados por el general Rosalino Martínez, dispararon contra la multitud que huyó a Nogales y a Santa Rosa, donde también saquearon la tienda de raya, paralizaron el servicio de tranvías, cortaron los cables de energía eléctrica y saquearon las casas de particulares acaudalados. De regreso a Río Blanco los amotinados fueron interceptados por más fuerzas federales que dispararon contra hombres, mujeres y niños. No existe un registro exacto, pero se estima que entre 400 y 800 obreros fueron asesinados, durante dos noches algunos testigos vieron plataformas de ferrocarril con docenas de cuerpos amontonados que serían arrojados al mar. El 9 de febrero sólo se fueron a trabajar 5.512 de los 7.083 operarios de esa zona, la diferencia es de 1.571 de los cuales unos habían sido muertos, heridos o desplazados. Cerca de 223 operarios varones y 12 mujeres más fueron encarcelados.

Una vez sofocada la huelga por medio de las balas, fueron fusilados los dirigentes, entre ellos Rafael Moreno presidente del Círculo de Obreros Libres y al secretario del mismo, Manuel Juárez.

A pesar de estos episodios trágicos, las movilizaciones por parte de los trabajadores continuaron presentándose; la defensa y la lucha por sus derechos laborales, no dejó de darse, por mucho tiempo.

Los abusos en las tiendas de raya y las casas de empeño, los raquíuticos salarios, la discriminación y despotismo con que eran tratados los obreros, las multas y prohibiciones establecidas por los patrones, fueron las causas que originaron el movimiento obrero en Río Blanco, Veracruz.

Las lágrimas derramadas en Río Blanco no fueron olvidadas. Un periodista que visito el año siguiente la fábrica encontró a los trabajadores aún conmovidos por el “horrible espectáculo”. En 1910, en el aniversario de la tragedia, un obrero escribió en El Paladín: Hoy es el triste aniversario en el que hace tres años nuestros

hermanos fueron sacrificados”. El trabajador rendía homenaje a todos aquellos que murieron y esperaron por mejores días de libertad”.¹³

Sin temor a equivocación alguna se ha hecho referencia a uno de los episodios más crueles e inhumanos que pueblo alguno pueda sufrir en su propio territorio, esto la vejación en sus derechos, no sólo laborales, si no humanos y un gobierno incompetente para poder resolver las discrepancias de un pueblo ávido de justicia y una mejor distribución de la riqueza de la cual es partícipe, sin embargo es el mismo gobierno quien solapa el trato inhumano de los patrones hacía los trabajadores incluso reprende por medio de las armas cualquier manifestación por parte de los obreros al grado de privarlos de sus vidas.

Después del estallido y triunfo de la Revolución mexicana de 1910, todavía un pequeño conflicto por la traición sufrida por don Francisco I. Madero y José María Pino Suárez, presidente y vicepresidente de la República respectivamente en la llamada Decena Trágica, la que culminó con la ejecución de ambos personajes y trajo consigo la oposición de los seguidores de Madero que no descansaron hasta derrocar al usurpador Victoriano Huerta general fiel al régimen del general Díaz.

“El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M.

¹³ portal.veracruz.gob.mx/.../4B2D05213B47B6B2E040A8C02E00143... Reseña histórica de Río Blanco. Mi terruño. Hugo Torres Marín, México. Fecha de consulta 26 de febrero de 2011, 14:36 horas.

Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de *primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista*, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la *Ley del trabajo del Estado*, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad federativa *la primera ley de asociaciones profesionales de la República*. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de *Las cinco hermanas*: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, *un intento de socialización de la vida*. La *Ley del trabajo*, reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La Ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en

las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin. Conviene todavía mencionar el *Proyecto de ley del contrato de trabajo*, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani, fue concebido como *un contrato normativo*. Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales *una sección de trabajo*; y en el mes siguiente publicó el mismo gobernador una ley inspirada en el *Proyecto Zubarán* y de la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.

La separación de los hombres en: “los propietarios de la tierra y de la riqueza” y en “...los sin-tierra-y-sin riqueza”, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada”.¹⁴

Al triunfo de la Revolución, se buscó al fin hacer justicia a la clase trabajadora al crear disposiciones legales que mejoraran las condiciones de trabajo de los obreros mexicanos, cuyos temas principales fueron una jornada trabajo establecida de acuerdo a la condición humana del trabajador, descanso semanal,

¹⁴ http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral-mexicano_3.html. México. Fecha de consulta 28 de febrero de 2011, 16:22 horas.

aceptar el riesgo de trabajo que corren las personas cuando desempeñan una actividad remunerada y se crean tribunales laborales que se encargarían de resolver los conflictos entre los patrones y trabajadores.

CAPÍTULO 2

EL DERECHO LABORAL ACTUAL

Después de hacer una breve semblanza del derecho laboral, sobre todo a nivel nacional ahora se entra al estudio de ésta rama del derecho en donde se analizan de manera concisa la definición, la naturaleza jurídica y los principios que lo rigen, pero sobre todo como debe aplicarse el derecho laboral a favor de los trabajadores, ya que a final de cuentas ésta rama del derecho se instituye para el beneficio de la clase económicamente débil, es decir, de los trabajadores, pues como pudo apreciarse en el capítulo anterior, en el pasado ni siquiera eran reconocidos los derechos de los trabajadores, sino que prácticamente vivían sometidos a los intereses de los patrones, quienes se mantenían indiferentes a las necesidades de los trabajadores y con la complicidad de los malos gobiernos como fue en el caso de México hacía finales del siglo XIX y principios del XX, por lo que posteriormente a la Revolución de 1910, se le dio auge al derecho sobre todo al plasmar en la Constitución de 1917, el artículo 123 referente a los derechos de los trabajadores, es por ello que a continuación se entra al análisis de los temas antes señalados.

2.1. DEFINICION DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo tiene diversas definiciones, según los autores y tratadistas de diferentes países, las que se pueden clasificar de acuerdo a la propia concepción de estos autores.

“Como único ejemplo se cita al Dr. Guillermo Cabanellas quien concibió esta clasificación como sigue:

1.- En relación con el sujeto:

- Protección de los económicamente débiles.
- Normas que se refieren a la clase trabajadora.

2.- En cuanto al objeto:

- Considerando la producción.
- Considerando la actividad laboral.

3.- En cuanto a la naturaleza del vínculo:

- Contractuales.
- Relación de trabajo.

4.- Definiciones dobles.

Entre las definiciones más aceptadas se pueden citar las siguientes:

“Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".¹⁵

En la opinión de Guillermo Cabanellas, citado por Alberto Briceño Ruíz, “...nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.¹⁶

Según Ernesto Krotoschin “...el derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y

¹⁵ <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>. México. Fecha de consulta 28 de febrero de 2011, 16:22 horas

¹⁶ Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, Décima edición, México 1985, página 24.

empleadores, ampliando su ámbito y diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo”.¹⁷

En un contexto más resumido se puede decir que “...es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales para la consecución, en el desarrollo de las mismas de los fines generales de la seguridad y el bien común”.¹⁸

El profesor Asquini, citado por Francisco Walker Errazuris, dice que el “...derecho del trabajo está formado por el conjunto de normas que regulan el trabajo en virtud de un contrato en la dependencia de una empresa privada”.¹⁹

Citado por José Dávalos Morales para Alfredo Sánchez Alvarado el “...derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.²⁰

En tanto que él mismo Dávalos Morales menciona:

¹⁷ Krotoschin, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Editorial De Palma, Tercera edición, Argentina, 1968, página 4

¹⁸ M. Á. Pino, M. L. Pino, M. C. Sánchez. *Recursos Humanos*, Editorial Editex, Madrid 1990, Página 71

¹⁹ Walker, Errazuriz Francisco. *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, 1990, página 15

²⁰ Dávalos, Morales José, *Derecho Individual del trabajo*, Editorial Porrúa, Décimo cuarta edición, México, 2005, página 39.

“Por nuestra parte consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.²¹

Así se pueden seguir citando definiciones que apuntan a diferentes concepciones en las que se puede notar la enorme separación que se va dando entre ellas por el punto desde el cual se observa su aplicación, esto se debe a que en la experiencia de cada autor su propia concepción, procura llegar al aspecto más general que abarque la mayor cantidad de fenómenos sociales, procurando que su definición sea la más acertada posible.

2.2. FINES DEL DERECHO LABORAL

Los fines del Derecho Laboral son principalmente la protección del trabajador (considerado como la parte débil) y las actividades de las empresas o establecimientos. Se puede decir que el Derecho Laboral tiene tres fines principales: el fin sustancial y primario que es proteger al trabajador, el fin sustancial individual que es proteger al trabajador de manera individual regulando sus condiciones de trabajo, sus necesidades, etc.... y el fin sustancial colectivo que su fin es proteger a los trabajadores de manera colectiva, revisando de manera general sus condiciones de trabajo y sus necesidades.

También se podría decir que el Derecho Laboral tiene 3 fines: justicia, seguridad y bien común; sin embargo, se considera que el Derecho no tiene fines, quien los tiene es la sociedad y los realiza precisamente a través de la norma jurídica que es el objeto de estudio del Derecho.

En sí, el derecho laboral tiene origen y propósito de regular la complejidad de las relaciones entre trabajadores y patrones, dado que tradicionalmente el patrón ha tenido el poder, a veces ilimitado, sobre las personas que contrata o que le sirven. En la práctica esta situación tiende muchas veces a tratar de perpetuar los abusos

²¹ **Ibídem, página 40.**

que se cometían en contra de la clase trabajadora, debido principalmente al aumento en la tasa de desempleo, por la razón que sea, lo que causa el abaratamiento de la fuerza laboral, aunado a esta circunstancia se encuentra el hecho de que el patrón, al poseer el capital, tiene también a su disposición herramientas desarrolladas por profesionales y elementos de juicio sobre el tipo de personal que desea, donde a veces la capacidad no es la principal cualidad que se busca.

El patrón de esta manera tiene gran ventaja sobre los trabajadores, porque puede manejar su plantilla laboral basándose en políticas de calidad, edad, capacidad, apariencia, disposición, aptitud, habilidad y otras situaciones que hasta pueden rayar en lo absurdo. Por ello es necesario que exista una manera de regular las interacciones entre los sujetos de la relación para tratar de garantizar de esa manera la paz y seguridad fundamentadas en el bienestar común.

2.3. NATURALEZA DEL DERECHO LABORAL

La necesidad de establecer la naturaleza del derecho laboral recae en el hecho de que las implicaciones y procedimientos que de ella derivan, pueden sistematizarse y llevar una continuidad que de otra manera no sería posible.

Así podemos tratar de ubicar esta materia jurídica en el lugar del derecho que le corresponde, dado que desde siempre los juristas han dedicado a ello una parte importante de su tiempo y siempre surgen dudas o consideraciones que llevan a retomar de nuevo esta tarea y a reelaborar la clasificación, o cuando menos a pretender utilizar un mejor criterio que reconozca los puntos que la dinámica del derecho recoge en su trayectoria.

Es posible que este intento derive en un resultado negativo pero aun así es un avance que nos llevara a formularnos nuevas críticas para alcanzar la solución que resulte adecuada.

Es notoria la relación que tiene el derecho laboral con el derecho público y el derecho privado y ello provoca diferentes posturas, conllevando esto a emitir teorías para explicar dicha relación, entre estas se encuentran las teorías dualistas, teorías pluralistas y teorías negativas.

La teoría dualista sostiene que hay una separación absoluta entre los derechos reales y los personales. Considera a los derechos reales como un poder jurídico que se ejerce en forma directa e inmediata sobre un bien para su aprovechamiento total o parcial, siendo este poder jurídico oponible a terceros y sus elementos son: la a) existencia del poder jurídico; b) el ejercicio de este poder inmediata y directamente entre el titular y la cosa; c) la naturaleza económica que permita el aprovechamiento total o parcial de la cosa y d) la oponibilidad con respecto a todos (erga omnes).

Por otro lado los derechos personales no poseen estas características, pues el derecho de crédito o personal se define como una relación jurídica que otorga al acreedor la facultad de exigir del deudor una prestación o abstención de carácter patrimonial o moral. Sus elementos son: a) relación jurídica entre los sujetos activo y pasivo; b) la facultad naciente de una relación jurídica; y c) El objeto es una prestación o abstención de carácter patrimonial (o moral).

Otra teoría dualista es la exegética y en ella se considera la separación de los derechos reales y personales debido a la naturaleza económica de ellos.

Así el derecho real tiene como contenido la apropiación, el aprovechamiento y la regulación de una riqueza propia o ajena, mientras que el derecho personal es la organización jurídica del servicio (reglamentación jurídica del fenómeno económico)

La teoría pluralista señala que sólo cabe hacer la distinción en función del interés o del sujeto y que existen ramas del derecho que no concuerdan estrictamente unas con otras sino con varias y que en consecuencia deben considerarse los

intereses y aspiraciones de los otros conglomerados legales que intervienen en un asunto.

Teorías negativas sostienen que el derecho es único y que si este se divide en dos esferas, cada una con sus propios caracteres y que estos son distintos entre ambas esferas formando dos sistemas cerrados entonces solo uno de ambos sistemas puede llamarse derecho y la otra esfera se considerará como extrajurídica.

Por todo lo anterior la conclusión lleva a reconocer que la naturaleza del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico los que resulta evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

De tal forma "...el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social".²²

2.4. PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO LABORAL

En el concepto tradicional se define como un conjunto de reglas y procedimientos que regulan la tramitación de juicios. El concepto moderno lo reconoce como método investido de autoridad para acceder a la justicia, que las partes y el juez deben seguir para obtener una sentencia justa.

La posición que asumen las partes en un litigio de naturaleza laboral supone que la parte débil en esta contienda le corresponde al trabajador, por lo cual la ley

²² De Buen, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Décima edición, México, 1997. Página 110.

debe proveerle de algunos beneficios con objeto de equilibrar las fuerzas que permitan la igualdad procesal de las partes.

En otro contexto, es necesario distinguir entre los conflictos de derecho común y los conflictos laborales. Es decir, por lo que respecta a los sujetos y a los efectos que estos produzcan; en cuanto a los sujetos por su actividad e influencia en la relación laboral; por sus efectos existe la necesidad de distinguir los conflictos jurídicos de los económicos.

Un conflicto laboral requiere de una relación laboral entre las partes; mientras que un conflicto común no requiere de ella; los conflictos jurídicos tienen por objeto interpretar o hacer cumplir una norma; en los conflictos económicos el juzgador debe determinar derechos y obligaciones nuevos, constituyéndose en un creador de normas.

“ En virtud de lo expuesto proponemos la siguiente clasificación de los conflictos laborales:

- a) Obrero-patronales
 - a.1 Individuales de carácter jurídico
 - a.2 Individuales de carácter económico
 - a.3 Colectivos de carácter jurídico
 - a.4 Colectivos de carácter económico
- b) Inter-obreros
- c) Inter-sindicales
- d) Entre trabajadores y sindicatos
- e) Inter-patronales

f) Entre sindicatos y el Estado”.²³

El conflicto de trabajo surge a causa de la terminación de la relación laboral sin importar la causa que la provoca, se supone que en varios países se está realizando un esfuerzo para limitar el poder discrecional del patrón para terminar la relación laboral reglamentándolo para reducirlo a causas específicas o prohibirlo en ciertos casos o situaciones.

En nuestro país la forma más común de despido es la individual, sin embargo se están presentando casos muy singulares de despidos masivos como es el caso de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, donde comenzaron a despedir empleados desde 1998 con pretexto de mejorar el activo laboral y que redundo en la creación de múltiples direcciones y subdirecciones en el organismo. La recientemente liquidada Luz y Fuerza del Centro, cuyo costo laboral era muy superior a los ingresos por cobro de energía facturados, lo que obligaba a la federación a subsidiar estos gastos haciendo inoperable la compañía.

2.4.1. LA PUBLICIDAD

El proceso de la demanda será público, lo que garantiza que los actos realizados se encuentren disponibles al escrutinio general.

Las actuaciones son públicas. Pueden ser observadas por el público, ver como se imparte justicia. Si el juicio es oral puede ser público, si es escrito no podemos acceder a él.

Las vistas serán públicas salvo excepciones. Se puede vulnerar la intimidad, los menores, el honor, etc., existirán testigos protegidos. La publicidad se da para que se vea que la justicia no es algo raro.

²³ De Buen, Lozano Néstor. *Derecho procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, Octava edición, México, 1996, **Página 81.**

2.4.2. LA GRATUIDAD

Cuando se habla de "Función Pública" está referido al dominio que ejerce el Estado respecto a los ciudadanos como ente que está por encima de la Sociedad y que tiene ciertas potestades que le dan supremacía y dominio en su poder coercitivo. Pero hoy en día se ha dejado atrás por parte de nuestros legisladores el término "Función Jurisdiccional" y se ha preferido el de "Administración de Justicia", y cuando se refiere a *administración* entonces lo entendemos como un servicio, esto se explica por la evolución del Estado-Nación que aparece con las revoluciones burguesas del siglo XVIII y XIX al Estado de Bienestar Común, que mas allá de garantizar las libertades individuales (emanadas de las revoluciones liberales) se empezó a hablar de un estado que garantizaba el acceso de los ciudadanos a la satisfacción de sus necesidades básicas. Es así que el "acceso al servicio de la Justicia" entra como un nuevo concepto en el campo estatal y la función jurisdiccional.

Asistencia jurídica gratuita. Según dicte la ley o para quien no disponga de recursos. Que son derechos fundamentales.

Concepto de justicia gratuita: Otorga a determinadas personas y en determinadas condiciones, un derecho público subjetivo, de carácter procesal, por su finalidad y de rango constitucional, consistente en no tener que pagar los gastos que la realización de un proceso ocasione a estas personas.

2.4.3. LA INMEDIATEZ

Este principio implica que debe haber una cercanía de tiempo entre la acción y la reacción; no habría inmediatez, si se deja pasar un tiempo considerable antes de actuar frente a una infracción laboral, ya que el transcurso del tiempo implica el olvido de la falta.

En el entendido que este es un principio aplicable tanto al patrón como al trabajador en la cautela de sus respectivos derechos y su inobservancia supone el

olvido de los hechos ocurridos, mismos que no pueden ser invocados posteriormente.

Presencia del órgano judicial. Presencia del juez o tribunal y se refleja en la vista oral, el juez está presente y escucha directamente a las partes, los testigos, peritos, etc. No es lo mismo presenciar y escuchar a las partes que leer el escrito de demanda y declaraciones de las partes (sería mediación).

2.4.4. LA ORALIDAD

En el proceso oral predomina la palabra sobre la escritura y la función de esta última es simplemente de carácter histórico, pues tiene por objeto dejar constancia fehaciente de lo ocurrido durante la tramitación del juicio. El proceso laboral no tiene carácter formal ni solemne.

El formalismo, secuela del temor a la incertidumbre que implican los procesos verdaderamente orales, hace al observador de afuera creer que muchas veces lo que menos importa es que el juez conozca los hechos a fondo, para poder fallar con base en ellos (la delegación de funciones jurisdiccionales sería “prueba indiciaria” de esto).

Tradiciones apegadas a esta reverencia a la palabra escrita impulsan prácticas tales como el “dictado” de los interrogatorios y testimonios sobre una máquina de escribir o un computador, lo cual tiende a impedir la verdadera inmediación de la prueba y la claridad que es una de las bondades de la oralidad.

Sin embargo, el orden procesal escrito y formalista no impide que el proceso de juzgamiento sea oral, aunque la existencia del sumario que incorpora prueba anterior al juicio, es un factor disuasivo (¿por qué repetir lo que ya está en el proceso?).

El problema no es tanto de leyes sino de costumbres.

Existen actos procesales escritos, las demandas se interponen por escrito.

En los llamados sistemas “mixtos-modernos”, representados en el de Costa Rica a partir de 1974, se conservaron algunos elementos de los anteriores sistemas inquisitivos, en especial el sumario o instrucción, en el cual no tan sólo se investiga el caso de la forma tradicional con un juez de instrucción, sino que también se incorpora la prueba al expediente en forma escrita, sin mayor intermediación ni oportunidad de controversia.

En la etapa de juzgamiento se realiza un juicio oral, supuestamente con actividad probatoria.

En realidad, los juicios se reducen a la lectura de las pruebas y los alegatos de las partes, con poca actividad probatoria más allá de lo que exista en el expediente.

La tendencia a lo largo y ancho de América Latina en los últimos años, ha sido de oralizar los procesos penales en un marco acusatorio.

Esto ha implicado un desarrollo lento y de reconocimiento de los rezagos culturales que han retardado la realización del sueño de una justicia más transparente y garante.

CAPÍTULO 3

CONCEPTOS LABORALES FUNDAMENTALES

En el derecho laboral actual, resulta indispensable y obligatorio hacer un desglose de los principales conceptos que lo conforman, entre los que se encuentran los sujetos que participan en la relación laboral como lo son el trabajador y el patrón, la remuneración o salario como consecuencia de la prestación de servicios subordinados a un patrón por parte del trabajador, pero también se trata el tema de la jornada de trabajo como el periodo de tiempo en que el trabajador está bajo las ordenes de un patrón.

3.1. TRABAJADOR

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo (LFT), trabajador es la persona física que presta un trabajo personal y subordinado a otra persona física o moral. Esto es, para que pueda considerarse a una persona como trabajador es indispensable que el servicio que preste sea bajo la dirección y dependencia de quién lo recibe y que dicho servicio reciba como contraprestación una retribución fijada al respecto.

Para que una persona tenga la calidad de trabajador, debe de estar sujeto a una relación laboral, debiendo existir el elemento de subordinación ante el patrón; el cual va a ser reflejado en todas las actividades encomendadas o designadas por el patrón y en general, a toda orden emitida por éste en cuanto a las funciones para las cuales fue contratado.

El trabajo a desarrollarse por el trabajador, consistirá en una actividad física o intelectual. El trabajo físico se limitará al estrictamente muscular, en tanto que en el trabajo intelectual, se va a requerir de un desgaste de energía mental. Estos son supuestos de trabajo en los que el patrón retribuirá al trabajador con el pago de un salario por su actividad desarrollada.

3.1.1. DE BASE

Trabajador de base es aquel que pertenece a un sindicato y casi siempre bajo un contrato colectivo.

Se sobrentiende que se da este título a los puestos laborales que no requieren un nivel técnico elevado y por ende sus aspiraciones jerárquicas en la plantilla laboral son muy limitadas.

Por su parte para el profesor Mario de la Cueva, manifiesta que “para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las necesidades normales, constantes y uniformes de la empresa.

Será considerado un trabajador como de base por la actividad constante que preste a la empresa, sin embargo, lo anterior no significa que sus servicios los proporcionen todos los días al centro de trabajo, puede darse el caso de que sólo labore determinados días a la semana establecidos por la empresa.

3.1.2. DE CONFIANZA

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

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

Esta designación principalmente abarca a los empleados de oficina con preparación a nivel técnico, cuando menos, y a partir de un puesto de subjefe.

El término “confianza” sugiere un aspecto subjetivo, pero este se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se le va a confiar la función, o expresado en otros términos: si una función es de particular importancia para la vida de una empresa; esta podrá ser elegida entre aquellas personas que a criterio del patrón reúnan los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que requiere para su buena ejecución.

Los trabajadores de confianza ejecutan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como todo tipo de trabajos personales a favor del patrón dentro de la empresa.

3.1.3. EVENTUAL

Cualquiera sea su denominación, “...se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración”.²⁴

Esta modalidad de contrato de trabajo se usa para casos especiales, en que se necesita cubrir puestos de trabajo en ciertos períodos de tiempo por necesidades especiales de la empresa o circunstancias especiales o extraordinarias.

²⁴ <http://www.asesorlaboral.com.ar/contratoeventual.htm>. México. Fecha de consulta 20 de marzo de 2011, 16:55 horas.

El contrato debe celebrarse por escrito y dejar establecido especialmente la situación extraordinaria a la que se halla subordinado. Si contiene plazo será un contrato a plazo fijo. Si no detalla específicamente la tarea extraordinaria dispuesta, será un contrato por tiempo indeterminado. Por ejemplo se utiliza esta modalidad para cubrir necesidades por vacaciones de empleados, o por licencia por maternidad o en los casos de promociones de productos.

3.1.4. POR HONORARIOS

Cada día es más difícil conseguir un empleo estable y medianamente remunerado. Se va haciendo común que los pocos espacios de trabajo estén sujetos a condiciones inhumanas, jornadas extenuantes, renunciadas en blanco y a la imposición de formas de contratación que buscan evitar el reconocimiento de derechos laborales; entre éstas se distinguen los contratos por servicios profesionales conocidos como "honorarios".

La contratación por servicios profesionales está prevista en la legislación civil y es aplicable al convenio entre un cliente y un profesionista, que desempeña su actividad de manera libre para efectuar un trabajo especializado, normalmente bajo las condiciones que el propio profesionista establece.

“La trampa de contratar por honorarios a trabajadores busca evitar que éstos gocen de derechos laborales. Se actualiza un verdadero fraude, ya que no existe correspondencia entre el contenido del contrato y la actividad que se realiza”.²⁵

3.1.5. POR COMISION

Una de las formas de remunerar a un empleado, es mediante el pago de comisiones en función de la realización de una determinada actividad.

²⁵ <http://www.jornada.unam.mx/2005/05/21/019a1pol.php>. México. Fecha de consulta 26 de marzo de 2011, 18:18

Esta figura es de gran aplicación en las empresas comercializadoras, que suelen pagar a sus empleados una comisión por venta realizada, lo que de alguna forma asegura el buen desempeño de sus vendedores, en la medida en que su remuneración depende de su desempeño.

El pago se puede pactar mediante un básico más comisiones, o sólo comisiones.

Cuando el salario está compuesto por un básico más comisiones, y además el trabajador esté sometido a un horario de trabajo, en caso de que la suma del básico y las comisiones no alcancen el salario mínimo, la empresa deberá en todo caso garantizar la remuneración mínima al trabajador.

Si la remuneración está compuesta exclusivamente por comisiones, y el trabajador no está sujeto al cumplimiento de un horario, es decir, que puede decidir sobre su horario de trabajo, no le aplica el salario mínimo, puesto que el salario mínimo está ligado a la jornada laboral, y si esta no existe, no será obligatorio para la empresa garantizar un salario mínimo al trabajador.

3.2. PATRÓN

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

El patrón puede estar representado por un ente físico, refiriéndose a una persona individual o por un sujeto colectivo, el cual se representa por una persona jurídica cuando reúna los requisitos que para tal efecto se establecen en la ley.

En los casos en que el trabajador sea contratado por un representante facultado por el patrón para realizar esa actividad, este no será el patrón, sino aquel en cuyo beneficio se va a desempeñar la actividad.

3.3. SALARIO

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón o empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado, produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe una cantidad de dinero llamado salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

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

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

El salario para las organizaciones, son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

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

El salario para la sociedad, es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive del salario.

El salario para la estructura económica del país; siendo el salario, elemento esencial del contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes de la economía actual, condiciona a la estructura misma de la sociedad.

3.3.1. SALARIO MÍNIMO GENERAL

Históricamente, México es uno de los países pioneros en materia de salarios mínimos. En la Constitución de 1917, en el artículo 123, fracción VI queda establecido el salario mínimo, por primera vez con amplitud nacional, como una de las bases para las leyes sobre el trabajo que habrían de expedir el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados.

Es el salario que se establece como mínimo legal que una persona debe recibir por su trabajo en cada periodo laboral, ya sea por hora, día, semana, quincena o mes o por unidades producidas.

Este recibe incrementos, regularmente anuales, considerando la inflación del país y según el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la a la educación obligatoria de los hijos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) en aplicación de sus atribuciones, es la encargada de calcular los salarios mínimos aplicables en nuestro país, según sus estudios, estos salarios resultan adecuados para cumplir con todas las necesidades de una familia, sin embargo nadie en México comparte esa optimista percepción.

3.3.2. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL

Estos son superiores al salario mínimo general y se aplican a personas con determinadas aptitudes y capacidades que los califican para realizar tareas por oficios que se encuentran por arriba del común de los trabajadores.

Aumentan también cada año y son calculados por la misma CONASAMI.

En 1962 se introduce constitucionalmente la figura del salario mínimo profesional, complementaría de la del "general". Se entiende que, con ella, se admitía como necesario el que algunas ocupaciones deberían ser remuneradas, al menos, con un salario mayor y que habría de garantizarse esa diferenciación hacia arriba.

Se plantea la existencia de tres subvariedades de los salarios mínimos profesionales: a) ramas de la actividad económica, algunas de las cuales están reguladas, en su mínimo, por los contrato-ley y una, la bancaria, por otros ordenamientos; b) trabajos especiales, algunos de los cuales son regidos por las condiciones que se describen en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo (LFT); si bien no en todos ellos se hace alusión explícita a su salario mínimo, es claro que les es aplicable el "general"; c) profesiones u oficios, subgrupo que han tomado para sí los organismos que fijan nacionalmente los salarios mínimos. Las determinaciones que se toman para este subgrupo, así como para los "generales", también funcionan como garantía mínima, cuando son incluidos dentro de los contratos-ley, u otra clase de contratos colectivos, que regulan algunas "ramas de la actividad económica"; tal garantía opera del mismo modo para los "trabajos especiales" seleccionados en la Ley Federal del Trabajo (LFT), al menos en los ámbitos en que estas disposiciones han sido acatadas. Los tres subconjuntos de actividades "profesionales" son, necesariamente, limitados, en cuanto que no abarcan, ni es posible que lo hagan, la totalidad de las que pudieran incluirse dentro del área abarcada por cada uno de los tres. Desde luego, muchas actividades son reguladas por una gran cantidad de factores y circunstancias variables, indeterminadas e impredecibles. Como quiera que sea, es un hecho que la Comisión Nacional ha delimitado el campo con 84 ocupaciones que,

seguramente, tienen importancia social y económica para estos efectos. La disminución de 88 a 84 profesiones ocurrió recientemente por la supresión de cinco: Enfermera(o) con título; Mecanógrafa(o); Taquimecanógrafa(o) en español; Operador de traxcavo neumático y/o oruga; Ayudante de Motorista en barcos de carga y pasajeros; y la creación de una: Secretaria(o) auxiliar. Se modificaron tres: Manejador de gallineros por Manejador de granja avícola; Operador de buldozer absorbió otro “y/o traxcavo”; el Trabajador Social se convirtió en Técnico en Trabajo Social.

Distribución de los salarios mínimos profesionales: Los organismos autorizados han establecido bases para la selección de las 84 profesiones u oficios, y para la fijación de los salarios respectivos, no explícitas en los textos legales, aunque sí lo suficientemente rígidas para mantener su estructura durante muchos años.

El punto de inicio, o límite inferior, de estos salarios, es de 25% adicional, esto es, 1.25 veces el salario mínimo general (S.Mn.G.). Dentro de una franja muy estrecha que se inicia en ese punto y termina en 1.55 veces el S.Mn.G. se ubican los salarios de 81 ocupaciones. Exceden este margen: Técnico en Trabajo social, con 1.65 veces, y los dos, Reportero y Reportero Gráfico, de prensa diaria impresa, con 3 veces el S.Mn.G.

3.4. LA JORNADA DE TRABAJO

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (Art. 58 LFT)

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. (Art 59 LFT)

La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Bajo el capitalismo, esta división presenta un carácter antagónico. El capitalista procura aumentar el tiempo de trabajo adicional para obtener mayor plusvalía. Los términos máximos de duración de la jornada de trabajo, en el régimen capitalista, dependen de dos tipos de factores. Por una parte, dependen de los límites físicos en que puede usarse la fuerza de trabajo, pues el obrero necesita cierto tiempo para el sueño, el descanso, la comida y la satisfacción de otras necesidades físicas indispensables. Por otra parte, dependen de exigencias de carácter social y moral; el obrero necesita tiempo para satisfacer sus necesidades espirituales y sociales, cuyo nivel y carácter dependen del estado general de la cultura en un país dado, del grado de desarrollo de la clase obrera y de la lucha clasista del proletariado. El afán de obtener mayor plusvalía induce a los capitalistas a prolongar la jornada de trabajo más ésta tendencia choca constantemente con la resistencia de la clase obrera que procura limitar a una magnitud normal la duración de la jornada de trabajo. De ahí que en última instancia, la duración de la jornada de trabajo se halle determinada por la correlación de fuerzas en la lucha entre los capitalistas y la clase obrera. Sobre la duración real de la jornada de trabajo, influyen en gran manera el grado de intensidad del trabajo, la magnitud del paro forzoso, el nivel del salario real, el movimiento de las fases del ciclo industrial, etc. En el curso de la lucha contra los capitalistas la clase obrera planteo la reivindicación de la jornada de ocho horas como proclamaron en 1866 el Congreso Obrero celebrado en los EE. UU. Y, a propuesta de Marx, el Congreso de la I Internacional. Antes de la primera guerra mundial la jornada de trabajo era de 10 a 12 horas en la mayor parte de los países capitalistas desarrollados.

3.4.1. DIURNA

Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.

3.4.2. NOCTURNA

Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Con duración máxima de siete horas.

3.4.3. MIXTA

Comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Con duración máxima de siete horas y media.

3.5. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

La relación de trabajo: El Artículo 20 de la LFT menciona que 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.

Ese mismo dispositivo legal establece que 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.

Se concluye que la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.

En un contexto eminentemente civil, los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Elementos esenciales de la relación de trabajo

De lo establecido en los Artículos 8º y 20 de la LFT, se desprenden los elementos esenciales de la relación de trabajo, que son la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

1) La prestación de un trabajo personal: (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción IV del Artículo 25 de la LFT, dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

De hecho, este elemento de la relación de trabajo da origen a la aplicación de la L.F.T. Lo anterior se materializa en la fracción III del Artículo 134 de la LFT, que establece como una de las obligaciones de los trabajadores el desempeño del servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

2) La subordinación: Es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

La subordinación tiene su apoyo precisamente en lo dispuesto por el referido Artículo 134, fracción III, de la LFT, tal como se mencionó más arriba.

La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral.

3) El pago del salario: El otro elemento de la relación de trabajo, que establece el Artículo 20 de la LFT, es la contraprestación por el trabajo prestado —es decir, el pago de un salario— o la justa retribución que menciona el Artículo 5º de la CPEUM.

Conforme a lo establecido por el Artículo 82 de la LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, tal como lo precisa el Artículo 84 de ese mismo ordenamiento legal.

Incluso si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra, o alguna otra prestación legal o suprallegal, como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte de su salario por ser una percepción regular y fija.

Conforme a lo dispuesto por el Artículo 25 de la LFT, el contrato individual de trabajo debe contener, entre otras estipulaciones, la forma y el monto del salario, así como el día y el lugar en que se efectuará el pago del salario.

El pago viene a ser la entrega del salario, o sea, de la cantidad debida.

3.6. INTERMEDIARIO

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

No serán considerados intermediarios, sino patronos, 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.

El desarrollo legislativo de las relaciones «triangulares» de trabajo es bastante menos extenso y menos frecuente que el de la relación de trabajo tradicional entre un empleador y un trabajador, especialmente en ciertas regiones. Existe un marcado contraste entre aquellas legislaciones que contemplan supuestos de relaciones «triangulares» y las legislaciones que no las regulan o lo hacen sólo en forma sumaria. En particular, las legislaciones que tratan de las relaciones de

trabajo «triangulares» contienen disposiciones sobre la identidad del empleador y las posibles responsabilidades del empleador y el usuario, así como sobre los derechos de los trabajadores.

Las legislaciones regulan principalmente dos grandes vertientes generadoras de relaciones «triangulares»: de un lado, la ejecución de obras y de prestación de servicios, y de otro lado, el suministro de personal mediante contratos comerciales. En ambos supuestos, en las legislaciones nacionales hay normas que identifican al empleador, se refieren a las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores y establecen obligaciones y responsabilidades a empleadores y beneficiarios o usuarios.

CAPÍTULO 4

INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON Y SUS CONSECUENCIAS

Derivado de la relación laboral se generan derechos y obligaciones de los patrones y los trabajadores, pero evidentemente con el tiempo han sido más los derechos que la clase trabajadora ha ido ganando hasta nuestros días, lo que se traduce en obligaciones para los patrones y las posibles consecuencias jurídicas y económicas para el caso de que el patrón incumpla con las obligaciones, y en lo que respecta al presente trabajo únicamente se hace referencia al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos en su apartado A en relación con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) principalmente.

4.1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO “A”

El artículo 123 menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Este artículo intenta ser la norma protectora de los derechos laborales y su objetivo se dirige a construir un sistema laboral productivo y competitivo; incluyente en la medida que la participación común de patrones, trabajadores y comunidades lleve al desarrollo de las empresas, esto por ende impulsaría la capacitación, que a su vez impulsa la calidad de los productos y el aumento en los salarios.

No es la solución total a todos los problemas de índole laboral, su carácter tutelar procura equilibrar los factores productivos debido a la desigualdad entre el capital y el trabajo.

Protege en la letra, la jornada máxima de labores, esta viene siendo un punto álgido en el sentir de los trabajadores, se aplica, pero no se observa en todos los puestos laborales de las empresas, es común ver que en una fábrica los obreros salen en punto del término de su turno laboral, mientras que el personal administrativo debe continuar “en aras de la responsabilidad”, laborando porque la costumbre creada a base de amenazas veladas, es salir cuando menos una o dos horas después del horario general de la empresa y ya es común que para estos puestos se anuncie la vacante como “con disponibilidad de horario”.

En cuanto al trabajo a menores si se cumple en lo general ésta disposición, pues no se encuentran normalmente menores de 16 años casi en ningún lado, lo cual es una forma cómoda del patrón de librarse de problemas.

La protección al salario es una obligación después de haber vivido la tienda de raya y los vales otorgados por el patrón en excusa para pagar menos al trabajador, no obstante la práctica hace poca diferencia con esos métodos. Actualmente cuando el tabulador de sueldos se encuentra alto debido a los incrementos por razón de inflación, escalafón, antigüedad; suele suceder que el administrador o gerente recurra a una política periódica de despidos colectivos que se dan llamando individualmente a cada trabajador para informarle, casi siempre al final de la jornada laboral, que ha sido despedido, el pretexto para estos ceses regularmente es que la persona dejó de ser útil para la empresa después de 15 o más años de trabajo. Otra forma poco peculiar ocurrió en la antigua Comisión Nacional Bancaria y de Seguros donde a una secretaria capacitada, debido al sueldo que había alcanzado, se le obligo a renunciar para recontractarla de inmediato con un sueldo inferior.

Una forma más común se ha detectado desde hace varios años, por no decir muchos, una argucia consistente en contratar por honorarios a trabajadores para cualquier tipo de labor, dejándoles después que se termina la relación laboral, las obligaciones fiscales que conlleva este régimen.

También otorga el derecho a una participación en las utilidades de las empresas y este derecho también puede ser agredido por algunas empresas que legal o ilegalmente falsean la información financiera para reducir al mínimo este pago.

Otros patrones buscan la personalidad legal que les permita no pagar ésta prestación, entre ellas están las sociedades civiles en las que se agrupan los despachos de contadores, abogados y otros que buscan un fin común de carácter económico pero que al no constituir una especulación comercial, están exentos de la obligación del pago de utilidades, esto en sí mismo es un atraso de la ley que debería analizarse para proporcionar y asegurar a los trabajadores de estos giros el derecho a participar de las utilidades que su esfuerzo ha procurado.

Los derechos de seguridad social: salud, higiene y seguridad laboral, vivienda, educación y capacitación, guarderías y pensiones; los derechos adquiridos irrenunciables; la igualdad de todos los trabajadores ante la ley; las disposiciones a favor de los menores y las mujeres; la organización libre y autónoma de los trabajadores y patrones; la huelga e implícitamente la contratación colectiva

Impartir y administrar justicia laboral de manera autónoma y con apego a la ley en las diferencias o conflictos laborales entre las partes, capital y trabajo, la autoridad debe intervenir para su solución apegándose estrictamente a la norma laboral, que así debería ser.

Es de notarse la actitud de las autoridades ante los conflictos laborales más sobresalientes como la reciente tragedia de la mina Pasta de Conchos, Coahuila o como en el conflicto que derivó en el emplazamiento a la huelga en el IMSS en Octubre de 2005: el primero, si bien previsible, su alcance rebasó a la autoridad; el segundo además de tener tiempos, antecedentes y una fecha prevista como límite, fue aprovechado por la STPS y otras autoridades para tener una provocación. En cualquier caso, los grandes conflictos laborales colectivos son de la atención primordial de la STPS.

La política sindical resulta de primera importancia. Pese a la decadencia de las centrales y sindicatos oficiales, éstos siguen teniendo un peso fundamental en la vida política del país, sobre todo los sindicatos nacionales, que tienen un peso mayor que el de las centrales y federaciones. Explícitamente nunca se habla del papel político de los sindicatos, menos en el lenguaje oficial, sin embargo nadie niega que sean las organizaciones sociales más importantes para las luchas electorales y para otros fines políticos. Curiosamente se habla más de los sindicatos como organizaciones laborales, casi abstractas, y poco se les trata como lo que son: organizaciones políticas integradas por trabajadores, con dirigentes de larga carrera política. Tanto en los conflictos colectivos como en la política sindical oficial interviene, junto a la STPS, la Secretaría de Gobernación (SG), y dependiendo del tamaño del conflicto obrero-patronal o inter-sindical, la intervención puede ser de los propios secretarios o de algún funcionario menor. Vale la pena aclarar que esta intervención de la SG es permanente, a través de la Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales, y también cuando lo amerita el caso. Pese a que esta intervención sea contraria a la Ley Suprema y a la Legislación internacional de la OIT adoptada por México.

Los obreros y los empresarios tienen el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales y abre la puerta para que las leyes reconozcan como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. Estableciendo las reglas de licitud de estos actos y que es lo que no podrán realizar los huelguistas para cambiar ese reconocimiento de legalidad.

Permite que las leyes reconozcan los bienes que deberán considerarse patrimonio no embargable a fin de que la familia quede protegida aun en casos extremos de endeudamiento.

Por último hace una separación de las actividades por sector productivo que son de competencia laboral federal.

4.2. OBLIGACIONES DEL PATRON (ART. 132 L.F.T.)

Tiene 28 fracciones que en su interpretación ubican la manera en que deberá conducirse el patrón para con sus empleados cumpliendo lo referente a disposiciones aplicables a su empresa, pagando a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad a la práctica que para este efecto adopte la empresa.

Es preocupante el hecho de las indemnizaciones, ¿acaso la empresa acostumbra pagar indemnizaciones? Si esto fuese cierto, la ley falla en la forma de aplicar el concepto.

Los útiles, instrumentos y materiales necesarios son por cuenta del patrón y deben ser de buena calidad, en buen estado y reponerse cuando dejen de ser eficientes, este precepto hace la excepción cuando los trabajadores se comprometan a usar herramienta propia. El patrón no puede exigir pago alguno por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, para los cuales el patrón deberá proporcionar un lugar adecuado y seguro para que sean guardados y no podrán ser retenidos de ninguna manera, registrándose estos artículos cuando el trabajador lo solicite.

Se dispone que el patrón deba tener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores y ser considerado, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. Este punto es interesante, dado que por lo regular sí se cumple con esta disposición, sin embargo existen casos, por desgracia no escasos, en que el patrón hace uso de actitudes prepotentes sin que la mayoría de trabajadores haga valer su derecho so pena de ser despedidos.

La fracción VII obliga a expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido. En la práctica esto se lleva a cabo por medio del recibo de pago de nómina.

La expedición de constancias al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios. Sin indicar restricción de ninguna especie en cuanto a la forma de separación ni el sentido en que esa constancia deberá ser escrita y de todas formas este documento llega a ser un punto de presión que se puede aplicar en contra del trabajador.

Los permisos a los trabajadores para ejercer el voto electoral, dar servicios como jurados, electorales y censales, cuando esas actividades deban cumplirse dentro horas y días hábiles. Las comisiones accidentales o permanentes de su sindicato o del Estado, siempre que avise oportunamente y sin perjudicar las actividades del establecimiento. Este tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

Se puede considerar que esta situación es absurda y solo se aplica en los sindicatos gubernamentales, pues no es posible, por un lado, que el patrón tome en cuenta las necesidades de sindicatos y su propia necesidad de producción.

En la fracción XI se impone al patrón el dar a conocer al sindicato y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse. Al parecer lo que buscaba el legislador era que se tuviera una condición de acuerdo entre las partes y que tanto trabajadores como sindicato pudiesen proponer o competir para estos puestos.

Desde las fracciones XII y hasta la XV se procura que el patrón participe en la educación de los trabajadores y que por su cuenta realice las inversiones necesarias en escuelas para alfabetizar a los trabajadores, sus hijos y se sobreentiende que a la comunidad. También se compromete al patrón para que

otorgue cierta cantidad de becas en el país y en su caso el extranjero para los hijos de trabajadores. Es entendible que en la época de expedición de estas fracciones, el gobierno se preocupara por los escasos recursos que podían destinarse a la educación y por ello trato de pasar esta obligación a los empresarios. Aunque pareciese letra muerta, los casos en que se aplica, ocurren en las minas y lugares remotos donde el tipo de industria, normalmente extractiva, obliga a que se construyan viviendas permanentes para los trabajadores y sus familias.

En lo procedente a la seguridad e higiene, obliga a que en los lugares de labores de cualquier tipo, se instalen (la fracción XVI no especifica qué debe instalarse) y apliquen las medidas tendientes a preservar la integridad física de los trabajadores, los materiales de curación y proveer los medicamentos en los lugares con recurrencia de enfermedades tropicales, endémicas o incluso ante la amenaza de epidemias, cumpliendo los reglamentos que se expidan para el efecto.

Para cumplir esta obligación, normalmente se recurre a la Secretaria de Salud, al Departamento de Bomberos de la demarcación donde se encuentre el lugar de trabajo, Comisión Federal de Electricidad y en su caso, dependiendo del tipo de materiales que se manejen, la Secretaria de la Defensa Nacional; los cuales definen los requisitos que deben cubrirse para poder funcionar en un ambiente mínimo de seguridad.

Se debe reservar, según establece la fracción XX, un espacio cuando menos de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos y edificios municipales así como centros recreativos, si la población fija del centro rural de trabajo excede de doscientos habitantes y se encuentre a cinco kilómetros del poblado más próximo. Lo que implica realmente fundar un pueblo en forma.

Desde la fracción XXI hasta la XXIII se establece el compromiso del patrón para apoyar al sindicato con locales para su operación, descontar las cuotas sindicales

y patrocinar sociedades cooperativas así como cajas de ahorro en beneficio de sus trabajadores.

Deberá el patrón aceptar la revisión que se determine por parte de las autoridades y entregar los informes necesarios, previa identificación de los inspectores que lo soliciten.

Asimismo realizara los descuentos, con el acuerdo de los trabajadores, para cubrir adeudos por créditos recibidos para la adquisición de vivienda, bienes o servicios; los descuentos no podrán ser mayores al 20% del sueldo del trabajador.

Los curioso de esta fracción es que de acuerdo a los artículos 97 fracción IV, 103 bis y 110 fracción VII de la LFT, este tipo de adquisiciones deberán ser financiadas por el fondo de garantía y fomento para el consumo de los trabajadores, cuyo objeto es apoyar la creación de tiendas donde se expendan ropa, alimentos y artículos para el hogar mediante créditos baratos y oportunos en beneficio de los trabajadores.

De hecho, la dificultad que representa lograr un consenso entre una gran cantidad de empleados y patrones, y sobre todo el manejo, vigilancia, operación y presupuesto de arranque de proyectos como estas tiendas, son obstáculos casi insalvables. No obstante la forma más apropiada para su ejecución se resolvió creando en 1974 el contrato fiduciario del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. En 2006 abandonó su figura de fideicomiso al expedirse la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores actualmente denominado Infonacot.

De esta forma aunque el patrón no se convierte en deudor solidario con el trabajador, si está obligado a realizar las retenciones y hacer los enteros por los créditos concedidos al trabajador.

Finalmente debe proporcionar la protección adecuada prevista en las leyes y reglamentos a las mujeres embarazadas, así como, en su calidad directiva,

participar en la integración y funcionamiento de comisiones que legalmente deban integrarse en cada centro de trabajo.

4.3. PROHIBICIONES DE LOS PATRONES (ART. 133 L.F.T.)

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

Esta cláusula procura evitar la discriminación, porque la preferencia para elegir a un trabajador, deberá depender quizás, del conocimiento, capacidad o habilidad, pero no debería ser por razones de género, edad o incluso el físico de la persona.

Cabe hacer notar que la llamada globalización está logrando una tendencia, que si antes no era notoria, actualmente se muestra en forma de proyección institucional, en la creencia de que los empleados son la imagen de la empresa. Esto provoca que la selección de personal se oriente en base al físico (Por ejemplo: Grisi Hermanos y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y muchas otras, solo contratan personas de piel clara y facciones finas; asimismo solamente consideran solicitudes de personas egresadas de universidades privadas).

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

Esta fracción es una prevención de la práctica que se daba con las tiendas de raya que fueron una de las causas de la revolución.

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

Cuando existe tanta demanda en el mercado laboral, al ver la carencia de dinero y de oportunidades, es difícil creer que esta fracción se cumpla a cabalidad. Es natural la tendencia al abuso cuando exista alguien con suficiente necesidad para ofrecer algún tipo de contraprestación por ser aceptado en un trabajo a seguir buscando empleo sin conseguirlo.

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

La autonomía que deben tener los trabajadores respecto de su ejercicio sindical, se estipula como una obligación del patrón de no interferir en ella, no obstante es derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma actividad. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

El patrón tiene la capacidad de elección, mandato, supervisión, sanción y en el sentido de que la empresa representa el vínculo tanto para el patrón como para sus trabajadores y a estos entre sí. Ambos tienen libertad de ejercicios jurídicos implícitos en el ámbito de sus respectivas atribuciones y por la necesidad existente de armonía que debe existir entre ellos, el sindicato no puede permitir que el patrón ejerza influencia alguna en detrimento de la relación que les atañe a ambos sujetos.

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

Cuando un trabajador realiza su trabajo con esmero y dedicación; el jefe o el patrón, lo considerara como una persona que realmente se esfuerza por lograr sus metas y por desempeñar un buen trabajo, así que si el trabajador desempeña así su labor; no tendrá porque no querer contratarlo, aunque recordemos que siempre hay excepciones.

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

4.4. CONSECUENCIAS JURIDICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE SALUD POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION PATRONAL

MULTAS POR INCUMPLIR OBLIGACIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
132-XVI, LFT	Instalar de acuerdo con los principios y las normas de seguridad e higiene respectivas las fábricas, los talleres, las oficinas y los demás lugares en que deban ejecutarse las labores correspondientes para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al personal.	De 15 a 315	994-V, LFT

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
16, RFSH	Efectuar, en el caso de los responsables de centros laborales dedicados a la explotación de minerales, estudios tendentes a valorar los riesgos a que se hallen expuestos los trabajadores. Ella se realizara anualmente, antes que comiencen las actividades de extracción en las minas y cuando se modifiquen los procesos productivos de tales centros de trabajo.	De 15 a 315	167, RFSH
19, RFSH	Observar los reglamentos locales y las normas aplicables al diseño y a la construcción de edificios o de locales que alberguen centros de trabajo.	De 15 a 210	166, RFSH
20, RFSH	Diseñar y construir según las normas aplicables, los elementos arquitectónicos de los edificios y locales requeridos según los servicios con que deban contar estos: acondicionamiento ambiental, comunicación, instalaciones a desnivel, circulación, salidas de uso habitual y de urgencia y zonas de reunión en casos de urgencia.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
21, RFSH	Delimitar de acuerdo con las normas aplicables las áreas de recepción de materiales, de almacenamiento, de procesos y operación de mantenimiento, de tránsito de personas y de vehículos y tanto las salidas y áreas de urgencia como las demás correspondientes a los centros de trabajo. Las áreas destinadas al almacenamiento temporario de residuos peligrosos se ajustaran estrictamente a las normas aplicables.	De 15 a 105	165, RFSH
22, RFSH	Diseñar, construir y mantener de acuerdo con las normas aplicables las instalaciones de los centros de trabajo, por lo cual se reunirán las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para realizar labores subterráneas o en alturas.	De 15 a 210	166, RFSH
23, párrafo primero, RFSH	Garantizar que las aéreas de tránsito de personas reúnan las condiciones de seguridad necesarias para permitir la libre circulación en el centro de trabajo, conforme a las normas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
25, RFSH	Contar en los centros de trabajo con drenajes pluviales e industriales independientes, según la naturaleza de las actividades productivas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH
27, RFSH	Diseñar, construir y controlar de acuerdo con el grado de riesgo y con las normas aplicables los centros de trabajo donde se realicen procesos, operaciones y actividades que impliquen riesgos de incendio o explosión por materias primas, subproductos, productos, mercancías, desechos que se manejen en las instalaciones respectivas.	De 15 a 315	167, RFSH
47, RFSH	Diseñar y colocar con los dispositivos y las protecciones de seguridad necesarios las instalaciones eléctricas permanentes o provisionales en los centros de trabajo. Señalarlas de acuerdo con el voltaje y la corriente de la carga instalada, según la naturaleza de las actividades laborales y de los procesos industriales, conforme a las normas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
57, RFSH	Contar con las características necesarias para operar en condiciones de seguridad e higiene las instalaciones y las áreas de trabajo en que se manejen, transporten y almacenen materiales y sustancias químicas peligrosos. Realizar un estudio para analizar el riesgo potencial de dichos materiales y sustancias, a fin de establecer las medidas de control pertinentes, de acuerdo con las normas correspondientes.	De 15 a 315	167, RFSH
95, RFSH	Garantizar plenamente que áreas, planos y lugares de trabajo reúnan las condiciones y los niveles de iluminación acordes con el tipo de actividad que se realice y con la norma correspondiente.	De 15 a 210	166, RFSH
98, RFSH	Instalar sistemas de iluminación eléctrica de urgencia en los lugares del centro de trabajo donde la interrupción de la iluminación artificial represente un peligro para el personal.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
103, RFSH	Establecer para el uso de los trabajadores, según la naturaleza de las actividades de cada centro laboral, los sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, regaderas vestidores y casilleros, así como excusados y mingitorios dotados de agua corriente. Para fijar el número de tales servicios se considerara la cantidad de trabajadores por cada turno laboral, de acuerdo con la norma correspondiente.	De 15 a 105	165, RFSH
104, RFSH	Destinar en los centros de trabajo lugares higiénicos para el consumo de alimentos y para la colocación de tomas de agua potable con dotación de vasos desechables.	De 15 a 105	165, RFSH
105, RFSH	Construir e instalar en los centros de trabajo depósitos de agua potable de tal manera que conserven su potabilidad. Los depósitos serán independientes de la reserva de agua destinada para combatir incendios.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
106, RFSH	Colocar en los centros laborales lavabos contiguos a las áreas de trabajo, a los servicios sanitarios y de ser posible, a los comedores. Las llaves de los lavabos colectivos deberán permitir los usos individual y simultaneo, para lo cual se considerara el número de trabajadores, según la norma correspondiente.	De 15 a 105	165, RFSH
132-XVI y XVII, LFT	Cumplir con las medidas de higiene y seguridad señaladas en leyes, reglamentos e instructivos (normas) que las autoridades laborales expidan para prevenir enfermedades y riesgos de trabajo.	De 15 a 315	994-V, LFT
23, párrafo segundo, RFSH	Efectuar las adecuaciones necesarias para facilitar la salida de urgencia del personal discapacitado.	De 15 a 315	167, RFSH
24,RFSH	Delimitar y señalar las áreas de transito con circulación peatonal y vehicular según las normas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
26, RFSH	Garantizar plenamente que los centros de trabajo cuenten con medidas de prevención y protección, así como con sistemas y equipos para combatir incendios, en función del tipo y grado de riesgo que la naturaleza de la actividad entrañe, conforme a las normas respectivas.	De 15 a 210	166, RFSH
28-I, RFSH	Elaborar un estudio para identificar el grado de riesgo de incendio o explosión en el centro de trabajo. Adoptar las medidas preventivas y de combate pertinentes de incendios a explosiones.	De 15 a 210	166, RFSH
28-II, RFSH	Elaborar el programa y los procedimientos de seguridad necesarios para usar, manejar, transportar y almacenar, materiales con riesgo de incendio.	De 15 a 210	166, RFSH
28-III, RFSH	Contar con sistemas para detectar y extinguir incendios de acuerdo tanto con el tipo y grado de riesgo del centro de trabajo como con las normas aplicables.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
28-IV, RFSH	Contar con la señalización visual y audible acorde con el estudio identificador del grado de riesgo para informar sobre las acciones y condiciones de prevención, protección y casos de urgencia en el centro laboral.	De 15 a 210	166, RFSH
28-V, RFSH	Organizar brigadas contra incendios, según el tipo y grado de riesgo del centro de trabajo, para prevenirlos y combatirlos.	De 15 a 210	166, RFSH
28-VI, RFSH	Practicar cuando menos una vez al año simulacros de incendio en el centro de trabajo.	De 15 a 210	166, RFSH
28-VII, RFSH	Observar las demás medidas señaladas en las normas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH
29-I, RFSH	Informar por escrito a la STPS sobre la operación que se pretenda realizar de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas.	De 15 a 315	167, RFSH
29-II, RFSH	Solicitar por escrito a la STPS autorización previa para operar recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
33, RFSH	Dar aviso previo o solicitar autorización a la STPS cuando se pretenda modificar la instalación o las condiciones de operación de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas.	De 15 a 210	166, RFSH
33, RFSH	Notificar por escrito a la STPS si dejaron de operar definitivamente recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas.	De 15 a 210	166, RFSH
35, RFSH	Cerciorarse de que maquinaria y equipo muestren las condiciones de seguridad e higiene previstas en las normas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH
36, párrafo primero, RFSH	Revisar y someter a mantenimiento preventivo y, en su caso, correctivo –de acuerdo con las especificaciones correspondientes- todas las partes móviles de la maquinaria y del equipo y sus protecciones, así como los recipientes sujetos a presión y los generadores de vapor.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
36, párrafo segundo, RFSH	Tener y dar a conocer al personal operativo el programa de seguridad e higiene referente a la operación y al mantenimiento de las partes móviles de la maquinaria y equipo y su protección, así como los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor.	De 15 a 21°	166, RFSH
37,RFSH	Conservar, durante la vida útil de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas, los antecedentes de alteraciones, reparaciones, modificaciones y condiciones de operación y mantenimiento de unos y otros y exhibirlos a la STPS cuando esta lo solicite.	De 15 a 105	165, RFSH
38, RFSH	Contar con el personal, los materiales y los procedimientos necesarios para atender urgencias de maquinaria y equipo.	De 15 a 210	166, RFSH
39, RFSH	Contar con personal capacitado para manejar montacargas, grúas, calderas y demás maquinaria y equipo cuya operación pueda ocasionar daños a terceras personas o al centro de trabajo.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
40, RFSH	Operar en condiciones óptimas de seguridad e higiene los equipos para soldar y cortar, según las normas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH
41, RFSH	Contar con un programa para realizar en condiciones óptimas de seguridad e higiene trabajos de soldadura y corte.	De 15 a 315	167, RFSH
42, RFSH	Garantizar que las áreas destinadas específicamente a trabajos de soldadura y corte cuenten con sistemas de ventilación natural y de extracción artificial; con pantallas para proteger de radiaciones y chispas el entorno; con sistemas de aislamiento de la corriente eléctrica; con instalaciones eléctricas que muestren condiciones óptimas de seguridad, aun cuando sean provisionales, para evitar factores de riesgo: y con todos los elementos señalados en las normas correspondientes.	De 15 a 315	167, RFSH
43, RFSH	Proporcionar equipo de protección – Según el tipo de riesgo y de conformidad con la norma respectiva- al personal operario que realice trabajos de soldadura y corte.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
44, RFSH	Efectuar en condiciones de seguridad e higiene acordes con el análisis de riesgo de la actividad específica y con las normas respectivas los trabajos de soldadura o corte de recipientes que contengan o hayan contenido sustancias explosivas o inflamables o los que se realicen en espacios confinados.	De 15 a 315	167, RFSH
45, RFSH	Manejar, transportar y almacenar los recipientes de acetileno y oxígeno en los centros de trabajo en las condiciones de seguridad e higiene señaladas en la norma correspondiente. Identificar y señalizar tales contenedores según la norma respectiva.	De 15 a 210	166, RFSH
45, RFSH	Identificar y señalizar de acuerdo con la norma respectiva los contenedores, las tuberías y las mangueras conductoras de gases.	De 15 a 210	166, RFSH
46, párrafo primero, RFSH	Aislar y proteger los motores, generadores, rectificadores y transformadores de las máquinas eléctricas de arco para soldar o cortar y todas las partes conductoras de corriente.	De 15 a 315	167, RFSH
46, párrafo último RFSH	Conectar a tierra las máquinas de corte y soldadura eléctrica de arco.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
48, RFSH	Realizar el servicio de operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas de los centros laborales solo por personal capacitado y autorizado para ello.	De 15 a 210	166, RFSH
49, RFSH	Señalar e identificar los circuitos de los tableros de distribución de energía eléctrica de conformidad con la norma correspondiente.	De 15 a 210	166, RFSH
50, RFSH	Proporcionar un sistema de pararrayos independiente de los sistemas de tierras para motores o de electricidad estática y un sistema eléctrico en general a los centros laborales donde se manejen materiales inflamables o explosivos o a las unidades económicas localizadas en terrenos con descargas eléctricas atmosféricas frecuentes, según las normas respectivas.	De 15 a 315	167, RFSH
51, RFSH	Controlar, de acuerdo con las actividades propias de la empresa y con las normas correspondientes, la electricidad estática en centros de trabajo donde esta represente un riesgo para personal, instalaciones y procesos productivos.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
52-I. RFSH	Seleccionar, de acuerdo con las características técnicas, con las actividades respectivas y con el tipo de trabajo que realizara el personal, las herramientas que ha de proporcionarse a él.	De 15 a 105	165, RFSH
52-II. RFSH	Verificar periódicamente el funcionamiento de las herramientas de trabajo, a fin de proporcionarles el mantenimiento adecuado y, en su caso, de sustituir las que hubieran perdido sus características técnicas.	De 15 a 105	165, RFSH
52-III, RFSH	Proporcionar a los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza de las actividades respectivas, cinturones portaherramientas y bolsas o cajas para transportar y almacenar herramientas.	De 15 a 105	165, RFSH
53, RFSH	Dictar al personal instrucciones por escrito para la utilización y control de las herramientas de trabajo. Las instrucciones comprenderán como conservar, mantener, almacenar y transportar con seguridad esas herramientas	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
54, RFSH	Manejar, transportar y almacenar los materiales en general y los materiales o sustancias químicas peligrosos en condiciones técnicas de seguridad para evitar daños tanto a la vida y salud de los trabajadores como al centro de labores.	De 15 a 315	167, RFSH
55, RFSH	Incluir en el programa de seguridad e higiene y dar conocer a los trabajadores per escrito los requerimientos de seguridad e higiene para manejar, transportar, procesar y almacenar materiales en general y materiales o sustancias químicas peligrosos.	De 15 a 210	166, RFSH
56 RFSH	Elaborar una relación del personal autorizado para manejar, transportar almacenar materiales y sustancias químicas peligrosas, así como para efectuar operaciones en espacios confinados.	De 15 a 210	166, RFSH
57, RFSH	Realizar un estudio para analizar el riesgo potencial de materiales y sustancias químicas, a fin, de adoptar medidas de control acordes con las normas correspondientes.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
58, RFSH	Establecer para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas las medidas preventivas y los sistemas requeridos para atender urgencias, según las normas correspondientes.	De 15 a 315	167 RFSH
59, RFSH	Contar para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas con sistemas de comunicación de riesgos que permitan al trabajador realizar sus actividades en condiciones de seguridad e higiene. Según las normas respectivas.	De 15 a 315	167, RFSH
60, RFSH	Cuando el manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general y de materiales o sustancias químicas peligrosos se lleven a cabo manualmente, deberá realizarse un estudio de tales actividades para identificar el equipo de transporte y de protección personal adecuado que habrá de proporcionarse a los trabajadores, de acuerdo con la norma correspondiente.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
61-I,II,III Y IV, RFSH	Cuando el manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general y de materiales o sustancias químicas peligrosos se realicen automática o semiautomáticamente, los sistemas y equipos satisfarán los requisitos establecidos en las normas respectivas y. en especial, contarán con dispositivos de paro y seguridad, con aviso de la capacidad máxima de carga y con señalización audible o visible. Además, mostrarán condiciones óptimas de seguridad e higiene para no sobrepasar su capacidad de funcionamiento.	De 15 a 315	167, RFSH
61, último párrafo, RFSH	Llevar un registro, que ha de proporcionarse a la STPS cuando esta lo requiera, del mantenimiento de los sistemas y equipos de referencia.	De 15 a 105	165, RFSH
62, RFSH	Identificar, en función del tipo y grado de riesgo, y comunicar a los trabajadores las medidas preventivas y correctivas por observar en el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosos, según las normas correspondientes.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
63, RFSH	Elaborar y difundir entre los trabajadores conforme a la norma correspondiente las hojas de datos de seguridad de los materiales y sustancias químicas peligrosos que se manejen en el centro laboral.	De 15 a 210	166, RFSH
64, RFSH	Verificar los elementos de transmisión y de carga, así como las protecciones y los dispositivos de seguridad de los sistemas y equipos de transporte de materiales en general y de materiales o sustancias químicas peligrosos, en según sus características técnicas y las normas aplicables.	De 15 a 210	166, RFSH
64, RFSH	Probar el funcionamiento -antes de ponerlos en servicio- de los elementos de transmisión y de carga, así como de las protecciones y de los dispositivos de seguridad de los sistemas y equipos de transporte de materiales en general y de materiales o sustancias químicas peligrosos.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
65, RFSH	Utilizar los envases, embalajes, recipientes y contenedores requeridos o adecuados para transportar materiales en general y materiales o sustancias químicas peligrosos en los centros de trabajo, así como disponer y señalar los dispositivos de seguridad para evitar riesgos, de acuerdo con la norma correspondiente.	De 15 a 315	167, RFSH
66, RFSH	Contar con el programa de seguridad e higiene para transportar materiales y sustancias químicas peligrosos en equipos y sistemas. El programa incluirá los elementos previstos en las normas aplicables y tanto la señalización como la delimitación de las zonas para el tránsito de peatones.	De 15 a 210	166, RFSH
68, RFSH	Dar mantenimientos preventivo y correctivo a los sistemas y equipos para manejar, transportar y almacenar materiales en general y materiales o sustancias químicas peligrosos en los centros de trabajo, conforme al programa de seguridad e higiene que la empresa establezca al efecto.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
69, RFSH	Planear y realizar en condiciones de seguridad e higiene y de acuerdo con las normas aplicables tanto las maniobras de estiba y desestiba como de entrega y recepción de materiales en general y de materiales o sustancias químicas peligrosos en los centros de trabajo.	De 15 a 315	167, RFSH
70, RFSH	Utilizar una técnica de control apropiada en el transporte de materiales en general y de materiales o sustancias químicas peligrosas a granel, con el propósito de evitar su diseminación.	De 15 a 315	167, RFSH
71, RFSH	Someter a control, para efectos de limpieza y descontaminación, los sistemas y equipos que se utilicen para manejar, transportar y almacenar materiales y sustancias químicas peligrosos cuando vayan a utilizarse para otros elementos.	De 15 a 315	167, RFSH
72, RFSH	Almacenar los materiales en general y los materiales o sustancias químicas peligrosos en lugares destinados especialmente a ese fin, los cuales reunirán las características técnicas señaladas en las normas aplicables.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
73, RFSH	Colocar señalizaciones y avisos en lugares visibles que indiquen prohibición de fumar o de introducir fósforos, dispositivos de llamas abiertas, objetos incandescentes y cualquier otra sustancia que pudiera causar incendios o explosiones, de acuerdo con las normas respectivas, en los centros de trabajo donde haya áreas con sustancias inflamables, combustibles o explosivos.	De 15 a 315	167, RFSH
74, RFSH	Instalar dispositivos a tierra según la norma respectiva en equipos, sistemas eléctricos, estructuras, tanques y recipientes para almacenar materiales y sustancias químicas peligrosos, inflamables, combustibles o explosivos donde se pueda generar o acumular electricidad estática.	De 15 a 315	167, RFSH
76, RFSH	Elaborar el programa de seguridad e higiene conforme a las normas aplicables en los centros de trabajo donde, por los procesos y las operaciones respectivos, se generen ruidos y vibraciones que por sus características, niveles y tiempo de exposición, puedan alterar la salud de los trabajadores.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
77,RFSH	Implantar en las fuentes de emisión de los centros de trabajo los controles necesarios para no exceder los niveles máximos permisibles de sonoridad continua equivalente y de vibraciones de acuerdo con las normas respectivas.	De 15 a 315	167, RFSH
78. RFSH	Practicar exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a ruidos o vibraciones y adoptar las medidas pertinentes para proteger su salud, en los términos y condiciones que las normas correspondientes fijen.	De 15 a 315	167, RFSH
79, primer párrafo, RFSH	Contar en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes con la autorización correspondiente de la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
79 primer párrafo, RFSH	Contar en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes con los registros de reconocimiento de evaluación y de control respectivos según las normas aplicables, independientemente de lo que proceda conforme a las leyes o los reglamentos correspondientes.	De 15 a 315	167. RFSH
80,RFSH	Llevar a cabo el reconocimiento, la evaluación y el control de radiaciones electromagnéticas no ionizantes en los centros de trabajo donde se manejen, de acuerdo con lo establecido en la norma respectiva.	De 15 a 210	166, RFSH
81, RFSH	Practicar exámenes médicos específicos a trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes y electromagnéticas no ionizantes, así como adoptar las medidas pertinentes para proteger la salud de esas personas, según las disposiciones legales, los reglamentos o las normas aplicables.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
82, RFSH	Establecer las medidas de seguridad e higiene que las normas respectivas señalen, cuando en los centros de labores se utilicen sustancias químicas solidas, liquidas o gaseosas que puedan contaminar el ambiente laboral y alterar la salud de los trabajadores.	De 15 a 315	167, RFSH
83, RFSH	Realizar exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a sustancias químicas contaminantes solidas, liquidas a gaseosas, en los términos y condiciones señalados en las normas aplicables.	No se prevé sanción por el Incumplimiento	
84, RFSH	Establecer un programa de seguridad e higiene que permita mejorar el ambiente laboral y reducir la exposición de los trabajadores a sustancias químicas contaminantes sólidas, liquidas a gaseosas y particularmente, fertilizantes, plaguicidas y pesticidas, conforme a las normas respectivas.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
85, RFSH	Identificar, evaluar y controlar, en los centros de trabajo donde existan agentes biológicos que puedan alterar la salud del personal, la exposición a estos, mediante los métodos establecidos en las normas correspondientes.	De 15 a 315	167, RFSH
86, RFSH	Elaborar y difundir entre los trabajadores el programa de seguridad e higiene para usar, manejar, transportar, almacenar y desechar materiales contaminados por microorganismos patógenos. El programa incluirá las medidas preventivas de desinfección, esterilización y limpieza del equipo e instrumental utilizados.	De 15 a 210	166, RFSH
87, RFSH	Identificar y señalar las áreas de riesgo, los contenedores y el material contaminados por microorganismos patógenos.	De 15 a 315	167, RFSH
88, RFSH	Proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal específico para manejar microorganismos patógenos. Llevar un control especial sobre el uso del equipo para evitar que se contaminen otras áreas.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
88, RFSH	Practicar exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a contaminantes biológicos.	De 15 a 315	167, RFSH
89, RFSH	Llevar un registro del personal autorizado para ejecutar actividades que impliquen un riesgo especial por el manejo de agentes biológicos.	De 15 a 315	167, RFSH
90, RFSH	Elaborar, en los centros laborales donde se realicen actividades en que los trabajadores estén expuestos a presiones ambientales inhabituales que puedan alterar su salud, el programa de seguridad e higiene que las normas correspondientes fijen.	De 15 a 210	166, RFSH
91, RFSH	Realizar, en los centros laborales donde por los procesos y las operaciones respectivos los trabajadores se hallen expuestos a presiones ambientales inhabituales que puedan alterar su salud, el reconocimiento y la evaluación de estas, según los rangos de presión atmosférica, los tiempos de exposición y otros factores previstos en la norma correspondiente.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
92, RFSH	Vigilar que los exámenes médicos específicos de los trabajadores expuestos a presiones ambientales inhabituales se practiquen según las normas respectivas.	De 15 a 210	166, RFSH
93, RFSH	Elaborar según la norma respectiva un programa de seguridad e higiene si en el centro laboral correspondiente se generan condiciones térmicas que puedan alterar la salud de los trabajadores por los procesos inherentes a él.	De 15 a 210	166, RFSH
94, RFSH	Practicar según las normas correspondientes exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a condiciones térmicas que puedan alterar su salud.	De 15 a 315	167, RFSH
96, RFSH	Realizar y registrar el reconocimiento, la evaluación y el control de las condiciones y niveles de iluminación de las áreas, planos y lugares de trabajo, para lo cual se consideraran el tipo y la intensidad de la fuente lumínica, conforme a la norma correspondiente.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
97, RFSH	Vigilar que se practiquen de acuerdo con las normas respectivas exámenes médicos a los trabajadores que desempeñen actividades que requieran iluminación especial y que se adopten las medidas correspondientes.	De 15 a 210	166, RFSH
99, RFSH	Efectuar, donde haya condiciones ambientales que puedan alterar la salud de los trabajadores por los procesos y las operaciones respectivos, el reconocimiento, la evaluación y el control de estos, según la ventilación natural o artificial y la calidad y el volumen del aire, de conformidad con la norma correspondiente.	De 15 a 210	166, RFSH
100, RFSH	Implantar de conformidad con la norma aplicable un programa tanto de verificación como de mantenimientos preventivo y correctivo de los sistemas de ventilación artificial en los centros laborales donde se cuente con ellos por las características de los procesos y de las operaciones correspondientes.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
101, párrafo primero, RFSH	Proporcionar conforme a la norma respectiva el equipo de protección personal adecuado a los trabajadores de los centros laborales donde ciertos agentes puedan alterar la salud o poner en riesgo la vida de ellos y razones de carácter técnico impidan aplicar medidas tanto de prevención como de control.	De 15 a 315	167, RFSH
101, párrafo segundo, RFSH	Realizar un análisis de riesgos en el centro laboral respectivo para seleccionar el equipo de protección personal que utilizaran los trabajadores.	De 15 a 210	166, RFSH
102, RFSH	Considerar en instalaciones, maquinaria, equipo o herramientas del centro de trabajo respectivo los aspectos ergonómicos promovidos por la STPS para prevenir accidentes y enfermedades laborales.	no se prevé sanción por el incumplimiento	

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
107, RFSH	Establecer un programa para garantizar el orden y la limpieza de los locales, la maquinaria y las instalaciones de los centros de trabajo respectivos, de acuerdo con las necesidades de la actividad que se desempeñe y con la norma correspondiente, La limpieza se realizara por lo menos al término de cada turno de trabajo.	De 15 a 105	165. RFSH
108. RFSH	Mantener en condiciones de uso e higiénicas los servicios sanitarios destinados a los trabajadores.	De 15 a 105	165, RFSH
109. RFSH	Identificar, clasificar, manejar y, en su caso, controlar, de manera que no se afecten la salud del personal ni los centros de trabajo respectivos, la basura y los desperdicios que ahí se generen.	De 15 a 105	165, RFSH
17-VII y 110, RFSH	Cerciorarse de que los instrumentos y las sustancias químicas utilizados en el aseo de los centros de trabajo sean idóneos según el tipo de limpieza que se requiera. Capacitar y adiestrar al personal que efectúe dichas labores e informarlo sobre los posibles riesgos para su salud.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
125, RFSH	Constituir las comisiones de seguridad e higiene en un plazo no mayor de 30 días, contado a partir de la fecha de inicio de las actividades en la empresa o en el establecimiento correspondientes. Registrar esas comisiones ante la STPS en los casos que la norma respectiva señale.	De 15 a 210	166, RFSH
28. RFSH	Elaborar y comunicar al personal y a la comisión de seguridad e higiene del centro laboral las estadísticas de los riesgos de trabajo acaecidos en el año, así como informar sobre las causas de estos. Las estadísticas serán presentadas a la STPS cuando esta lo requiera.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
130, párrafos primero, segundo y tercero, y 132, RFSH	Elaborar, en los centros laborales con 100 o más trabajadores, un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene prevalecientes, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene que considere el cumplimiento de la normatividad respectiva, de acuerdo con las características de las actividades y de los procesos Industriales. Las empresas que no estén en el supuesto anterior elaboraran una relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene del trabajo acordes con las actividades que lleven a cabo. El programa y la relación de medidas generales y específicas de seguridad e higiene de los centros laborales incluirán las acciones previstas en el RFSH y en las normas aplicables.	De 15 a 210	166, RFSH
130. párrafo penúltimo y 132, RFSH	Contar con los manuales de procedimientos de seguridad e higiene específicos a que las normas aplicables se refieren.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
131, RFSH	Elaborar, evaluar y, en su caso, actualizar periódicamente -por lo menos una vez al año- el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene del centro de trabajo, así como presentarlos a la STPS cuando esta lo requiera.	De 15 a 210	166, RFSH
133, RFSH	Si se modifican procesos productivos, procedimientos de trabajo, instalaciones y distribución de planta y, con ello, los puestos de trabajo o si se emplean nuevos materiales, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene del centro laboral deberán corregirse y adecuarse a las condiciones y a los riesgos existentes.	De 15 a 210	166, RFSH
134, RFSH	Difundir y ejecutar el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene del trabajo a que el capítulo cuarto del RFSH se refiere; además, capacitar y adiestrar al personal en la aplicación de tales planes.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
137, RFSH	Evaluar los resultados de las acciones de capacitación y adiestramiento de seguridad e higiene previstas en los planes y programas a que el artículo 135 del RFSH se refiere y, en su caso, realizar las modificaciones o adecuaciones necesarias al respecto.	De 15 a 105	165, RFSH
138, RFSH	Capacitar al personal encargado de operar equipo y maquinaria como grúas, montacargas y calderas, además de aquel que maneje, transporte o almacene materiales peligrosos y sustancias químicas. Exhibir la constancia de habilidades laborales de dicho personal cuando la STPS lo requiera.	De 15 a 105	165, RFSH
139, RFSH	Capacitar debidamente al personal para garantizar el uso, cuidado, mantenimiento y almacenamiento idóneos de las herramientas de trabajo.	De 15 a 105	165, RFSH
140, RFSH	Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre el uso, la conservación, el mantenimiento, el almacenamiento y la reposición del equipo de protección personal.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
141, RFSH	Hacer del conocimiento de los trabajadores el programa de seguridad e higiene respectivo, así como capacitarlos y adiestrarlos para ejecutarlo.	De 15 a 105	165, RFSH
142, RFSH	Instituir los servicios preventivos de medicina del trabajo según la naturaleza y las características de las actividades laborales y el número de personas expuestas al riesgo. Los servicios estarán bajo la supervisión de profesionales calificados en la disciplina.	De 15 a 210	166, RFSH
143, RFSH	Ajustar estrictamente a la norma respectiva el establecimiento y el funcionamiento de los servicios preventivos de medicina del trabajo.	No se prevé sanción por el incumplimiento	
144, RFSH	Vigilar la coordinación entre los servicios de medicina del trabajo y de seguridad e higiene y las comisiones de seguridad e higiene y mixtas de capacitación y adiestramiento en la ejecución del programa preventivo de salud.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
147, RFSH	Los médicos que presten servicios de medicina del trabajo coadyuvaran a la orientación y, en su caso, a la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos laborales. El patrón deberá capacitar a los responsables de los servicios internos preventivos de medicina del trabajo.	De 15 a 210	166, RFSH
148, RFSH	Proporcionar de manera permanente los medicamentos y los materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente primeros auxilios, de acuerdo con la norma correspondiente.	De 15 a 105	165, RFSH
149, RFSH	Presentar a la STPS, cuando esta lo requiera, los registros médicos con que se deba contar según la norma correspondiente.	De 15 a 105	165, RFSH
152, RFSH	Garantizar que los servicios preventivos de seguridad e higiene del trabajo establecidos por el patrón coadyuven a la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos. Capacitar a los responsables de los servicios preventivos de seguridad e higiene del trabajo cuando estos se presten internamente.	De 15 a 105	165, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
156, RFSH	Reubicar temporalmente en actividades que no sean peligrosas, insalubres o antihigiénicas a las mujeres trabajadoras que informen al patrón hallarse en estado de gestación.	De 15 a 315	167, RFSH
157, RFSH	Observar estrictamente las prescripciones médicas para proteger la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción.	De 15 a 210	166, RFSH
132-XVII y 504-V, LFT	Avisar por escrito a la STPS sobre accidentes laborales ocurridos.	De 15 a 315	994-V, LFT
17-XII y 127, RFSH	Avisar por escrito a la STPS, de acuerdo con la norma correspondiente, sobre accidentes laborales ocurridos.	De 15 a 105	165, RFSH
132-XV. LFT	Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores en los términos del título IV, capítulo III bis, de la LFT.	De 15 a 315	994-IV, LFT
15 y 135, RFSH	Capacitar al personal e informarle sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y sobre las medidas preventivas para evitarlos, de acuerdo con los planes y programas formulados entre el patrón y el sindicato o sus integrantes y aprobados por la STPS.	De 15 a 315	167, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
132-XVI y 512-0. LFT	Permitir la inspección y vigilancia de los centros de trabajo por las autoridades laborales, así como efectuar las modificaciones ordenadas por ellas con motivo de una inspección, a fin de ajustar los establecimientos, las instalaciones o los equipos a las disposiciones respectivas.	De 15 a 315	994-V, LFT
17-VIII, RFSH	Permitir la inspección y vigilancia que la STPS u otras autoridades laborales actuantes en su auxilio practiquen en los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad de seguridad e higiene, así como darles facilidades y proporcionarles la información y documentación requeridas legalmente.	No se prevé sanción por el incumplimiento	
32,RFSH	Subsanar las deficiencias detectadas por las autoridades laborales en la inspección previa a la aprobación de operaciones de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas.	De 15 a 210	166, RFSH

Obligaciones Patronales		Sanciones por incumplimiento	
Fundamento	Descripción	Monto*	Fundamento
132-XXVIII, LFT	Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo según la LFT.	De 3 a 315	1002, LFT
124. RFSH	Observar lo establecido por la STPS en la norma correspondiente sobre la organización de las comisiones de seguridad e higiene, Precisar en la norma las características y modalidades para la constitución y el funcionamiento de las comisiones de acuerdo con los criterios orientados a identificar el tipo y la escala de los centros laborales.	No se prevé sanción por el incumplimiento	
136, RFSH	Cerciorarse de que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento vigilen la implantación y operación del sistema y de los procedimientos adoptados para mejorar la capacitación y el adiestramiento en materia de promoción de la salud y de seguridad e higiene del trabajo.	No se prevé sanción ante el incumplimiento	
Expresado en veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente.			

LFT: Ley Federal del Trabajo.

RFSH: Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

CAPÍTULO 5

NECESIDADES DEL TRABAJADOR.

En el último capítulo de éste trabajo se atiende al conjunto de necesidades que el trabajador en lo individual como familiarmente debe satisfacer para poder vivir y seguir siendo útil a la sociedad, pero además de poder trabajar para asegurarse una vejez digna mediante una pensión que sí se lo permita además de asegurarse una atención médica que le permita conservar su salud.

5.1. FINES DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral ha surgido con el fin de encargarse de tutelar los derechos de la clase trabajadora que a lo largo de la historia ha visto mermada su economía, pero sobre todo su dignidad individual en calidad de ser humano, por lo que corresponde a ésta rama del derecho imponer a los patrones una serie de obligaciones que tiendan a beneficiar a los trabajadores a tal grado de que estos puedan satisfacer desde sus necesidades más elementales hasta las de recreación y educación.

5.1.1. INMEDIATOS Y MEDIATOS.

Los fines inmediatos del Derecho Laboral, corresponden al presente, esto es, que al trabajador se le dé satisfacción a sus necesidades más apremiantes. Los ingresos que obtiene un trabajador, por concepto de su salario que le corresponde por las utilidades que generó a la empresa con su trabajo, son cada vez más insuficientes, debido a que el poder adquisitivo con que cuenta el trabajador es cada vez menor mientras que sus necesidades aumentan.

Por su parte el profesor Mario de la Cueva, manifiesta "...que la hemos denominado la finalidad inmediata, es la actual, pues está dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrecen un vivir que, lo hemos repetido con frecuencia, se eleve sobre la vida meramente animal y

les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas mínimas".²⁶

En cuanto a los fines mediatos, son aquellos que para su realización requieren de un mayor tiempo, son objetivos a lograr a un largo plazo, en que los trabajadores lucharan por conseguir mejores prestaciones y un mutuo respeto con el patrón, para lograr lo que se requiere de una labor legislativa basada en la justicia y en la equidad de derechos para las personas que para cubrir sus necesidades recurren al desempeño de un trabajo ya sea material o intelectual.

Si bien es cierto, que la situación de los trabajadores ha mejorado respecto a épocas anteriores, en las que se vivía en condiciones inhumanas de trabajo, con jornadas excesivas y un mal salario, en la actualidad la mayoría de los trabajadores, aun cuando disfrutan de vacaciones, indemnizaciones por riesgos de trabajo, participan en las utilidades de las empresas, entre otras, existen instituciones que en su proceder no actúan con la suficiente eficacia, tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en las que el servicio que proporcionan dista mucho de ser el más eficiente. También cabe mencionar el actual proceder de empresas que abusan de su poder en perjuicio del trabajador, tal es el caso de Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) que en el mes de noviembre de 2010 ha finiquitado las categorías de varias plazas operativas de aeropuertos en toda la república reduciéndoles hasta en un 70% el sueldo en un claro contubernio con el sindicato que acepto mediante acuerdos oscuros, sin ser esta la primera vez que ocurre esto, lesionando el fin inmediato del Derecho Laboral, el cual debiese consistir en eliminar la explotación del hombre-trabajador por el hombre-patrón.

²⁶ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, Décima Octava Edición, México, 2001, Página. 86.

5.1.2. ECONÓMICOS.

Los efectos de la economía afectan a todos los sectores, en especial a la clase trabajadora, la cual pese a sus esfuerzos de mejorar su nivel económico de vida, las condiciones del país no le favorecen, en cambio aumentan sus necesidades y disminuye cada vez más la posibilidad de satisfacerlas.

Los impuestos que paga el trabajador, por el desempeño de su actividad aumentan y el salario mínimo solo es eso "mínimo"; e insuficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, el cual ante tal circunstancia aumenta su jornada diaria de trabajo, complementándola con otras actividades adicionales.

Todo derecho se dicta para garantizar la economía y equilibrarla, manteniendo el equilibrio entre los medios de producción y la fuerza de trabajo, es decir, entre los patronos y los trabajadores.

El sindicato de los trabajadores es un medio de lucha para obtener mejores condiciones laborales y de respeto a sus derechos ya establecidos en un ordenamiento jurídico.

Una de las finalidades del Derecho Laboral consiste en conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones establecidas entre los trabajadores y los patronos, la cual se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 2, dicha finalidad, que hasta el momento pertenece al deber ser del derecho.

Desde el punto de vista económico, el Estado ha creado programas de apoyo para proporcionar a los trabajadores viviendas dignas mediante financiamientos otorgados a los trabajadores para alcanzar tales objetivos.

La consecuencia más importante de nuestra deficiente: economía se ve reflejada en la escasa oportunidad de fuentes de empleo, existiendo en consecuencia una gran demanda de trabajadores y mínimas ofertas de trabajo; tal circunstancia es uno de los principales problemas económicos de nuestro país, el cual requiere de medidas más eficaces para su solución que involucren no solo al ejecutivo, sino a

todos los empresarios y partidos políticos, y estos últimos en lugar de obstaculizar las medidas económicas, dialoguen con fines constructivos lo que deba hacerse para lograr el desarrollo sostenido que necesita nuestra población y el país entero.

5.1.3. POLÍTICOS

Los fines políticos se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT), indicando que todos los problemas laborales tienen repercusión en los aspectos económicos y políticos del país.

En caso de hacer uso del derecho de huelga, esta será planteada cuando se intente equilibrar los factores de la producción, respetándose los derechos de los trabajadores; cuando se tenga por objeto la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Ley, así como exigir su cumplimiento por parte de los patrones y en caso de inobservancia de las normas relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En los casos anteriores los trabajadores pueden apoyar la huelga de una empresa que persiga tales fines; sin embargo, tratándose de la revisión de salarios de una negociación no es posible tal apoyo, la razón es de tipo político, ya que de no ser así, el avance y desarrollo de las actividades cotidianas de la población no serían posibles.

De igual forma, para que proceda el emplazamiento a huelga hacia la empresa, se debe de presentar un pliego de peticiones de forma escrita al patrón señalando día y hora de la pre-huelga; la suspensión de labores debe realizarse con por lo menos seis días de anticipación y diez días tratándose de servicios públicos, según lo establece el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Se trata de un fin político laboral, ya que de no reunir los requisitos de emplazamiento a huelga establecidos en la ley, no tendrá existencia jurídica

Dentro de la política de una empresa, se establece la posibilidad de que los trabajadores aspiren a ser líderes sindicales para la defensa de sus derechos, integrando sindicatos con los cuales se obtendrán mayores beneficios laborales y respeto a los derechos ya existentes. La representación de los trabajadores es

fundamental en comisiones y organismos de trabajo, ya que es la única forma en que los trabajadores puedan tutelar sus derechos y exigir el estricto cumplimiento de las obligaciones que tienen los patrones frente a los trabajadores establecidas en la ley.

5.1.4. JURÍDICOS.

De acuerdo a la clasificación tradicional del derecho: En Derecho Público y Derecho Privado, se ha considerado una tercera clasificación, el Derecho Social; en esta última se encuentra el Derecho Laboral debido a su tendencia de protección a las clases más desprotegidas.

La ley laboral contiene el mínimo de disposiciones legales para evitar la inhumana explotación de los trabajadores, de lo contrario, se les dejaría en un estado de indefensión frente a los patrones, los cuales contarían con la libertad suficiente para establecer las normas de trabajo que, desde luego, les serían benéficas para sus intereses, sin importar los derechos de los trabajadores, los cuales serían explotados al máximo.

“Las normas de trabajo partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes crean todo un sistema de mínimos y máximos siempre en favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de pleno derecho las renunciaciones que este haga valer”.²⁷

La protección de los trabajadores debe ser de acuerdo a sus características, deben de establecerse normas especiales para las mujeres en caso de encontrarse en un estado de embarazo; de igual forma se debe tutelar el trabajo de los menores de edad, así como cuando un trabajador se encuentre

²⁷ De Buen, Lozano Néstor. *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Novena Edición, México, 1999, página 66.

incapacitado por haber sufrido un accidente de trabajo, y en consecuencia, se estará en posibilidad de ejercer los derechos que la ley establece para tal efecto.

El trabajador debe contar con seguridad al encontrarse en el centro de trabajo; para el cumplimiento de esta disposición, el patrón debe seguir las normas mínimas de higiene y seguridad en la empresa y proporcionar al trabajador el equipo indispensable para prevenir accidentes. Se establecen en la ley normas de protección al salario, para evitar un pago menor al trabajador por el desempeño de su actividad.

Los fines jurídicos en materia laboral consistirán en una labor legislativa de solución a los conflictos entre patrones y trabajadores con motivo de las relaciones derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado, estableciendo de igual forma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores y el dueño de la empresa.

5.2. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, dio origen al artículo 123 Constitucional, en ella se establecían mínimas condiciones laborales, "...sin embargo, las objeciones que presentaron los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Hara y José Góngora, obligaron al Congreso a que una Comisión integrada por los diputados Francisco J. Mujica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, formularan una nueva redacción de tales artículos para incluir otras materias relacionadas, como la jornada, descansos, el salario y algunas condiciones específicas de la prestación del servicio de los obreros en particular".²⁸

²⁸ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Introducción al Derecho Mexicano II*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1981, página 1064.

En la Constitución General de la República de 1917, se establecieron normas jurídicas reguladoras de la materia laboral. El artículo 123 Constitucional, establecía en su contenido original la duración de la jornada de trabajo; descansos de los trabajadores, el trabajo de las mujeres y los menores de edad, de acuerdo a sus características; se estableció la cantidad mínima que se debía pagar al trabajador por su trabajo, con la denominación de salario mínimo; se tomaron en cuenta los accidentes y enfermedades del trabajador en el desempeño de su labor; a efecto de que recibieran las prestaciones medicas e indemnizaciones legales, se les concedió a los trabajadores la libertad de asociación, para la formación de sindicatos para la defensa de sus derechos; se permitieron en las empresas las huelgas y los paros laborales; aparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las únicas autoridades para dirimir los conflictos obrero-patronales; se establecieron normas para proteger el patrimonio familiar de los trabajadores y el trabajo que prestaban los mexicanos en el extranjero.

El artículo 123 Constitucional, no ha permanecido estático, ha tenido reformas y adiciones en su contenido, entre las más importantes tenemos que en el año de 1929 se estableció la competencia federal para la ley laboral, y la expedición de la Ley del Seguro Social; en 1938 se eliminó de la fracción XVIII, que los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república no podían ejercer el derecho de huelga; en 1942 se adicionó a la fracción XXXI, señalando los casos de excepción de la aplicación de leyes de trabajo por autoridades laborales; en 1960, se incorporó todo un apartado relativo al trabajo burocrático, considerado desde entonces como apartado "B"; en 1962, en el apartado "A", se prohibió el trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche, estableciéndose la edad mínima de trabajo en 14 años; en ese mismo apartado, se establecieron los salarios mínimos profesionales y los salarios mínimos por zonas económicas; en el apartado "A", se estableció la competencia federal para empresas de petroquímica, siderúrgica, explotación de minerales básicos, - obtención de hierro metálico, aceros y productos laminados; se creó en 1972 el Fondo Nacional para la Vivienda para proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

En 1974, se establece la igualdad del trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres y el servicio de guarderías para los hijos de madres trabajadoras, se adicione a la competencia federal la industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos, medicamentos y celulosa de papel, aceites y grasas vegetales y enlatado de alimentos y bebidas emvasadas; señala que es obligación de las empresas otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Todas estas reformas realizadas en el año de 1978 y corresponden todas al apartado "A", del artículo 123 Constitucional.

En cuanto al apartado "B", en 1972 se estableció el derecho de habitación a los trabajadores del Estado, así como se incorporaron a tal apartado, el trabajo de los trabajadores bancarios en 1982 y en 1990, los servicios de la Banca y Crédito. Finalmente se reformó la fracción XII último párrafo del apartado "B", indicando que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por la Judicatura Federal y los que se presenten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por ella misma.

Actualmente el texto del artículo 123 Constitucional, indica que todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil, promoviendo la creación de empleos, de igual forma las normas jurídicas serán expedidas por el Congreso de la Unión.

A continuación se analizarán las fracciones que integran el apartado "A" del precepto legal citado, en este capítulo.

“El apartado "A" del artículo 123 Constitucional rige las relaciones entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo contrato de trabajo.

La fracción primera, nos indica la duración de la jornada de trabajo estableciendo como máximo ocho horas laborables. Para efectos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la jornada de trabajo según el artículo 58 del mismo ordenamiento, se

define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo será fijada por los sujetos laborales sin que sea excesiva para el trabajador, el total de horas trabajadas a la semana no será mayor a 48 horas, cuando se trate de una jornada diurna; en una jornada mixta la duración de la jornada de trabajo no será mayor a 45 horas a la semana y si es una jornada nocturna, no deberá ser mayor a 42 horas.

En las jornadas continuas de los trabajadores se les establecerá media hora, por lo menos, para que descanse el trabajador, esta no constituirá en ser una obligación para el patrón si se trata de jornadas discontinuas. Excepcionalmente para el trabajador, puede prolongarse la jornada de trabajo en casos de siniestros que afecten al centro de trabajo, la vida de los trabajadores o del patrón.

La fracción segunda regula el trabajo nocturno de los trabajadores, estableciendo como jornada máxima siete horas, asimismo prohíbe las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno industrial, y en general todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

El trabajo desarrollado por un menor que le cause algún trastorno físico o mental, o bien, que afecte su desarrollo normal, será aquel, en el que se utilice en el centro de trabajo productos químicos o biológicos para la realización de productos o servicios, por lo que en las empresas en las que se utilice este tipo de materiales no se contrataran a menores de dieciséis años.

El trabajo diurno es el establecido en un horario comprendido entre las seis y veinte horas, el nocturno entre las veinte y las seis horas, así para el trabajador que labore en una jornada mixta, será en el que se indican horas de trabajo diurno y nocturno y este ultimo sea menor a tres horas y media.

La fracción tercera establece la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años; para los mayores de esta edad y los menores de dieciséis, su jornada máxima será de seis horas.

Para que los menores de edad entre los catorce y dieciséis años que requieran trabajar, deben demostrar que hayan terminado la educación secundaria, la cual es obligatoria, así como presentar al patrón un certificado médico que los acredite para el trabajo que van a desempeñar en la empresa.

Los menores de dieciséis años no serán contratados por las empresas cuya actividad sea la de vender bebidas alcohólicas; aquellos que afecten la moral o las buenas costumbres del menor; trabajos de ambulante; trabajos subterráneos; los que afecten su desarrollo físico; establecimientos no industriales después de las diez de la noche y de igual forma el emplearlos en lugares insalubres o peligrosos.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, disfrutando una hora como mínimo para reposar, según lo establece el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

No se les podrá obligar a los menores que laboren tiempo extraordinario, en días de descanso obligatorio o domingos, de lo contrario cada hora extraordinaria será pagada al 200%, más su salario normal. En cuanto a las vacaciones de los menores, estas no podrán ser menores a dieciocho días, con goce integro de su salario; los patrones deberán distribuir el trabajo de los menores, para que no interrumpen las labores de la empresa con su educación.

La fracción cuarta indica que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos.

La razón por la que se debe otorgar al trabajador un día de descanso como mínimo, es porque al desempeñar la actividad debe disponer de tiempo para recuperarse del cansancio que provoca su trabajo, de no existir esta disposición y

no tener descanso el trabajador, este no tendría un buen rendimiento en la empresa; en los casos en que las labores del establecimiento requieran un trabajo durante los siete días de la semana y se tenga que laborar el día domingo, el trabajador, con acuerdo del patrón designara un día de la semana para descanso, así como recibirán una prima dominical sobre su salario normal; de tal forma, que para que el trabajador adquiriera esta prestación, no debe ser esporádica su labor en domingo, sino un día de trabajo habitual.

La fracción quinta regula el trabajo de las mujeres durante el embarazo, estableciendo que no realizarán trabajos que puedan poner en peligro su salud. En relación con la gestación, gozaran forzosamente de seis semanas de descanso anteriores a la fecha fijada para el parto y seis posteriores al mismo, para lo cual deberán recibir su salario íntegro y conservar su empleo. En los periodos de lactancia, la madre tendrá dos descansos extraordinarios de media hora.

No se podrá utilizar el trabajo de las mujeres embarazadas en trabajos insalubres o peligrosos, nocturnos industriales, establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche. Francisco Ramírez Fonseca indica que "el salario en los periodos pre y postnatales los paga el I.M.S.S. Si la empresa está en un municipio donde no haya I.M.S.S. los tendrá que pagar el patrón".²⁹.

Actualmente las prestaciones que recibe una mujer embarazada son en mucho, condiciones más aceptables no solo en cuanto disposiciones protectoras de la maternidad, sino en el trabajo de la mujer en general, sin embargo, en el caso de los servicios de guarderías, no son proporcionados a todas las mujeres en las mismas circunstancias por el I.M.S.S., el problema se agudiza en las poblaciones en las que dicha institución no presta sus servicios.

²⁹ Ramírez Fonseca, Francisco, *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Pac, Octava edición. México 1990, página 71.

La fracción sexta nos hace referencia a los salarios mínimos generales y profesionales de los trabajadores; los salarios mínimos generales serán aplicables de acuerdo a las áreas geográficas del país, los salarios profesionales se determinarán de acuerdo a cada actividad económica, profesión, oficio o trabajo especial.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, desde el punto de vista material, social, cultural y el rubro de la educación.

Los salarios mínimos serán fijados por una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno.

El salario es la retribución que le corresponde al trabajador por su trabajo, el cual debe ser pagado por el patrón. El salario se encuentra integrado por los pagos en efectivo; prima dominical, vacacional y de antigüedad; comisiones y todo tipo de prestaciones a favor de los trabajadores.

En cuanto al salario que se paga a los trabajadores, este no puede ser inferior al mínimo establecido en la ley. El profesor .Francisco Ramírez Fonseca indica que "El patrón también debe ajustarse a la probidad al trato con sus trabajadores por ello, su falta de probidad está incluida en todas las fracciones de éste artículo, da lugar a que el trabajador rescinda el contrato con derecho a las indemnizaciones que determina el artículo 50. Así pues, si el patrón despide y el trabajador demanda el pago de la indemnización el patrón puede ser condenado al pago de los tres meses y salarios caídos, pero si el trabajador rescinde por culpa del patrón tendrá derecho a la indemnización que estable el citado artículo 50, a lo que es lo mismo a una indemnización más cuantiosa".³⁰.

Con las condiciones económicas en que vive nuestro país, es difícil que el salario mínimo pagado a los trabajadores les proporcione a estos y a su familia una

³⁰ *Ibíd*em, página 32.

estabilidad económica, por lo cual está prohibido a los patrones pagarles una cantidad inferior a la que se establece en la Ley Laboral.

La fracción séptima establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Esta disposición se debe a que en tiempos pasados, al trabajo desempeñado por una mujer en igualdad de condiciones respecto al hombre, este no era respetado y pagado de la misma forma que si lo desempeñara un trabajador; en cuanto a la igualdad de los trabajadores de acuerdo a su nacionalidad, vemos con frecuencia que los derechos de los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios en el extranjero son inferiores, concretamente en el caso de los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos de Norteamérica.

La fracción octava indica que el salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento. Por regla general, el salario mínimo de los trabajadores no es susceptible de descuento, excepto en el caso de ser deudor de pensión alimenticia, establecida por autoridad Judicial; cuando se pague al patrón por algún anticipo del salario del trabajador; en caso de error de la empresa reflejándose en un pago excesivo realizado al trabajador en su salario; pago por arrendamiento de viviendas que proporciona el patrón al trabajador, los cuales no serán mayores al 15% de su salario y pagos hechos al INFONAVIT, en caso de adquisición, construcción, ampliación o mejoras de casas-habitación de los trabajadores.

La fracción novena establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, el porcentaje será fijado por una comisión nacional, la cual realizara las investigaciones y estudios necesarios basados en la economía nacional del país. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas de nueva creación durante el primer año; las que elaboren un nuevo producto, solo durante los dos primeros años de haber salido al mercado; las que se dediquen a la Industria extractiva de reciente creación solo en el período de exploración; las Instituciones de asistencia privada; el I.M.S.S. y las empresas que

tengan un capital menor al que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo, tal criterio contraviene los derechos de los trabajadores los cuales deben de gozar de los mismos privilegios de forma general, sin importar la calidad del patrón. De igual forma no tienen derecho de recibir por concepto de participación de las utilidades de la empresa, los Directores, Administradores y Gerentes Generales; los que desempeñen trabajos de confianza que su salario sea mayor al de un trabajador sindicalizado, los trabajadores domésticos y los trabajadores eventuales cuya labor no sea mayor a sesenta días por lo menos para la empresa en un periodo de un año.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas no implica su intervención en la dirección y administración de la empresa.

El salario debe ser pagado en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro con que se pretenda sustituir la moneda, según lo establece la fracción decima del artículo 123 Constitucional.

Se establece que el salario de los trabajadores debe pagarse en efectivo, sin embargo, ocasionalmente a los trabajadores al llegar el plazo de pago, el salario recibido por estos se realiza por medio de cheques o deposito a una cuenta de nomina, esta medida se ha adoptado por las empresas para evitar que los trabajadores sean víctimas de ilícitos que afecten su patrimonio y el de su familia.

La fracción decima primera establece que cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, se pagará al trabajador con un 100% más de lo establecido para las horas normales; las horas extraordinarias no podrán exceder de tres horas al día ni de tres veces consecutivas. Cuando por accidentes se ocasione un siniestro en la empresa, el cual ocasione un peligro para los trabajadores, para el patrón o la empresa en su equipo e instalaciones, las horas que laboren los trabajadores como extraordinarias serán pagadas en el mismo porcentaje que las horas extraordinarias normales; las mujeres

embarazadas no podrán trabajar horas extras, debido a que su salud puede encontrarse en peligro.

La fracción decima segunda indica que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase tendrá la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por medio de las aportaciones que realicen los patrones al Fondo Nacional de la Vivienda y establecer un sistema de financiamiento para otorgar a los trabajadores crédito barato para que adquieran en propiedad habitaciones, esto resulta un tanto dudoso que realmente sea barato. Para tal efecto se expedirá una ley que regulara esta materia y la integración de un organismo que administrara los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

Actualmente para que un trabajador que no ha sido beneficiado con la obtención de una habitación, por medio del INFONAVIT, y en consecuencia pide que le sean devueltas las aportaciones periódicas que ha realizado con el salario de su trabajo, cuando después de un año no está sujeto a relación laboral alguna, se le exige al trabajador la edad mínima de 50 años. En caso de que algún trabajador sufra una incapacidad total de tipo permanente, muerte o jubilación, se le entregará al trabajador o en su caso a los beneficiados el total de sus aportaciones, mas otra cantidad igual, por este mismo concepto, en este último caso, sin duda alguna representa una gran ayuda al trabajador que se jubile o se encuentre incapacitado; ésta obligación se hace extensiva a los patrones que tengan contratados personal doméstico a su servicio.

Las empresas que se encuentran establecidas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad; cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno no menor a cinco mil metros cuadrados, para establecer mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos, no - siendo permitido establecer en el centro de trabajo expendios de bebidas embriagantes o casas de juego.

En la fracción decima tercera establece la obligación de las empresas para proporcionar a los trabajadores capacitación o adiestramiento en su trabajo, dicha disposición se encuentra regulada por el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En todas las empresas se establece como obligación de los patrones el proporcionar a sus empleados capacitación o adiestramiento, no importando la jerarquía del trabajador, funciones que desempeñe en el centro de trabajo o su condición económica. La capacitación o adiestramiento puede otorgarse dentro o fuera de la empresa; por personal que integra el centro de trabajo o contratado por el patrón especialmente para cumplir con este mandato legal, expidiendo constancias de asistencia a los trabajadores, los cuales deberán asistir puntualmente a los cursos y atender las indicaciones del instructor.

La fracción decima cuarta hace referencia a que los patrones serán responsables de los accidentes y enfermedades de los trabajadores, con motivo de la ejecución de su trabajo, en consecuencia, deberán de pagar la indemnización correspondiente, según provoque en el trabajador una incapacidad temporal, permanente o la pérdida de la vida; dicha responsabilidad subsiste para el patrón aun cuando haya utilizado los servicios de un intermediario.

Los accidentes de trabajo, no solo serán los que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones, sino también a los que está expuesto durante el tiempo necesario que tarda en trasladarse de su casa a su trabajo y de su trabajo a su casa. El accidente de trabajo es definido como toda lesión orgánica que puede afectar al trabajador físicamente o producirle la muerte; las enfermedades las establece el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el cual indica:

Artículo 475.- "...enfermedad de trabajo es todo estado patológico, derivado de una acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios".

Los tipos de incapacidad que puede sufrir un trabajador, pueden consistir en una incapacidad temporal, la cual le va a impedir desarrollar sus actividades por algún tiempo; incapacidad permanente parcial, la cual disminuirá las facultades de un trabajador, y la incapacidad permanente total impide de manera definitiva el desarrollo de alguna actividad determinada.

Las prestaciones a las que está obligado a proporcionar el patrón al trabajador que padezca una enfermedad o accidente de trabajo consistirán en asistencia médica, hospitalización, rehabilitación, medicamentos e indemnizaciones, el patrón podrá excusarse de dicha obligación si el trabajador sufre un accidente de trabajo estando en un estado etílico, bajo el influjo de drogas o enervantes, salvo prescripción médica.

En la fracción decima quinta se establece la obligación del patrón de observar los lineamientos relativos a la higiene y seguridad en la empresa, adoptando las medidas adecuadas para prevenir accidentes, cuando el trabajador utiliza la maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo, la organización del establecimiento de trabajo debe ser de tal forma que procure la salud y la vida de los trabajadores y las mujeres, sobre todo cuando se encuentran embarazadas.

El Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo establece que las instalaciones deben de contar con las paredes, pisos, patios, rampas y escaleras necesarias y en las condiciones más óptimas para evitar accidentes; las empresas deben de contar con las salidas de emergencia para el desalojo de las personas; instalación de sistemas de alarmas contra incendios. Se deben realizar simulacros para el caso de presentarse siniestros durante las actividades de la empresa. De igual forma los trabajadores al desempeñar sus funciones, deben de utilizar el equipo de protección necesario, tal es el caso de guantes, gorras y botas, entre otros, cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.

En la fracción decima sexta se indica que los patrones y trabajadores tienen derecho a coaligarse, formando sindicatos para la defensa de sus intereses.

A diferencia de la coalición, los sindicatos son permanentes, mientras que la coalición es temporal, en tanto que se cumpla con el objetivo que le dio origen desaparecerá. El sindicato crea una persona jurídica, cuando este se encuentra constituido de acuerdo a las disposiciones legales.

La fracción decima séptima establece como derechos de los trabajadores y patronos el realizar huelgas y paros. Cuando los intereses de los trabajadores se vean afectados, pueden hacer uso del derecho de huelga que la ley establece, entendiéndose por esta la suspensión temporal de las labores de una empresa por parte de los trabajadores; la huelga llevada a cabo por los trabajadores es un medio de lucha, en tanto que para los patronos es un medio de defensa.

El objeto de la huelga se establece en la fracción decima octava, indicando que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; tratándose de servicios públicos el aviso de la huelga se realizara con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Cuando los huelguistas ejerciten actos violentos contra las personas o las propiedades, se considerara una huelga como ilícita, lo mismo cuando se realiza una huelga en tiempos de guerra y los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Además de tener por objeto la huelga el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; también procede la huelga para que se lleve a cabo la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, del Contrato Ley o exigir su cumplimiento; en caso de que no se haga participes a los trabajadores en las utilidades de las empresas; en apoyo de una huelga por las causas antes citadas, sin embargo, cuando se produzca un desequilibrio económico en todo el país, no debe ser motivo de huelga. En cuanto al aviso de suspensión de labores a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tratándose de empresas que no se dediquen a proporcionar servicios públicos, el aviso debe darse con seis días de anticipación.

La fracción decima novena indica que los paros serán lícitos solamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los

precios a un límite costeable, con la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los paros que se realicen en una empresa serán motivados por un excedente en su producción, en cambio las huelgas, como ya quedo asentado en la fracción anterior, procede cuando los intereses de trabajadores o patronos sean afectados.

La fracción vigésima establece que las diferencias entre el capital y el trabajo serán resueltos por la Junta de Conciliación y Arbitraje. El funcionamiento de las Juntas pertenece al poder ejecutivo, existiendo Juntas federales o locales, de acuerdo a las actividades de las empresas. La Junta de Conciliación y Arbitraje estarán formadas por representantes de los trabajadores, del patrón y del gobierno.

Según la fracción vigésima primera, en caso de que el patrón se negara a someter sus diferencias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la ley establece sanciones, que en este caso, los patronos que no le den observancia a esta disposición tendrán que indemnizar al trabajador con tres meses de salario, pagar la prima de antigüedad y los salarios vencidos desde el momento en que se omitió el pago hasta que se realice el pago de la indemnización al trabajador, esto es, tratándose de conflictos colectivos. Cuando se trate de problemas individuales, necesariamente el patrón debe dar cumplimiento al laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Si el que se niega a someter su problema a la Junta es el trabajador, se dará por terminado el contrato de trabajo.

En la fracción vigésima segunda establece que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, en caso de haber ingresado a un sindicato o forme parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a indemnizarlo o a reinstalarlo en su trabajo. Al patrón no se le puede obligar a reinstalar al trabajador y solo pagará la indemnización, en el caso de los trabajadores de confianza, debido al contacto directo y permanente con el patrón; tampoco en caso de que el trabajador haya laborado para el patrón por menos de un año y en caso de los trabajadores domésticos y eventuales.

El patrón tiene la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, por falta de probidad del patrón; por recibir malos tratos, del patrón, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, con consentimiento del patrón.

El derecho de preferencia de los trabajadores, se encuentra establecido en la fracción vigésima tercera del mencionado artículo 123 Constitucional, en la que se establece que los créditos en favor de los trabajadores por salario devengados en el último año y tratándose de indemnizaciones del trabajador tendrán preferencia sobre cualquier otro en caso de quiebra de la empresa. Gozan del derecho de preferencia los salarios de los trabajadores sobre los de otra persona física o jurídica, incluso, ante las deudas del establecimiento ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y las contraídas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La fracción vigésima cuarta establece que las deudas que tenga el trabajador con el patrón, solo serán su responsabilidad y en ningún caso se podrá cobrar esas deudas a su familia; asimismo no se podrán exigir deudas al trabajador cuando estas sean mayores al excedente del salario de un mes del trabajador. La ley - establece en forma clara los casos de excepción al descuento del sueldo de los trabajadores, entre ellos, en caso de que el trabajador sea deudor de pensión alimenticia, en caso de errores de la empresa y por ningún motivo se exigirán el pago de pasivos a la familia del trabajador, por deudas contraídas con el patrón.

En la fracción vigésima quinta indica que el servicio de colocación de los trabajadores, será proporcionado de forma gratuita, llevado a cabo por bolsas de trabajo, oficinas municipales o por cualquier institución, teniendo prioridad quienes representen la única fuente de ingresos para su familia. No obstante la intención de proteger y ayudar al trabajador, la eficiencia del servicio de colocación, se ve limitada al contar con mayor demanda de trabajo en proporción a la oferta del mismo, debido a las permanentes condiciones económicas del país, que afectan a toda la población.

Por su parte la fracción vigésima sexta regula las relaciones laborales entre los trabajadores mexicanos y los empresarios extranjeros, revisándose los contratos por autoridad competente. Con el objeto de tutelar los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero, se establecen como obligaciones de los patrones los gastos de repatriación, sin embargo, el problema actual lo constituyen los trabajadores mexicanos que de forma ilegal prestan sus servicios a empresas Norteamericanas, en consecuencia, se reducen los derechos que les corresponden por ser parte de una relación laboral.

En la fracción vigésima séptima se establecen las condiciones que son nulas, aun cuando se estipulen en el contrato, tal es el caso de estipular una jornada inhumana; las que establezcan un salario no remunerador; establecer un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal; el salario debe ser pagado en el lugar de trabajo, no siendo permitido realizarlo en cantinas, fondas, café, a menos que en ese lugar se labore; comprar artículos de consumo en tiendas determinadas; retener el salario por concepto de multa; renunciar a las indemnizaciones que le corresponden al trabajador por el desempeño de su trabajo, y en general a toda renuncia de derechos por parte del trabajador.

En las condiciones de trabajo establecidas en los contratos de trabajo, la ley establece los derechos mínimos de los trabajadores, tal es el caso del salario mínimo que se debe pagar al trabajador, días de descanso obligatorios, así como el número de días que disfrutará el trabajador por vacaciones. Por otra parte, también da libertad a los sujetos de trabajo para que fijen el horario de trabajo, siempre y cuando no exceda los límites legales o disminuya los derechos ya existentes, y como medida protectora para el trabajador, se establecen los derechos a los que ya no puede renunciar el trabajador al ser contratado.

La fracción vigésima octava establece que los bienes de los trabajadores que se constituyan como patrimonio de familia, trae como consecuencia, que queden fuera del comercio, sean inembargables y que no pueda establecerse sobre ellos gravamen alguno, siendo transmitidos solo a título de herencia; el límite permitido

para constituir el patrimonio de familia será el valor del bien cuya cantidad resulte de multiplicar 3650 por el salario mínimo diario.

En la fracción vigésima novena establece la expedición de la Ley del Seguro Social, los trabajadores que se encuentren protegidos por esta ley, cuentan con las prestaciones que la institución otorga a sus afiliados.

La fracción trigésima indica que de forma independiente a la existencia del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, cuyo objetivo es otorgar mediante programas habitaciones a los trabajadores, se pueden constituir también para tal efecto sociedades cooperativas.

En cuanto a la fracción trigésima primera establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a los estados, sin embargo, será de competencia federal la rama industrial y de servicios, textil; eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica; abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y su fundición, obtención de hierro metálico, acero, y sus productos laminados, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, productora de alimentos que sean empacados embasados o enlatados al igual que las bebidas; ferrocarrilera, maderera en la producción de aserradero triplay y aglutinados, vidriera en la producción de vidrio plano, liso, labrado o envases de vidrio; tabacalera; servicios de banca y crédito. En cuanto a las empresas, serán de competencia federal las descentralizadas o administradas en forma directa por el Gobierno Federal, las que tengan un contrato o concesión federal; las que ejecuten trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal, aguas territoriales o en la zona económica exclusiva; conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados en dos o más entidades federativas; obligaciones patronales en materia educativa; obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el cual regula las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; fueron incluidos en este artículo el 6 de diciembre de 1960, durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos y en 1963 se estableció la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la fracción primera se establece la jornada de trabajo, la diurna será de ocho horas y la nocturna de siete, las horas extraordinarias serán pagadas con un ciento por ciento más del que corresponde a las horas normales de trabajo; a diferencia del apartado "A", no existe horario mixto. Por lo que respecta al tiempo extraordinario se indica que no puede exceder de tres veces consecutivas, ni ser mayor a tres horas diarias, sin embargo, da la posibilidad de poder aumentar la labor extraordinaria sin violar el precepto legal.

La fracción segunda señala que por cada seis días de trabajo se disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce integro de su salario. En cuanto a los días de trabajo, el profesor Euquerio Guerrero indica que "...según dicho artículo 69, los trabajadores de acuerdo con su patrón podían repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Varios sindicatos lograron obtener descanso por todo el sábado durante la tarde de ese día, repartiéndose la jornada de lunes a viernes de más de ocho horas, sin pasar de nueve horas y media diarias".³¹

Con lo anterior se pretende un mejor desempeño de los servidores públicos que para quien solicita sus servicios y paga su salario debe recibir un buen trato, en la práctica tal objetivo no es cumplido, debido a la deficiente atención que se da al público en general.

³¹ Euquerio Guerrero, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Vigésima Segunda Edición, México 2001. Página. 124.

Por lo que respecta a la fracción tercera se establece que los trabajadores tendrán un periodo vacacional, que en ningún caso podrá ser inferior a veinte días por año, en tanto que para los trabajadores del apartado "A", se limita a seis días como mínimo y aumenta en base a su antigüedad, situación que dista mucho de ser equitativa.

En la fracción cuarta indica que los salarios percibidos por los servidores públicos no podrán ser inferiores al salario mínimo de los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República. Se establecen aumentos periódicos al salario de los trabajadores, igualmente aumenta en razón a los números de años prestados por estos, además de compensaciones adicionales por su puntualidad, eficiencia y responsabilidad.

La fracción quinta señala que a trabajo igual corresponde salario igual sin tomar en cuenta sexo. Laboralmente hablando se hace extensiva a los trabajadores del apartado "B", por lo que el salario de la mujer por el desempeño de funciones iguales a las de un hombre, corresponde un salario equivalente.

El descuento al salario de los trabajadores se establece en la fracción sexta, y procederán por ser un trabajador deudor de pensión alimenticia, por errores en su pago y por adelantos en su pago correspondiente, entre otras.

La fracción séptima señala que para que una persona sea contratada para formar parte del servicio público, tiene que demostrar ser lo suficientemente capaz para desempeñar dicha función para lo cual el Estado cuenta con las medidas necesarias que darán cumplimiento a dicha disposición.

El derecho de escalafón de los servidores públicos se encuentra regulado por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional. El derecho de escalafón de los trabajadores se basa en el número de años de servicio, conocimientos, puntualidad, responsabilidad y habilidades en su trabajo, y será favorecido el que acredite tener mejores derechos; se preferirá al trabajador de la categoría inmediata inferior, en igualdad de circunstancias, el que tenga mayor antigüedad;

en caso de ser más de un trabajador el que tenga derecho, se preferirá al que, previa demostración, sea la única fuente de ingresos en su familia, según se establece en la fracción octava.

La fracción novena indica que la suspensión de los trabajadores procederá cuando el trabajador presente una enfermedad susceptible de afectar a sus compañeros; en caso de prisión preventiva o arresto decretado por autoridad judicial o administrativa; en investigaciones de carácter patrimonial practicadas a un empleado del Estado.

Los casos de cese del trabajador se deberán por abandono de su trabajo sin causa justa y en consecuencia se afecten los derechos de terceros, y sin permiso del patrón; incapacidad física o mental del trabajador; si se incurre en faltas de probidad u honradez; si se comenten actos de violencia, injurias y amagos, contra sus compañeros o jefes; si se causan perjuicios a los instrumentos de trabajo o instalaciones de los edificios; cuando cometa actos inmorales; revelar secretos de las dependencias; desobediencia injustificada a los superiores del trabajador; presentarse a las labores bajo el influjo de bebidas alcohólicas, drogas, narcóticos o enervantes de forma habitual; por no dar cumplimiento a los objetivos de trabajo y la privación del trabajador por sentencia que cause ejecutoria en la comisión de un delito. En caso de separación del trabajador en forma injustificada, este podrá optar por la reinstalación de su trabajo o la indemnización, en caso de supresión de plazas se otorgara una equivalente.

En la fracción décima se establece que los trabajadores tendrán derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses y hacer uso del derecho de huelga, siendo voluntaria la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, su separación sólo se llevara a cabo en el supuesto de que sean expulsados.

La fracción decima primera regula la seguridad social, en cuanto a los accidentes; enfermedades profesionales y no profesionales; maternidad; jubilación; vejez y muerte; en caso de accidente o enfermedad se conservara el derecho al trabajo hasta que lo determine la ley; las mujeres durante el embarazo gozaran de un mes

de descanso aproximado para el parte y dos después de este, debiendo percibir su salario Integro y los derechos que hubiese adquirido, tendrá dos descansos extraordinarios de media hora para alimentar a sus hijos, disfrutaran de asistencia médica, obstétrica, medicinas, ayudas para la lactancia y guarderías; los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas; se establecen centros de vacaciones y de recuperación de los trabajadores y tiendas económicas y se otorgaran a los trabajadores habitaciones cómodas y baratas mediante programas de financiamiento, por medio de un fondo nacional de la vivienda; no solo podrán adquirir en propiedad viviendas, sino también para construirlas, mejorarlas o repararlas, o pagar pasivos por este concepto.

Las medidas de seguridad existentes en las dependencias del Estado, a diferencia de las establecidas para los trabajadores encuadrados en el inciso "A" del artículo 123 Constitucional, son las relativas al tiempo de descanso en los periodos pre y postnatales de la mujer embarazada; de igual forma es de particular importancia que para los trabajadores de este apartado se establecen centros de vacaciones y de recuperación.

En la fracción décima segunda se establece que los conflictos de los trabajadores al servicio del Estado serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; los que resulten de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, se resolverán por el Consejo de la Judicatura Federal, los que se presenten entre la Suprema Corte de Justicia serán resueltos por ella Misma. En 1994 fue reformada esta fracción en su ultima parte, ya que anteriormente los conflictos derivados de una relación laboral entre el poder Judicial de la Federación, eran resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La fracción décima tercera señala que los militares, miembros del cuerpo de seguridad pública y del servicio exterior, serán regulados por sus propias leyes, asimismo se hacen extensivas las prestaciones de seguridad social para los trabajadores de este apartado.

En la fracción décima tercera bis se señala que es competencia del Banco Central y las entidades de la administración pública federal, el resolver los conflictos que se susciten entre estas instituciones y sus trabajadores.

Finalmente en la fracción décima cuarta del referido apartado del artículo 123 Constitucional, regula las relaciones de trabajo de los trabajadores de confianza, Indicando que gozaran de los mismos derechos de seguridad social y de protección al salario, sin embargo, al igual que los trabajadores del apartado "A", no pueden formar parte de los sindicatos.

PROPUESTA

Si bien las prestaciones laborales se encuentran contenidas en la Constitución Federal de la República en su artículo 123 en sus apartados A y B, cuyo análisis se ha elaborado con antelación, sin embargo, es importante señalar que entre las prestaciones, que nuestra Carta Magna señala como obligatorias de los patrones hacia los trabajadores, curiosamente no se encuentra contemplada la de establecer comedores en los centros de trabajo en beneficio de los propios trabajadores, pues si bien es cierto, que las condiciones laborales han mejorado con mucho desde el estallido de la revolución mexicana hasta nuestros días, se puede considerar que en materia del Derecho del Trabajo todavía hay muchos objetivos por alcanzar de ahí que la propuesta planteada en el presente trabajo gire en torno precisamente a la regulación de la creación o establecimiento de comedores en los centros de trabajo, para que los trabajadores estén en posibilidades de disfrutar en su horario de alimentos de lugares dignos, higiénicos y sobre todo seguros.

En atención a lo anterior y a la necesidad de salvaguardar la salud y el derecho a una alimentación digna e higiénica de los trabajadores, es que se propone que sea precisamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde se adicione una fracción XXXII en el apartado A, cuyo texto podría ser el siguiente:

“Las empresas, tendrán la obligación de establecer en los centros de trabajo comedores para sus trabajadores, esta disposición se encontrará debidamente regulada en la Ley reglamentaria”

Y una fracción XV en el apartado B del mismo precepto, esto es para que de manera ex profesa y en un rango constitucional, se estipule como obligación de los patrones dotar de comedores a los trabajadores en

general, es decir, independientemente de la naturaleza de la actividad desempeñada, pues basta que la persona preste un servicio subordinado a otra para considerarlo como trabajador.

Por lo que hace al apartado B del artículo 123 Constitucional, la adición podría quedar en estos términos.

“Toda dependencia de Gobierno o entidad pública Federal, Estatal o Municipal tendrán a su cargo, la instalación de comedores para sus empleados sean estos de base o de confianza”

Derivado de lo antes señalado, es menester que en éste caso la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 de nuestro Pacto Federal y secundando lo establecido constitucionalmente a consideración nuestra podría adicionársele una fracción XXIX al artículo 132 del Código Laboral, en donde se estipule como obligación de los patrones, el establecer comedores para beneficio de los trabajadores, evidentemente la propuesta se hace en el orden antes expuesto a efecto de que se atienda a la supremacía constitucional prevista en el artículo 133 de nuestro Código Político, para no incurrir en que una ley reglamentaria de un precepto constitucional vaya más allá de lo establecido en él y con ello se diera motivo para que los patrones se digan afectados por una disposición que no va acorde a la Constitución General de la República.

El texto propuesto para adicionar una fracción XXIX a nuestro Código Laboral, sería de la siguiente manera:

“Destinar dentro del centro de labores un espacio para el establecimiento de comedores para los trabajadores, quienes podrán hacer uso de ellos en sus horarios de descanso y de tomar alimentos, en dichos comedores se podrá dar la venta de comida, no así de

bebidas embriagantes, de tabaco y de ningún tipo de droga o enervante. Además se prohíbe el acceso a las personas en estado de ebriedad y los asistentes deberán mostrar respeto por el lugar y por los otros asistentes so pena de ser desalojados del comedor”

Otro motivo para realizar la propuesta aquí planteada en ese orden es la trascendencia social jurídica y política que ha tenido el citado artículo 123 Constitucional como piedra angular del triunfo de la revolución mexicana y una de las máximas conquistas de nuestro pueblo, que incluso dicho precepto llega a ser ejemplo para la creación de otras constituciones en el mundo, y que como ya se dijo la situación de los trabajadores hoy en día dista mucho de la vivida por los mismos antes de la revolución mexicana y de la promulgación de nuestra actual Constitución. Pero se reitera que aún faltan muchos objetivos por cumplir en materia de Derecho del Trabajo y a título personal se considera la creación de comedores en beneficio de los trabajadores y a cargo de los patrones, ello sólo como un pequeño pasito para ir cumpliendo con objetivos que faltan por alcanzar.

CONCLUSIONES

Primera. El artículo 123 constitucional garantiza los derechos de los trabajadores por ser la clase económicamente más débil.

Segunda. La ley federal del trabajo (LFT) protege y tutela los derechos mínimos de los trabajadores.

Tercera. La capacitación y adiestramiento es una prestación de ley y una obligación patronal que en muchas ocasiones los empleadores evitan cumplir.

Cuarta. La obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, evita riesgos de trabajo que a mediano y a largo plazo benefician los intereses de la clase patronal y evita capacidades innecesarias de los trabajadores.

Quinta. La inspección del trabajo es una autoridad laboral que se encarga de vigilar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Sexta. Los patrones tienen la obligación de cumplir al 100% en sus obligaciones patronales para mejor beneficio de los trabajadores y de la misma empresa.

Séptima. El patrón que no cumple con las cuotas obrero-patronales al IMSS, es sancionado administrativamente, incluso puede ser embargado en sus bienes.

Octava. También el patrón en el cumplimiento de sus obligaciones puede ser sancionado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, además de las autoridades laborales.

Novena. Los inspectores del trabajo deben ser más enérgicos con los patrones para exigirles el cumplimiento de sus obligaciones en su totalidad.

Décima. El incumplimiento de las obligaciones patronales trae consecuencias administrativas ante las autoridades laborales, incluso económicas y de pena corporal que van en detrimento de su peculio.

Décima primera. Debido a que actualmente no se contempla a nivel constitucional en el título sexto relativo al trabajo y la previsión social, concretamente en el artículo 123 Constitucional apartados A y B la instauración de comedores a cargo de los patrones como una obligación de estos hacia los trabajadores, es por lo que se puede decir, que en el caso del establecimiento de esta obligación, redundará en beneficio de los trabajadores y de la misma empresa, porque como tal tendrá mejor infraestructura para el desarrollo y armonía en sus actividades, así como las relaciones obrero patronales se pudieran tornar más cordiales, pues el trabajador lo pudiera ver como una atención de su patrón hacia él más que el cumplimiento de una obligación.

Décima segunda. Al establecerse comedores a cargo de los patrones en beneficio de los trabajadores, se estaría dando un paso más en el mundo del deber ser en materia de Derecho del Trabajo al ser la rama jurídica que tutela los derechos de la clase obrera y que busca el equilibrio entre capital y trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa, México, 1995.
2. Barajas Montes de Oca, Santiago, Introducción al Derecho Mexicano II, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1981.
3. Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, Décima edición, México 1985.
4. Cavazos Flores Baltasar, Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, México 1997.
5. -----, Síntesis del Derecho Laboral Comparado (Anecdótico). Editorial Trillas, México, 1991
6. Climent Beltrán, Juan B. La Modernidad Laboral. Editorial Esfinge, México, 2000.
7. Cosío Villegas, Daniel. Historia General de México, Editorial. El Colegio de México, Décima edición, México 2009.
8. Dávalos Morales, José. Derecho del trabajo I, Editorial UNAM. Cuarta Edición, México, 1992.
9. -----, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa. Décimo cuarta Edición, México, 2005.
10. De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, I y II, quinta Edición, Porrúa, México, 1989.
11. De Buen, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, Décima edición, México, 1997.
12. -----, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001.
13. -----, Derecho Procesal del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
14. De Ferrán Francisco. Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1974, Editorial De Palma.
15. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1990.

16. D'ors, J. Alvarado. Derecho Privado Romano, Editorial Universidad de Navarra, S.A. Sexta Edición Revisada, Pamplona, España, 1986.
17. Floris, Margant S, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Editorial Esfinge, Decima octava Edición, México, 2007.
18. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, vigésima segunda edición, México, 2001.
19. Gones, Orlando. Curso de Derecho del Trabajo, Primera Edición en español, 1979, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 15, D.F.
20. Hernainz Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo I, onceava Edición, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1972.
21. Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, Editorial De Palma, Tercera edición, Argentina, 1968.
22. Kurezyn Villalobos, Patricia. Relaciones laborales en el siglo XXI, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Editorial UNAM, México, 2000.
23. M. Á. Pino, M. L. Pino, M. C. Sánchez. Recursos Humanos, Editorial Editex, Madrid 1990.
24. Ramírez Fonseca, Francisco, Ley Federal del Trabajo, Editorial Pac, Octava edición. México 1990.
25. Remolina Roqueñi, Felipe. El Artículo 123 Constitucional, IMSS, México 2000.
26. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
27. ----- . Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.
28. -----; Trueba Barrera, Jorge. Legislación Federal del Derecho Burocrático, Comentario y Jurisprudencia, Disposiciones Complementarias. 40ª Edición. Editorial Porrúa, México, D.F. 2001.
29. Walker, Errazuriz Francisco. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, 1990.

FUENTES LEGISLATIVAS

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el diario oficial de la federación el 15 de diciembre del año 2010.
- II. Ley Federal del Trabajo, México, Editorial ISEF, Edición 2007.
- III. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- IV. Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servicios Públicos.
- V. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- VI. Código Federal de Procedimientos Civiles, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 4 de diciembre del 2008.

OTRAS FUENTES

- A. De Pina Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho, 31ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2003.
- B. Diccionario jurídico 2000, desarrollo jurídico, copyright 2000.
- C. Vlex, Multas por Incumplir Obligaciones de Seguridad e Higiene, pdf.
- D. IUS (Edición en CD Rom) 2010, copyright, todos los derechos reservados, 63134 1596.

PÁGINAS DE INTERNET

- a) http://html.rincondelvago.com/historia-del-trabajo_1.html. México, Fecha de consulta 7 de febrero de 2011, 14:20 horas.
- b) <http://www.monografias.com/trabajos/roma/roma.shtml>. México, fecha de consulta 8 de febrero de 2011, 12:46 horas.
- c) http://clio.rediris.es/clionet/fichas/otras_aztecas.htm. México. Fecha de consulta 10 de febrero de 2011, 18:54 horas.
- d) <http://www.monografias.com/trabajos10/maya/maya.shtml>. México. Fecha de consulta 11 de febrero de 2011, 20:16 horas.

e) **[www.sonora-en-linea.com/html/sonora en tus manos.html](http://www.sonora-en-linea.com/html/sonora_en_tus_manos.html)**. México. Fecha de consulta 25 de febrero de 2011, 20:40.

f) portal.veracruz.gob.mx/.../4B2D05213B47B6B2E040A8C02E00143... Reseña histórica de Río Blanco. Mi terruño. Hugo Torres Marín, México. Fecha de consulta 26 de febrero de 2011, 14:36 horas.

f) **http://html.rincondelvago.com/derecho-laboral-mexicano_3.html**. México. Fecha de consulta 28 de febrero de 2011, 16:22 horas.

g) **<http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>**. México. Fecha de consulta 28 de febrero de 2011, 16:22 horas.

h) **<http://www.asesorlaboral.com.ar/contratoeventual.htm>**. México. Fecha de consulta 20 de marzo de 2011, 16:55 horas

i) **<http://www.jornada.unam.mx/2005/05/21/019a1pol.php>**. México. Fecha de consulta 26 de marzo de 2011, 18:18.

GLOSARIO

ABANDONO DE TRABAJO Hecho en virtud del cual el trabajador decide dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados.

Por su expresión y por sus efectos, deben distinguirse dos formas de abandono de trabajo. En la primera el trabajador avisa previamente al empresario y no se derivan otras consecuencias que no sean las propias del desarrollo normal de la relación laboral; en la segunda no media aviso previo y se incumple realmente con la obligación de prestar los servicios, caso en el cual podría exigirse al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios. La doctrina coincide en que en esta última circunstancia nunca se ejercita la acción resarcitoria.

ACCIÓN. Es el título de propiedad de una empresa. Es indivisible y constituye la unidad del capital social, es decir, el capital social se encuentra dividido en acciones y cada una de ellas significa que quien la posee tiene derecho a parte de las utilidades de la empresa.

Se dividen en comunes y preferenciales, las preferenciales no tienen derecho a voto, por lo que los accionistas preferenciales no pueden opinar acerca del funcionamiento de la empresa.

ASALARIADO. Es la persona que trabaja y que percibe una limitada suma de dinero denominada salario por los servicios que presta a otra mediante acuerdo previo entre ambas. Para la doctrina alemana del derecho del trabajo asalariado es toda persona que presta un servicio en beneficio ajeno siempre que dicha prestación sea resultado de la existencia de un contrato individual de trabajo. Y según definición del Tribunal de Casación de Francia, asalariado es la persona que sin diploma ni conocimientos técnicos trabaja para otra, por autorización benévola, en su propio interés.

ASESOR JURÍDICO. Del latín asesor, que, a su vez, se deriva de asidere, asistir o ayudar. Asesor es, pues, la persona que asesora, es decir, que asiste o ayuda a otra con su consejo o dictámen. Especialmente se designa así al letrado que aconseja e ilustra con su opinión a un juez lego o a las personas que acuden a él en consulta.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. "Presentes las partes, o sus apoderados o representante con capacidad para ello, el Juez escuchará por su orden las razones que expongan. De inmediato propondrá la fórmula de conciliación, que su prudente arbitrio le aconseje. También puede disponer la suspensión de la audiencia y su posterior reanudación dentro de un plazo no mayor de diez días".

- Si la fórmula conciliatoria fuese aceptada, se anotará en el Libro de Conciliaciones que cada órgano jurisdiccional llevará al efecto, dejándose constancia en el expediente. Si la propuesta no es aceptada, se extenderá acta describiéndose la fórmula planteada, mencionándose además la parte que no prestó su conformidad a la misma.

- Si la sentencia otorga igual o menor derecho que el que se propuso en la conciliación y fue rechazada, se le impone al que la rechazó, una multa no menor de dos ni mayor de diez Unidades de Referencia Procesal, salvo que se trate de proceso de alimentos, en cuyo caso el Juez puede reducir la multa en atención al monto demandado y al que se ordena pagar en la sentencia. De acuerdo con lo que prescribe el Art. 326 del Código Procesal Civil.

AUTORIDAD COMPETENTE. Toda autoridad pública revestida de poderes para dictar reglamentos, órdenes, decretos u otras instrucciones que tengan fuerza de ley.

BENEFICIARIO. Es la persona en cuyo favor se ha constituido un seguro, contrato, herencia, pensión etc. Es la persona que goza de un territorio, predio u usufructo que recibió. Relativo a quien se le da una ventaja.

BUENA FE. Conjunto de exigencias de lealtad, corrección y rectitud en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, impone a todas las personas la solidaridad en la cual se funda la pacífica convivencia. A los postulados de la buena fe deben ceñirse las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas. La buena fe se presume en todas las gestiones adelantadas por un particular ante la autoridad.

CADUCIDAD. La palabra caducidad proviene del verbo latino cadere que significa caer, y la institución consiste, hasta la fecha, en la decadencia o pérdida de un derecho porque el titular del mismo ha dejado de observar, dentro de determinado plazo, la conducta que la norma jurídica imponía como necesaria para preservarlo

CAPACIDAD. Aptitud para adquirir un derecho, o para ejercerlo y disfrutarlo.

CAPACIDAD CONTRIBUTIVA DE UNA EMPRESA. La capacidad contributiva consiste en la diferencia entre la renta bruta del contribuyente y la suma que resulta adicionar, a las erogaciones indispensables para su consumo, un adecuado porcentaje por su ahorro y capitalización.

CAPACIDAD DE LAS PARTES. Las personas, ya sean físicas o morales, son los sujetos de derecho, por ende, son las únicas que participan en los contratos. La capacidad de una persona física para contratar se adquiere con la mayoría de edad, debe tener 18 años cumplidos, siempre y cuando no se encuentre en alguno

de los casos de incapacidad previstos por la legislaciones civil (art. 450, del Código Civil para el Distrito Federal), ya que en este caso particular los menores actuarán mediante los que ejerzan la patria potestad o la tutela, según corresponda, y los mayores interdictos contratarán pro medio de su tutor.

CAPACIDAD LEGAL. La exigencia por la ley para cada caso en lo civil, político o social.

CAPACIDAD PROCESAL. Facultad de obrar en juicio, es decir, para realizar actos procesales, en nombre propio o en representación a favor de otro.

CAPITAL. Elemento o factor de la producción constituido por inmuebles, maquinarias, o instalaciones de cualquier género que, en colaboración con otros factores, se destina con carácter permanente a la obtención de un producto.

Valor de lo que, de manera periódica o accidental, rinde u ocasiona rentas, intereses o frutos.

CASO FORTUITO. Acontecimiento que no ha podido ser previsto, pero aunque lo hubiera sido, no habría podido evitarse.

CAUSAHABIENTE. Persona que adquiere derechos o cosas por transmisión de otra llamada causante.

Sinónimo de derechohabiente, o sea la persona que tiene derechos derivados de otra llamada autor. Así el heredero es el causahabiente del que dejó herencia.

CLAUSULAS. Disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado.

COACCIÓN. Fuerza o violencia que se hace a una persona para obligarle a decir o hacer algo. Ésta es la coacción punible, porque avasalla la libertad ajena. En otro sentido es la fuerza legítima, que, unida al Derecho o como complemento del mismo, permite su ejercicio contra la oposición injusta o que recaba materialmente el cumplimiento de las obligaciones y deberes.

COALICIÓN. Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

COLIGE. (Coligarse: Juntarse, unirse. Coligación: Acción y efecto de unirse para un fin en común varias personas, entidades o naciones // Unión// Alianza).

CONTRACTUAL. Procedente del contrato o derivada de éste.

CONTRAPRESTACIÓN

1. f. *Der.* Prestación que debe una parte contratante por razón de la que ha recibido o debe recibir de la otra.
2. Prestación que debe una parte contratante por razón de la que ha recibido o debe recibir.

DEBER JURÍDICO. Se entiende por deber jurídico – llamado también deber legal – la necesidad para aquellos a quienes va dirigida una norma del derecho positivo, de prestarle voluntario acatamiento, adaptando a ella su conducta, en obediencia a un mandato que, en el caso de incumplimiento, puede ser hecho efectivo mediante la coacción. En realidad, el corrientemente denominado deber jurídico es obligación jurídica.

DE FACTO. Locución latina. Significa "de hecho". Hace referencia a la forma de gobierno en que un grupo de personas o determinada institución, por lo general militar, se apodera por la fuerza del poder público, sustituyendo a los poderes "de iure" y las autoridades legítimas.

DELEGADO. Persona que se delega, a la que se confía el desempeño de una facultad, poder o jurisdicción por quien los ejercía. // Representante // Mandatario // Sustituto // Quien por comisión de juez u otro empleado publico conocer de una causa en el orden y forma prescritos o desempeña cualquier otro cargo.

DEMANDA. Escrito en el que se ejercitan en juicio una o varias acciones de orden civil, laboral o de índole administrativa.

DEPENDIENTE. Palabra genérica con la cual se designa a los agentes subalternos de la administración, por la oposición a los jefes.

DERECHO DEL TRABAJO

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

NATURALEZA. Como Ordenamiento Que Atiende A Alas Personas Como Bien Fundamental Y Aspira A Su Mejoramiento Moral Y Espiritual, El Derecho Del Trabajo Ya No Puede Concebirse Como El Estatuto Que Regula El Intercambio De Prestaciones Patrimoniales Entre Trabajadores Y Patrones.

DERECHOHABIENTE. Persona que tiene un derecho o varios derivados de otra, y que han pasado a su patrimonio en forma legal.

DERECHO SOCIAL. Si bien todo Derecho tiene carácter social, corriente e impropriamente se da esa denominación, incluso, por autorizados tratadistas, al derecho de trabajo o del trabajo (v.)

DESISTIMIENTO. El desistimiento es, en materia procesal, el acto de abandonar la instancia, la acción o cualquier otro trámite del procedimiento. Puede ser expreso o tácito; el desistimiento tácito se opera al dejar vencer voluntariamente el término procesal. Puede también desistirse del derecho material invocado en el proceso.

EMPRESA. La empresa es la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado.

ERGA OMNES. Contra todos, respecto de todos. Se aplica para calificar aquellos derechos cuyos efectos se producen en relación con todos.

GESTIONES. Diligencias para consecución de algo o la tramitación de un asunto.

IMPEDIMENTO LEGAL. Involucra todas aquellas circunstancias que pueden afectar la imparcialidad de un juez, de un magistrado o de un magistrado o de un ministro para conocer de determinado negocio.

IMPRESCRIPTIBLE. Aplicable a la acción o hecho que no es susceptible de prescribir por el simple transcurso del tiempo. * Característica de un derecho o acción no extingible por prescripción.

INAMOVILIDAD LABORAL. procedimiento administrativo que garantice a los trabajadores su derecho a que se respete la inamovilidad (entendamos la inamovilidad como el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios, especialmente los jueces y magistrados a no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes), la autoridad administrativa competente que debe ejecutar la orden de reenganche y pagar los salarios caídos del trabajador beneficiario de la inamovilidad ratificada por la decisión del Inspector.

JUICIO DEL TRABAJO. Aquel en que se ventilan cuestiones generalmente entre empleados y empleadores, sobre aplicación de las leyes laborales. Es decir, los llamados conflictos de derechos.

LAUDO. Resolución de los jueces árbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas, dictadas en el procedimiento seguido al efecto.

LICENCIA SINDICAL. Aquella que por derecho y de acuerdo a las contrataciones colectivas, se le otorga a un docente en ejercicio de sus funciones sindicales. La licencia debe ser ejercida conjuntamente con la profesión docente, es decir

permanecer en el aula u actividad técnico - administrativa que le corresponda. Son compatibles y dignifican al profesional. La licencia sindical no genera beneficios ni privilegios con respecto a los demás compañeros de trabajo.

NOTIFICACIÓN. La notificación es un recurso que se utiliza en los procesos y este es la vía en la cual se le informa a las partes las novedades del proceso que se lleva a cabo.

OBLIGACIÓN. Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa.

PAGO. Es el cumplimiento efectivo de la obligación, la prestación de la cosa o del hecho debido. No es solamente entregar una suma; sino también cumplir las obligaciones cualquiera que sea su objeto.

PROBIDAD. (Del lat. probitas, -atis). Honradez.

SALARIO. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

SALARIO BRUTO. (SALARIO): Denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios. El término bruto se refiere a que esta remuneración es una remuneración nominal.

SEGURIDAD JURÍDICA. Consiste en la confianza que tiene en un Estado de Derecho el ciudadano al ordenamiento Jurídico, es decir, al conjunto de leyes que garantizan la seguridad y el orden jurídico.

SUPUESTOS JURÍDICOS. Son todos los datos jurídicos que forman una situación jurídica predeterminada por el legislador y cuya realización es necesaria para que se siga la aplicación de la valoración de la norma.

TRAPICHE. Es un molino utilizado a fin de extraer el jugo de determinados frutos de la tierra, como la aceituna o la caña de azúcar.

VACACIONES. Del latin vacatio-onis. Son, el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

LISTA DE ABREVIATURAS

PAG	ABREVIATURA	SIGNIFICADO
48	CONASAMI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
49	S.Mn.G.	Salario Mínimo General
50	LFT	Ley Federal del Trabajo
51	EE. UU.	Estados Unidos de Norteamérica
53	CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
58	STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
58	SG	Secretaría de Gobernación
58	OIT	Organización Internacional del Trabajo
66	RFSH	Reglamento Federal de Seguridad e Higiene
115	IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social