



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR A LA LUZ DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

REBECA MUÑOZ GONZALEZ

MEXICO, D. F.

1985



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 está 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.

INDICE GENERAL

	Página
INTRODUCCION.....	1
CAPITULOS	
I ANTECEDENTES HISTORICOS.....	3
1.- Epoca Antigua	7
2.- Epoca Romana.....	9
3.- Epoca Medieval	12
4.- Régimen Liberalista y Régimen Proteccionista.....	14
5.- El Trabajo Industrial	16-A
6.- Los Sistemas Económicos.....	17
7.- El Régimen Corporativo.....	23
8.- La revolución Industrial.....	27
9.- La Ideología Individualista y el Régimen Económico.....	29
10.- La Constitución de Weimar.....	32
11.- El Derecho Social del Estado.....	34
II.- ESTUDIO DE LOS CONCEPTOS DE TRABAJO,.....	
TRABAJADOR Y OBLIGACIONES.	
1.- Generalidades de los Conceptos de ... Trabajo y Trabajador.....	38
2.- Definición y Etimología	52
3.- Aceptaciones y Evolución de Trabajo ...	53
4.- Aspectos Generales del Precepto de ... Obligación.....	54
5.- Etimología	56
6.- Aceptación de Obligación Común	56
7.- Evolución de la Obligación Común	58
8.- Ideas Básicas acerca de la Obligación Laboral.....	62
9.- Características de la Obligación.....	68

III.- LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	
1.- Obligaciones Principales y Accesorias.....	77
2.- Obligaciones Previas y Posteriores	85
3.- De Hacer y de no Hacer	86
4.- Provenientes de la Materia Sustantiva y	
Provenientes de Disposiciones Administrativas	
y de la Ley Federal del Trabajo.....	87
5.- Morales, Sociales y Disciplinarias	89
6.- Inmediatas, Continuas y Periódicas.....	92
7.- Graves y Leves	94
IV.- LA NATURALEZA SOCIAL DE LAS OBLIGACIONES DE	
TRABAJADOR.	
A.- LAS OBLIGACIONES BASICAS DEL TRABAJADOR EN LA	
NUEVA LEY DE 1970.	
1.- Obligación de Cumplimiento de las Normas de	
Trabajo.....	108
2.- Obligación de Obediencia	108
3.- Obligación de Eficiencia	112
4.- Obligación de Avisar la Justificación por ..	
Faltar al Trabajo.....	114
5.- Obligación de Restituir los Materiales no ...	
Usados y Cuidar los Instrumentos de Trabajo.	117
6.- Obligación de Observar Buenas Costumbres.....	118
7.- Obligación de Prestar Auxilio.....	120
8.- Obligación de Integrar los Organismos del ...	
Derecho Obrero	121
9.- Obligación de Someterse a Reconocimientos ..	
Médicos.....	125
10.- Obligación de Seguridad y Protección.....	126
11.- Obligación de Guardar los Secretos de la	
Empresa.....	127
B.- Prohibiciones Básicas del Trabajador en la ..	
Nueva Ley	128

	<i>Página</i>
V.- Conclusiones Generales.....	154
Bibliografía	160
Legislaciones	161

I N T R O D U C C I O N

La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La ciencia, -- la cultura, el desarrollo industrial, tecnológico y social son producto del esfuerzo del hombre, son producto del trabajo, entendiéndose a éste como la actividad que desarrolla el hombre en busca de satisfactores para sus necesidades.

Así como desde siempre ha existido el trabajo, también desde siempre ha existido, quien utilizando diversos medios ha usado para su beneficio y enriquecimiento la fuerza laboral de otro.

Es por lo que desde la época antigua ha existido la necesidad de una reglamentación laboral, impulsada siempre por grupos de trabajadores; ya sean asociaciones, gremios, fraternidades, coaliciones temporales o sindicatos, pero siempre como un medio de defensa del trabajador -- ante el poderoso que basa su poder en el trabajo de los demás.

El derecho del trabajo moderno es de historia relativamente corta; podemos ubicarlo a partir de la revolución industrial, en que se pasó de la industria artesanal a la industria fabril, fábricas que pronto se convirtieron en grandes centros de producción, donde la principal fuerza de trabajo ya no era el hombre, si no las máquinas, que traían como consecuencia la reducción de salarios y principalmente el desempleo.

El trabajador ante la pérdida de un medio subsistencia se vió en la necesidad de organizarse y lanzarse a la huelga y a la destrucción de su competidor o sea las máquinas, tal agitación obligó a los gobiernos a dictar leyes y disposiciones laborales, entre las que se reconoció a Inglaterra el derecho de asociarse, iniciándose así la lucha por el derecho del trabajo

Con la aparición del derecho social, el derecho del trabajo obtiene un nivel de interés social y corresponde a México - el honor de ir a la vanguardia, es la constitución política de México de 1917, la que abre las puertas a esta corriente de progreso social.

Pero el tiempo no se detiene y la dinámica de nuestra época nos presenta nuevos retos, nuevas condiciones, nuevas necesidades sociales que obligan a una revisión de nuestras instituciones, de nuestras estructuras sociales y sobre todo de nuestro orden jurídico.

Es por eso que he enfocado mi tesis al derecho del trabajo y principalmente al trabajador, al hombre que con su esfuerzo y habilidad logra transformar nuestro azaroso pasado en prominente futuro.

LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR A LA LUZ
DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES HISTORICOS:

- 1.- EPOCA ANTIGUA
- 2.- EPOCA ROMANA
- 3.- EPOCA MEDIEVAL
- 4.- REGIMEN LIBERALISTA Y
REGIMEN PROTECCIONISTA
- 5.- EL TRABAJO INDUSTRIAL
- 6.- LOS SISTEMAS ECONOMICOS
- 7.- EL REGIMEN CORPORATIVO
- 8.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL
- 9.- LA IDEOLOGIA INDIVIDUALISTA Y
EL LIBERALISMO ECONOMICO
- 10.- LA CONSTITUCION DE WEIMER
- 11.- EL DERECHO SOCIAL DEL ESTADO

ANTECEDENTES HISTORICOS

Sabemos que desde los albores de la humanidad, los hombres siempre han protegido sus derechos, a través de las múltiples compilaciones o escritos en cuyas investigaciones se desprende que el hombre --- primitivo se defendía, revelándose en contra de lo que él consideraba una injusticia, y se manifestaba por medio de sonidos guturales y movimientos toscos; "se excitaban frente a las necesidades de alimentarse, protegerse para vivir frente a la lucha con las fieras, frente a sus semejantes". *

Esto es, que defendían su derecho para vivir.

Posteriormente el hombre se torna gregario y tiene la inminente --- necesidad de unirse a sus semejantes, para luchar en contra de los fenómenos climatológicos, como es el frío, calor, lluvia, en contra del fuego, ya que en ese estadio la tierra se encontraba saturada - de ejes volcánicos; Esto es, se unió para defender su derecho a la vida.

El hombre evolucionó, en tal virtud nacieron las propiedades, sean privadas o colectivas, frente a este fenómeno social nace el derecho, especialmente en el estadio en que el hombre se tornó gregario y -- sedentario.

*TRUEBA URBINA ALBERTO. DERECHO SOCIAL MEXICANO

Porrúa, S.A. México 1978, P-7

Editorial

De la vida gregaria del hombre, se originó la familia, y ésta se desarrolló en medio del matriarcado, del patriarcado, la gens, - la tribu, etc. y por estas manifestaciones sociales, así como por las necesidades de algunas instituciones, nació la necesidad de nombrar un jefe o líder de ellas.

Estos tenían una serie de privilegios, que los propios agregados les concedieron por medio de los usos y las costumbres por lo que más tarde se tornaron derechos en favor del jefe o líder.

Nos encontramos más tarde que debido al establecimiento inminente del hombre, llevaban una vida sedentaria y gregaria; después, --- dejando atrás los estadios que ya mencionamos, nos encontramos -- con una sociedad establecida de un pueblo o nación, por esta --- situación se crearon necesidades de protección para asegurar la supervivencia, las propiedades individuales o colectivas, para -- que hubiese orden entre los agremiados.

Fue precisamente por las necesidades ya mencionadas, que el hombre creó normas y con ellas obligaciones y derechos, por medio de pacto social consistente en la "enajenación total de cada asociado, con - todos sus derechos a la comunidad entera..."*

Para que cada persona se dirija bajo la suprema dirección de la -- voluntad general y cada miembro sea considerado como parte indivisible de todo.

ROUSSEAN, JUAN JACOBO.- EL CONTRATO SOCIAL

Editorial Porrúa, S.A.

México, D.F., 1974, P.9 y S.S.

La asociación convierte a la persona en particular de cada contratante, en un cuerpo normal y colectivo, compuesto de tantos miembros como votos tiene la asamblea, la cual --- recibe en este mismo acto su unidad, su yo común, su vida y su voluntad. La persona pública que se constituya así, - por la unión de todas las demás tomaba en otro tiempo el nombre de la ciudad; hoy el nombre de República o cuerpo político, el cual es denominado Estado cuando es activo.

En cuanto a los asociados, estos tomaban colectivamente el nombre de pueblo y particularmente el de ciudadanos como - partícipes de la autoridad soberana y el de súbditos por - estar sometidos a las Leyes del Estado.*

Es muy importante hacer referencia a la aportación que se realizó en la época clásica, griega y romana, cuyo esplendor en materia jurídica dió las bases científicas y filosóficas para el derecho contemporáneo, especialmente al derecho público y privado. De Grecia tenemos los principios-filosóficos y jurídicos, mismos que describieron con gran contenido ético y moral los exponentes de la filosofía --- clásica: Sócrates, Platón y Aristóteles.**

*ROUSSEAU, JUAN JACOBO.- OB. CIT. PAG. 9 y 55

**PLATON, DIALOGOS

EDIT. PORRUA, MEXICO, 1974, PAG. 10

De la antigua Roma podríamos escribir varios tratados, en virtud de que fue pródiga en la materia que nos ocupa, la jurídica.

Los principios y criterios jurídicos romanos antiguos, aún son aplicados para resolver controversias, las leyes, códigos, reglamentos de --- diversos Estados o Naciones están inspiradas en los principios del --- derecho Romano; podemos decir que aún se encuentra enhiesta la bandera y los principios jurídicos de Cicerón y Justiniano. *

Si guiendo el hito de la historia jurídica y dentro de las etapas, medieval, moderna y contemporánea, han surgido diversos filósofos y juristas que han escrito tratados de derecho, constituciones, leyes, reglamentos, decretos, teorías y doctrinas sociales o burguesas, dentro de las cuales mencionamos a "San Agustín, Santo Tomás Moro, Luis XV, Montesquieu, --- Juan Jacobo Rousseau, Immanuel Kant, Carlos Marx." ** José María Morelos y Pavón, Miguel Hidalgo y Costilla, Ignacio Ramírez "EL NIGROMANTE", --- Ignacio L. Vallarta, Francisco I. Madero, Emiliano Zapata, Venustiano -- Carranza, Mao Tse Tung, Fidel Castro, Alberto Trueba Urbina, Ignacio --- Burgoa, Daniel Moreno Díaz, Gabino Fraga, Mario de la Cueva, etc.

Queremos hacer notar que hemos hecho una breve reseña histórica en la --- evolución del derecho, de sus exponentes, pensadores, filósofos, revolucionarios y tratadistas que en un momento histórico sentaron las bases de alguna manera para la evolución del derecho.

MORENO DIAZ DANIEL.- Los Clásicos de la Ciencia Política
Textos Universitarios. México, 1975 PAG. 13

A continuación efectuaremos un estudio en particular de las épocas Antigua, Romana y Medieval.

1.- EPOCA ANTIGUA

En las épocas pasadas existió una reglamentación laboral que en ocasiones -- era tan estricta como puede serlo actualmente. El Derecho del Trabajo Moder_ no caracterizado por el trabajo dependiente, es de historia relativamente -- corta; comienza cuando surgen estructuras económicas.

Como nuestro objetivo nos lo exige, debemos de estudiar si las regulaciones -- de las relaciones de trabajo ,han correspondido al derecho de las obligacio_ nes, si ha estado contemplada dentro de los derechos reales, los derechos -- familiares, o se trata de una especie sui generis.

En la época antigua de acuerdo al Código de Hammurabi, la esclavitud podía ser doméstica o patrimonial.

En la época antigua "El hombre que poseía cierto número de esclavos podía -- satisfacer mejor sus necesidades que aquél que no tenía esclavos para labrar la tierra, él tenía que hacerlo, como recoger su trigo y cocer su pan."*

También de los organismos corporativos se tienen antecedentes, fueron cono_ cidos por los Judíos desde el reinado de Salomón. En la India existían ---- asociaciones y corporaciones de agricultores, banqueros y artesanos, llama_ dos comunmente "Sreni."

La forma en que se constituían las asociaciones en Egipto y en Galicia Primi_ tiva, se señala como antecedente a la influencia socialista del siglo pasado y actual.

En Grecia se calificó de indigno el trabajo y sólo en la época del --- Sabio Solón se permitió la libertad de asociarse, formándose colegios principalmente de navegantes que dictaban sus propios reglamentos internos, siempre que no fueran contrarios a las leyes del estado.

Desde la época antigua más que relaciones puramente laborales existieron relaciones derivadas de la "ocupatio", determinadas en beneficio del ocupante por su propia ley que no puede coincidir cronológicamente en cuanto a contenido y aplicación con la que en el mismo momento se aplica en Roma para sus ciudadanos. *

*PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo
Textos Universitarios, S.A. México, 1971 PAG. 20

2.- EPOCA ROMANA

En esta época, las normas de derecho de obligaciones que se aplicaron a las relaciones de trabajo son escasas.

El concepto de derecho laboral Romano, sólo puede constituir una --- expresión abreviada del conjunto de normas que regulan diversos as--- pectos de la relación laboral que no responden claro, ni a una legis--- lación jurídica autónoma, ni a una legislación sistematizada; ni ---- siquiera a un conjunto de normas.

Es por lo que primeramente se aplicaron a normas contractuales así -- como al derecho familiar y de cosas, entre otras las de origen admi-- nistrativo o corporativo; tenemos que en la época primitiva casi todo el trabajo lo realizaban los esclavos. Ante esta circunstancia nace la figura jurídica de la esclavitud (ya que fue en esta época en ---- donde nace la esclavitud). Y estos individuos y las cosas eran regu-- lados como relaciones de dominio.

Tenemos que en esta época el trabajo se considero como un fruto físi-- co del hombre, no como una actividad humana, en tal virtud podemos -- contemplar la ausencia de un concepto moderno de trabajo.

En consecuencia el trabajo provenia de un "Status" personal y su re-- gulación corresponde al campo político y de dominio, la obligación - laboral no se contempló dentro del Derecho de las obligaciones,

En la época clásica, surge la norma Romana obligacional respecto al trabajo como consecuencia del campo político del "Status", del escla-- vo, trayendo consigo la situación de los "Libertos", debido a los --- estudios minuciosos de los jurisconsultos. Se da un paso más en la -- evolución cuando se enfoca jurídicamente el incipiente trabajo libre, sustituto de la primera esclavitud como relación de arrendamiento.

Como consecuencia directa de la situación anterior surgió la contratación de la actividad laboral de los hombre libres y - la obligación de trabajo como efecto del acto jurídico bilateral en sus dos formas: La "Locatio Conductio Operis y la - Locatio Conductio Operarum". Llegando a ser regulado como una obligación de hacer por Ulpiano.

En forma general se estima que, hasta Augusto, se manifestó que el objeto del arrendamiento no lo constituye la actividad --- laboral, sino el propio trabajador, siendo los juristas clá-- sicos los que abordan el estudio del problema de las causas - en la operae y con ello la naturaleza de la relación laboral.

A pesar de todas las evoluciones de conceptos y de las dificultades de interpretación se puede afirmar que en el Derecho Clásico las "Operaes" se consideraban como una de las diversas categorías mismas que pertenecen al derecho justinaneo.

Es por lo que no queda suficientemente tipificado el cuadro de la naturaleza de la relación laboral en Roma; debemos conocer para estudiar en su derecho el problema de la autonomía - de la voluntad, agregamos que el trabajo no revestía la ----- importancia social como en los tiempos modernos por las --- siguientes causas.

- a).- Herencia del concepto Helénico del carácter vil del trabajo manual
- b).- Consideración del trabajo agrícola como el único -- honorable
- c).- Primitiva organización Social Agrícola
- d).- Amplitud que en la economía romana tuvieron siempre - la producción doméstica y el trabajo obligatorio, para una amplia regulación jurídica. **

Se hace constar como la pretendida pujanza de la organización --- corporativa en Roma no implicó una repercusión suficiente para ---- estructurar un sistema gremial con la legislación trascendente, -- salvo en la época Bizantina. ***

* CHACON BAYON GASPAR .- OB. CIT. PAG. 37

** IDEM? PAG. 38

*** IDEM PAG. 37

3.- EPOCA MEDIEVAL

El surgimiento de los gremios fue a partir de los Siglos XI ó XII en adelante; como un paso más a la lucha de clases en las ----- sociedades humanas, sólo comprendió el trabajo industrial.

La relación laboral en la Edad Media sólo se desarrolla en círculos muy cerrados y sobre vínculos casi familiares, la situación política, influyó bastante para que también surgieran comitadamente los sistemas del colonato, la servidumbre y la mano muerta.

*"La tierra tuvo tanta importancia en la satisfacción de las necesidades humanas que se perfeccionó la institución Jurídica de la servidumbre y su empleo fue tan frecuente, como no lo ha sido en ninguna otra época de la humanidad." **

El colonato tuvo su origen en Roma, en donde se encuentra legalmente organizada en el Siglo VI, considerándose "Coloni", a los --- hombres libres sometidos al impuesto de capacitación y sujetos al servicio militar, considerándolos como esclavos del feudo, sus --- descendientes se encontraban en iguales condiciones.

La idea de la fidelidad proviene de antiguas acepciones germánicas y españolas: nos dice que existían ciertas relaciones personales - en las que predominaba la idea de lealtad.

*PORRAS Y LOPEZ ARMANDO.- OB. CIT. P A G. 13

En los trabajos del campo en algunas ocasiones existía un vínculo personal y se trataba de trabajadores libres sujetos a jornal, en -- consecuencia se podía afirmar que en la edad media no existió el derecho del trabajo

En la "Locatio Conductio Operarum", surge una estricta relación laboral, debido a las Jerarquías Gremiales, y diferencias entre maestros y trabajadores.

El Estado reguló el contenido de esta relación laboral por conducto de los consejos, y posteriormente a través de las agrupaciones profesionales

En los siglos XI y XII el trabajo industrial empezó a regirse también por normas obligatorias

Sin embargo, es de destacarse, que el sistema de trabajo desarrollado en la época medieval, fue la servidumbre, es decir, si bien es cierto que los señores feudales sometieron a los sujetos al Servicio Militar, cuya función era bélica, aquéllos para sus necesidades utilizaron los servicios de los hombres libres con la calidad de siervos.

Por otro lado se encontraban perfectamente delimitadas las funciones de los artesanos; a estos se les consideró como trabajadores libres. En tal razón podemos colegir la existencia de tres tipos de prestadores de servicios y que lo fueron los militares, los artesanos y los siervos; independientemente de los instructores al servicio de los -- señores feudales.

4.- REGIMEN LIBERALISTA Y REGIMEN PROTECCIONISTA

En los regímenes existentes en la época liberalista, la relación de trabajo es regulada en forma exclusiva por el derecho de las obligaciones, quedando encuadrada en los ordenamientos Civiles, como -- uno de sus contratos; el arrendamiento es enfocado con sentido ---- jurídico patrimonial y siempre prevaleció el principio de autonomía de la voluntad.

El artículo 123, a la luz del materialismo histórico, tuvo su origen en la colonia, en donde se inició el régimen de explotación -- del trabajo humano, habiendo alcanzado su desarrollo pleno en el -- Porfirismo, y con nuevas formas que constituyen el régimen democrático capitalista de nuestro tiempo.

En ésta época a la cual denominamos proteccionista surge el carácter tutelador y protector de la relación de trabajo; por tal situación se desprende que el régimen liberalista y el individualista -- no produjo la igualdad que pregonizaron sus ideólogos.

En razón de lo anterior, surge la legislación laboral, primeramente con medidas de policía, luego en forma de leyes de emergencia, desde luego que en formas muy irregulares, tanto en su alcance como en su aplicación, pero innovadoras, porque fueron restringiendo la autonomía de la voluntad, mismas que terminaron por dar lugar a nuevas figuras y principios doctrinarios que culminan con las primeras aportaciones científicas al Derecho del trabajo.

"Es verdad que nuestra disciplina no fue una creación original de la legislación Mexicana, pues ya existían en otros países códigos de trabajo que regulaban las relaciones entre obreros y empresarios; pero es indiscutible que nuestro derecho constitucional del trabajo fue el primero en el mundo en alcanzar la jerarquía de norma Constitucional, no sólo con sentido proteccionista de los obreros de la industria,

sino con un sentido reivindicatorio y extensivo a todo el que presta un servicio a otro, al margen de la producción económica".*

"Nuestro Derecho del Trabajo dividió a la Sociedad Mexicana en dos clases: Explotados y Explotadores."**

Tenemos que los tratadistas extranjeros defienden la idea dogmática de que el Derecho del Trabajo, sólo tiene por finalidad la protección de las actividades humanas "Subordinadas o Dependientes".

El profesor Francisco Walker Linares extiende el aspecto protector hacia los trabajadores independientes, artesanos, pequeñas industrias, comerciantes, agricultores y profesionistas.

El artículo 123 Constitucional hace más de 50 años, que protege a los trabajadores. Tiene el espíritu protector hacia los trabajadores independientes, artesanos, pequeños industriales, comerciantes, agricultores y profesionistas.

La teoría Jurídica Social del Artículo 123 Constitucional, en cuanto al carácter proteccionista y tutelador de sus normas, además de aplicarlo a los trabajadores en general, esto es, su protección se enfoca tanto al trabajador económico como al trabajador en general, al autónomo para todos los sujetos de derecho del trabajo como son: obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos o sea todo aquel trabajador que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica.*

*TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo
 PORRUA, S.A. MEXICO, 1978, PAG. 228
 I 6 IDEM.

En tal virtud el Derecho Constitucional Mexicano del Trabajo desecha la idea civilista de subordinación y proclama la naturaleza igualitaria de las relaciones de trabajo.

Por lo que al reconocerse que el trabajo no es una mercancía el --- contrato sobre trabajo se desligó de la doctrina civilista.

Por tal motivo, surge la figura jurídica especial denominada Contrato de Trabajo como un producto doctrinario, con raíces en la realidad, surgió el Código Suizo de las obligaciones el 30 de Marzo de -- 1911, anteriormente sólo había aparecido el nombre de leyes especiales, como la Belga del 10 de Marzo de 1900 y la Francesa del 18 de Julio de 1901.

"En nuestro país el contrato de trabajo tiene una categoría jurídica que no queda comprendida dentro de los marcos del derecho civil, es una figura social que tiene por objeto, cuando es escrito que se consigne en todas las normas favorables y proteccionistas de los --- trabajadores, siendo a la vez instrumento de comunidad entre el trabajador y el patrón."**

En la Constitución de 1917 por primera vez se habló de un contrato de trabajo cuya evolución ha sido muy notable, se proclamó en su --- Capítulo Social, la dignidad del hombre." ***

* TRUEBA URBINA ALBERTO.- OB.CIT. PAG. 229

** IB IDEM

***IB IDEM

5.- EL TRABAJO INDUSTRIAL

Las industrias fabriles representan el desenvolvimiento histórico del trabajo industrial y se integra por tres tipos de industria, que son:

- 1.- La pequeña industria de oficio ó artesanía;
- 2.- La industria a domicilio de Seweating System;
- 3.- La industria de fábrica.

La artesanía o pequeña industria de oficio, tuvo vida durante la edad media y se caracterizó por su pequeña producción, su escaso capital de inversión y útiles rudimentarios y laboraba para un mercado reducido, que acostumbraba no salir de la localidad. La artesanía estuvo enclavada en el tipo de economía autosuficiente.

La industria a domicilio, apareció en la época moderna, se separó de la artesanía por la intervención de un capitalista el mercader de los productos de la industria, quien cumplía los pedidos de los clientes por medio de otras personas, a la que proporcionaba materia prima y dirección técnica, transformando lentamente al trabajador independiente en asalariado, aunque trabaja en su propio domicilio.

El *Swating System*, consiste en las jornadas otorgadas para los adultos varones, exigidas muchas veces también a mujeres y menores. A principios del siglo XIX, los informes gubernativos demostraron su existencia.

La industria de fábrica, apareció en la época contemporánea y puede definirse como la fabricación en serie o en masa de productos iguales, destinados a un gran mercado, fabricados en locales especialmente acondicionados para ello, con la intervención de las máquinas y apoyadas con grandes capitales.

Es esta, la industria moderna desarrollada a partir del siglo XIX, cuando los fenómenos sociales, económicos del "maquinismo" y "capitalismo" llegaron a un alto desarrollo y cambiaron la faz de la producción, creando el tipo de trabajador conocido como "obrero industrial" el que se distingue de los esclavos y manufactureros libres encargados de la producción artesana.

6.- LOS SISTEMAS ECONOMICOS

La esclavitud y el trabajo libre. Como ya quedó indicado la cultura romana fincó su economía en el sistema de la esclavitud, abarcando tanto el trabajo agrícola como el urbano o doméstico. La familia rústica encontraba esclavos artesanos con una ocupación especializada.

Al lado de la esclavitud, Roma conoció el trabajo libre, surgiendo así toda doctrina elaborada por los Jurisconsultos Romanos, relativa a la distinción entre la "Locatio Conductio Operarum" y la "Operae Liberare", contratos relativos del trabajo, que han ejercido influencia en la formulación tímida del actual concepto del contrato individual del trabajo.

La "Locatio Conductio Operis" o arrendamiento de las cosas, consiste en la cesión remunerada del uso de una cosa; y si ese contrato tiene como objeto único el aprovechamiento de sus frutos, se denomina arrendamiento en sentido estricto.

En la "Locatio Conductio Operis", el trabajador se compromete a poner su trabajo como él crea conveniente, sin someterse a órdenes o instrucciones del solicitante, ya que aquel se obliga a poner a disposición de éste, la obra ya terminada; por eso recibe el nombre de "Conductor Operis", porque arrienda la obra, es decir el "Opus".

El "Operae Liberare" es aquel que se celebra para utilizar los servicios de quienes ejercen una profesión o un oficio; la remuneración recibe el nombre de honorarios.

Guillermo Cabanellas, dice " que el contrato de trabajo, tal como -- lo concebimos de distintos ideales sociales y jurídicos, se integra una figura que no encaja dentro de los contratos tradicionales. El contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico, muscular o intelectual; representa algo más que la compra-venta; que un arrendamiento. o el mandato. etc.. Este contrato contiene requisitos peculiares. se distinga con claridad dentro de la legislación positiva de los países que lo han regulado en leyes especiales, o en otros en los cuales -- la materia de trabajo ha sido codificada, de tal forma que aparece -- como una figura jurídica autónoma, con notables diferencias a los -- demás contratos."*

Marginalmente, afirmamos que la distinción Romana de la "Locatio -- Operis" y la "Operarum", origina la concepción moderna del contrato de trabajo, de la que surgen las corrientes contractualistas y de -- relación.

*CABANELLAS GUILLERMO. El Contrato de Trabajo.- VOL. 1

Editorial Bibliográfica Omeba

BUENOS AIRES , 1963 PAG. 107

En Roma encontramos que la institución denominada "Colegia Especificum", cuyo carácter era más bien religioso que profesional, constituye el -- antecedente de las corporaciones medievales; estaba constituida por artesanos libres de la misma profesión, para proteger sus intereses -- comunes y para la celebración del culto religioso, pero como carecía de personalidad jurídica, no podía poseer bienes propios. No tuvieron ninguna trascendencia en el mundo jurídico laboral y poseían la ---- siguiente jerarquía interna:

- 1.- Los miembros que podían ser esclavos
- 2.- Los oficiales electivos, que cuidaban de los intereses sociales o colectivos, como los Decuriones
- 3.- Los magistrados, como los quinquenales, y Magistrii, que presedían todas las -- liberaciones.

Durante el período republicano, su influencia en el trabajo fue casi -- nula debido al incremento del mismo por los esclavos, lo que motivó -- que dichas organizaciones se dedicaran a promover agitaciones políticas, ocasionando con ésto, que como represalia fueran disueltas por el estado y reorganizadas durante el imperio, adquiriendo nuevamente cierta importancia, aun que ya para entonces estaban sometidas al régimen de autorización previa, lo que limitó su libertad considerablemente, no -- influyendo mucho; su influencia ya no era tan determinante en los negocios públicos.

Por tal motivo nuestra propia ley laboral en su artículo 386, define el contrato colectivo de trabajo: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De esta definición se desprenden conclusiones contradictorias, según la inclinación doctrinaria que establecen los comentaristas; algunos sostienen que nuestro contrato colectivo es normativo y para -- otros no es así, sino que se considera como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón por medio de un contrato colectivo de trabajo la realización de las labores -- que se ejecutarán por medio de sus agremiados.

El Maestro Euquerio Guerrero nos dice que no es convincente esta -- tesis, porque la fuente de los derechos y las obligaciones es el -- contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo -- se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral señalando duración de jornada, salarios, movimientos de personal, -- etc.

En el contrato colectivo de trabajo se fijan las bases generales o condiciones con las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales deberán sujetarse a esas bases.

Más aún, según una característica de nuestro contrato colectivo, denominada inmediatez, los contratos individuales existentes se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato ---- colectivo.

De todo lo anterior se desprende que el contrato colectivo de trabajo no sustituye a los contratos individuales; se debe de enfatizar este punto porque es de suma importancia, ya que la idea contraria nació de una ponencia presentada hace años, en la que con fines radicales, -- se sostenía que nuestro contrato colectivo de trabajo era un verdadero contrato de ejecución, derivándose de ello que entre los trabajadores y el patrón no podía despedir a sus trabajadores, sino, a lo sumo, --- pedir su cambio al sindicato, el cual ejercería una positiva y real -- dictadura, contraria al espíritu y al texto de otros preceptos de la -- Ley Federal del Trabajo.

Por eso es conveniente que en toda empresa se celebren contratos de trabajo individual con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo; En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores de derecho civil pretendieron negar su validez, pero en forma paulatina se impuso; en los últimos años solamente los Estados Totalitarios negaron su legitimidad.

El contrato colectivo de trabajo, es además, un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo: significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrán de quedar sujetos; el liberalismo del derecho civil permitió al patrón fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo; la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario el derecho creó los contratos colectivos de trabajo, tuvo su origen democrático en razón de esa igualdad. Por otro lado, el maestro Mario de la Cueva dice que sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores el viejo principio de que la ley es igual para todos; durante la vigencia del contrato individual del trabajo, la voluntad del patrón podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo, el contrato colectivo de trabajo procuró la igualdad, o sea, -abolió las preferencias indebidas.

El contrato colectivo del trabajo, afirma el principio de que los hombres son iguales, esto es, no quiere preferencias indebidas, no privilegios, solamente desea que se repete la justicia y la igualdad, pero no pretende standarizar, es decir, no pretende hacer -- hombre- masa; a trabajo igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario, solamente así se respeta la auténtica noción de la democracia, cuya idea es el respeto a la persona humana.

7.- EL REGIMEN CORPORATIVO

La edad media no revela ningún adelanto en las instituciones laborales, aunque sí es notoria la evolución en la prestación de servicios; ---- entre el que labora y el que recibe un servicio se crea una relación - de carácter personal.

El régimen corporativo representa la organización productiva de la ---- economía feudal de la ciudad, que sustituyó a la economía familiar del imperio romano, la influencia del cristianismo orienta a las agrupaciones de artesanos libres con fines religiosos y mutualistas, pero ya en la edad media esa tendencia cede. Las corporaciones representan una agrupación patronal que goza de determinados privilegios concedidos por los gobernantes, delimitando, en forma más o menos directa, la economía de las naciones europeas.

De la Cueva señala las características, finalidades y funciones de la corporación medieval, así como la situación social jurídica de los trabajadores artesanos:

- a).-"La corporación o gremio" es una institución integrada por artesanos propietarios de pequeños talleres, a cuyas órdenes trabaja un grupo de oficiales o compañeros, y uno o varios aprendices.
- b).- Sus finalidades son completamente defensivas, tratan de preservar el mercado de la ciudad, al único que concurren con sus productos de la invasión de productos extranjeros. Buscan también entre ellos la competencia e impedir el trabajo de quienes no son miembros del gremio

- c).- Los compañeros trabajaban a jornal o a destajo y aunque existe una reglamentación de trabajo y de salarios inspirada en las --- ideas de justicia de la iglesia católica, el momento de éste --- último es fijado unilateralmente por los maestros, sin atender a las necesidades del trabajador; Esto lo hacían con el fin de evitar la libre concurrencia en los salarios. Los compañeros y los aprendices tenían prohibiciones de formar asociaciones ---- distintas.
- d).- Los compañeros y los aprendices deben sumisión permanente al maestro, quien adopta una actitud paternalista hacia los compañeros contribuyendo en esto a la vida en común y el hecho de que el propietario sea el mismo patrón y trabajador. Al no existir una vía jurídica para que los subordinados hicieran valer sus derechos, quedaron a merced del patrón, o sea. el maestro, quien podía expulsarlos del gremio si no se sometían a las --- disposiciones de las ordenanzas
- e).- Con el transcurso del tiempo, las condiciones de los compañeros fueron haciéndose más penosas, los años de aprendizaje aumentaron y el título de maestro se obtenía después de mucho trabajo y tiempo, ocasionando, con otros factores, que estallará la lucha de las clases, formándose grupos de compañeros semejantes a las corporaciones. con el fin de orientar la defensa de la clase -- explotada, constituyéndose, de esa forma, el antecedente de los actuales sindicatos de trabajadores.

Los gobiernos liberalistas, en su afán de desunir los avances revolucionarios y al igual que el Imperio Romano, proscibieron los Colegio Epificum, los persiguen y logran disolverlos, ---- ocasionando con esto que disminuya la influencia que empezaba a proyectarse en el desarrollo del Derecho del Trabajo

f).- Cuando la producción corporativa se hace insuficiente para llenar las necesidades, debido tanto a la intensificación del comercio - como a los nuevos medios de comunicación, así como al progreso de la ciencia y de la técnica, a la nueva estructuración política de los estados, a las nuevas corrientes filosóficas y el desarrollo del capitalismo; se produce un cambio en la estructura económica agrega el maestro de la Cueva que la manufactura fue la primer brecha en el régimen al aumentar la producción y explotarla. La economía de la ciudad y el sistema de clientela, ceden la economía nacional y el sistema capitalista, aunque más tarde son restaurados transitoriamente."*

La Ley Chapelier de 1791, prohibió toda asociación o coalición, se permite la celebración de Asambleas a los ciudadanos, pero no debían de tener por objeto la pretensión de defensa de los intereses comunes, podemos detectar el individualismo extremo de esta Ley. Finalmente, queda suprimido el monopolio del trabajo al establecerse la libertad de todo hombre para escoger y dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente.

El régimen corporativo aportó al régimen sindical moderno dos datos de --- innegable importancia: El precedente de un sentimiento de solidaridad entre los hombres de la misma profesión u oficio, que constituyó el instrumento de libertad del gremio ante el señor feudal, la nobleza y el monarca; y -- además los gremios establecieron un espíritu mutualista y humanitario de la reglamentación del trabajo, dando un lugar preferente a la previsión social, una de las partes esenciales del Derecho Laboral Moderno.

* DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo
 Décima Primera Edición Porrúa, México, 1969 P.P. 10 y 11

Comparando las funciones de las corporaciones con la del Estado-Moderno encontramos las uniones, legislativas cuando redactan --- las ordenanzas a que se someten los miembros, judiciales cuando integran un Tribunal compuesto exclusivamente de maestros. para dirimir las controversias de los propietarios entre sí; y materias primas, (regulan el abastecimiento y fijan los precios de -- la manufactura.)

El régimen gremial de la edad media, desde el punto de vista --- político propició el florecimiento de las ciudades y desempeñó un papel importante en la conquista de las libertades del hombre y en la lucha en contra del sistema feudal

8.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Es el fenómeno social surgido de un conjunto de hechos que determinó la transformación de la humanidad, en el proceso de la producción y en la organización de trabajo, desde fines del siglo XVIII.

Misma que provocó una transformación técnico-económico, primeramente en Inglaterra, luego en Francia, posteriormente en Alemania y en --- otros países de Europa.

El invento y la aplicación de las máquinas multiplicaron la producción y redujeron el tiempo de manufacturas, trayendo como consecuencia lógica la reducción de los salarios.

Las máquinas eran la solución para el capitalismo, pero como fueron desplazando al hombre, se originó la desocupación de la mano de obra como norma. El vigor físico del hombre, ya no se compraba, sus ----- energías eran comparadas con la fuerza de los animales.

La producción de las máquinas es más elevada y se consideraba consumidora de fuerzas, ocasionando con esto, la pauperización de los --- pobres que egresaron a la fila del proletariado.

Los trabajadores vieron en las máquinas a su peor competidor y en --- contra de ellas desataron su indignación, las huelgas de fines del -- siglo XVIII y XIX, estuvieron acompañadas de la destrucción de las -- máquinas, obligando a los gobernantes expedir leyes para evitarlo, -- como fue la Ley del Parlamento contra la destrucción de las máquinas, de 1769, tiempo en el cual el tejedor inglés llamado NED LUDD, encausó el movimiento para destruir las máquinas.

Por otro lado los salarios se depreciaron por el exceso de oferta de mano de obra y los capitalistas se aprovecharon de la necesidad de los obreros para pagarles salarios de hambre. La miseria de los trabajadores preocupó a muchos pensadores que expresaron públicamente su descontento; fue el caso de los socialistas utópicos. La amenaza que significaron las agitaciones continuas de los trabajadores, obligo a los gobiernos a dictar determinadas leyes y disposiciones para la reglamentación del trabajo de los aprendices; entre ellas la duración de la jornada de trabajo. Así mismo el parlamento inglés reconoció el derecho de asociación de los obreros pues así se formaron los "TRADE UNION" o Sindicatos, en el año de 1924 y que posteriormente reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes.

El ejemplo de los obreros ingleses, cundió en toda Europa y los demás obreros del viejo continente, principalmente de Alemania y Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación protectora de sus derechos esenciales, que les permitiera vivir dignamente; iniciándose la etapa de lucha por el derecho del trabajo, lucha que se desarrolló en el campo ideológico contra el individualismo y el liberalismo; y el terreno político-social, en contra del capitalismo y el estado.

Así mismo sabemos que la Revolución Industrial "no sólo se caracterizó por el aspecto material de las máquinas, sino por la transformación que presenta en la organización del trabajo, por el reclutamiento de la mano de obra, por la movilización colosal de operarios que se permite y su concentración en locales de amplitud variable, por la magnitud y menores costos de los artículos y por el proceso de enorme complejidad para que la producción llegue a la clientela o consumidores, también crecidos y dispersos a veces, en todo un país incluso en casi toda la tierra."*

9.- LA IDEOLOGIA INDIVIDUAL Y LIBERALISMO ECONOMICO

El individualismo cuyos orígenes se remontan a los Sofistas de la antigua--
 Hélade primeramente y al pensamiento renacentista de la Edad Moderna, su
 más firme antepasado se eleva en el siglo de las Luces a una idea, gúla --
 para determinar la estructura y actividad del Estado y proporcionar las --
 bases de la Doctrina del Derecho Natural, de los derechos del hombre, --
 finalidad suprema de las Instituciones Políticas y Jurídicas. *

El liberalismo político o económico concebido fundamentalmente por Adam
 Smith considerado como el fundador de la Ciencia Económica Liberal, provie-
 ne de estas tres corrientes:

- 1.- De la Primera tomo el principio de orden natural, despojándolo del ---
 carácter providencial que le atribuían los fisisócratas
- 2.- La Segunda, la moral unilateral y consiguientemente, la idea de que la
 utilidad es el motor fundamental de las acciones humanas y la única --
 capaz de realizar el orden natural
- 3.- De la Tercera la idea de la libertad como en el derecho natural del -
 hombre.**

El liberalismo político, constituyó el sistema individual y liberal burgués,
 tuvo una finalidad única: garantizar a la burguesía los principios del ---
 Derecho Natural y de la Economía Liberal.

* DELGADO MOYA, RUBEN.- Derecho Social del presente
 Porrúa, S.A. México, 1977 P.23

** IDEM P.24

Si los hombres son por naturaleza iguales los unos y los otros, deben continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente, sin ninguna interferencia, su bienestar y felicidad, sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás.

En una sociedad así, la misión del Estado y del derecho puede -- únicamente consistir en la garantía de la coexistencia de las -- libertades.

*Guillermo de Humboldt acuñó una frase perfecta para aquel sistema " la mayor cantidad posible de libertad y la menor cantidad posible de estado y de derecho". **

De todo lo anterior se desprende que la ideología liberal individualista, la sociedad no es más que un agregado humano, constituido por el acuerdo de las voluntades de sus miembros, cuya finalidad es la realización de los valores individuales. La persona humana es el objeto y destino de las instituciones sociales, por tal motivo el estado y el derecho deben limitarse a preservar y a hacer posible el desenvolvimiento del individuo y -- reconocerle derechos naturales que los grupos sociales distintos no deben de poseer. La ideología democrática demandó en el siglo XIX, la intervención de los trabajadores en el fenómeno electoral, aun que ignoró que la igualdad política es inútil, o que quizás no se alcanza si no se logra extraer al hombre que trabaja, de la esclavitud que el régimen capitalista le impone.

Con la aparición del manifiesto comunista en 1848, se inicia la Revolución Socialista, en el que independientemente de su trascendencia ideológica, persigue para nuestro caso tres -- objetivos fundamentales.

- 1.- El reconocimiento del derecho a trabajar;*
- 2.- La organización del trabajo;*
- 3.- La creación de un ministerio de trabajo. "**

**DELGADO MOYA RUBEN.- OB..CIT. PAG.25*

10.- LA CONSTITUCION DE WEIMAR

Llegamos hasta la Constitución de la República Alemana de Weimar; -- Ésta fue promulgada el día 11 de agosto de 1919 por la Asamblea -- Nacional de Weimar, al lado del individualismo reflejado en el --- título respectivo de derechos y obligaciones de los alemanes, ---- consagra principios fundamentales de Derecho Social sobre la ni-- ñez, la juventud, de la posición social de los hombres y su edu-- cación.

En el título que comprende los principios sobre trabajo y economía denominado " VIDA ECONOMICA", se encuentra el pensamiento social-- Alemán, emparentado pero distinto al Marxismo. El Estado inter-- viene en la vida económica para procurar el bienestar colectivo y vigilar los recursos naturales para utilizarlos en beneficio de la comunidad; la nación tiene el deber de socializar las empresas o industrias en beneficio de la comunidad.

La Constitución de Weimar, cuyo mérito fue dar a conocer al mundo el Derecho Social, consagró el socialismo de Estado y consecuen-- temente, la posibilidad de mejorar colectivamente las condiciones de vida de los hombres.

La escuela liberal y el individualismo económico quedaron derro-- tados, aunque no se llegó a aceptar la solución Marxista.

En su artículo 162 se le atribuye al Estado la tarea de procu-- rar la implantación de una Reglamentación Internacional de Traba-- jo que garantice a la clase obrera de todo el mundo, un mínimo-- de derecho social.

Reguló el derecho para asociarse. *

Las organizaciones de los trabajadores y patronos quedan reconocidas.**

Los obreros y empleados estarán representados en los consejos de empresa, las que se formen en las regiones económicas y el consejo de trabajo del estado, para la defensa de sus derechos económicos y sociales.***

* DE BUEN L., NESTOR.- *Derecho del Trabajo*

Porrúa, S.A. México, 1977 P-199

** IDEM?

***IDEM. P.200

11.- EL DERECHO SOCIAL DEL ESTADO

Es la aparición y el reconocimiento del derecho del trabajo y de los -- derechos sociales que de él se desprenden, a México le corresponde -- un lugar de honor y vanguardia, ya que la Constitución Política de -- 1917 fue la que abrió las puertas a esta corriente del proceso ---- social, incluso se adelantó a la Constitución de Weimer, a las nor-- mas constitucionales de la U.R.S.S. y a la Constitución Española de -- 1931, así como en el orden de la cooperación internacional, se ----- anticipó a la Carta de San Francisco y a la declaración Universal de-- los Derechos del Hombre.

Antes de nuestra Constitución, las relaciones entre los trabajadores y patronos estuvieron reglamentadas por el Código Civil, cuyas normas de derecho privado, aunadas al concepto del que entonces se tenía no-- pudieron satisfacer las aspiraciones de las clases trabajadoras de -- nuestro medio; ante tal situación surgió un ordenamiento con dispo--- siciones de Derecho Público, con carácter irrenunciable; apareciendo-- así el nuevo Derecho Social Mexicano en los artículos 123 y 27 de --- nuestra Constitución Política, resultado de la Revolución Mexicana.

En tal virtud para que nuestro Derecho del Trabajo pudiera surgir -- fue preciso que la revolución Constitucionalista rompiera con el pasa-- do, destruyendo el mito de las leyes económicas, derrumbándose así el imperio absolutista de las empresas.

Asimismo es importante señalar que para la formación del Derecho del Trabajo influyeron diversos factores entre los que mencionaremos, el sistema capitalista y sus consecuencias; el Maquinismo y la concen-- tración del capitalismo; la división de dos clases antagónicas.

El movimiento, obrero demostró que la abstención del Estado en --- materia económica era parcial, puesto que al prohibir la Asociación Profesional, la Coalición y la Huelga, atacaba a los obreros.

Las ideologías, tanto defensoras como destructoras del sistema capitalista, pertenecieron: Las primeras al socialismo del Estado, el - intervencionalismo del Estado y la Doctrina de la Iglesia Católica y al segundo grupo pertenecen el socialismo utópico, el materialismo histórico, el socialismo reformista y el sindicalismo.

La legislación del Trabajo representa una nueva posición del Estado con relación a los modernos problemas sociales y económicos y está - íntimamente vinculado a las corrientes socialista e intervencionis-- tas; en tal virtud esto significa reacción contra el liberalismo --- económico. El Estado abstencionista burgués quiso aislarse de los - problemas económicos y sociales para obedecer leyes económicas, ---- mismas que creía que eran ineludibles pero tuvo que encausarse a la realidad de la situación angustiosa de los obreros y aceptar la le-- gislación del trabajo.

Viéndose así en una imperiosa necesidad el surgimiento de una nueva idea de justicia, distinta y opuesta a la del Derecho Civil.

"En el Derecho del Trabajo, la justicia deja de ser una fórmula ---- fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se --- convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos - del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.
" *

"El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser -- mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el - trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar --

simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino ---- vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro , el derecho ya no sería tan sólo una forma de conveniencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana." **

Ante tal situación surge una idea nueva de justicia, distinta y opuesta a la que está en la base del Derecho Civil.

La Ley del Trabajo declaró algunos principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 Constitucional, por otro lado el derecho del trabajo se destinó a cumplir las necesidades de los derechos de una clase social; por lo tanto las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en una constante lucha en contra de los empresarios; desentrañado todo lo anterior, podemos decir que las normas legales contienen beneficios -- mínimos que deben de disfrutar los trabajadores alcanzando un desa--- rrollo en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. Ahora bien la Ley reglamentó las instituciones colectivas; - asociaciones, contratos colectivos y huelgas.

* DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Porrúa S.A. México 1972 P.44

** IDEM. P45

En esta razón se sentaron las bases del Derecho Individual del -- trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defen-- sa de las retribuciones.

Asimismo se señalaron las normas para el trabajo que desarrollan-- las mujeres y los menores de edad, las reglas sobre higiene y -- seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre los riesgos -- de trabajo.

Se hace notar que la Ley creó las Juntas de Conciliación y el -- Tribunal de Arbitraje, mismas que tienen conocimiento pleno de -- decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colec-- tivos, jurídicos y económicos; señalamos además que estos organis-- mos están facultados para imponer autoritariamente las condiciones en los casos de conflictos económicos, indican las normas para la prestación de servicios y cuando se presentan controversias están facultadas para dictar las resoluciones que comprendan. De todo lo anterior se desprende que el Derecho del Trabajo, es una res--- puesta algo tardía de los trabajadores a los propietarios de los medios de producción y que en su gestación consagró las conquistas de la clase trabajadora en el sentido de la lucha.

CAPITULO SEGUNDO

ESTUDIO DE LOS CONCEPTOS DE TRABAJO, TRABAJADOR Y OBLIGACIONES

- 1.- GENERALIDADES DE LOS CONCEPTOS DE TRABAJO Y TRABAJADOR
- 2.- DEFINICION Y ETIMOLOGIA
- 3.- ACEPCIONES Y EVOLUCION
- 4.- ASPECTOS GENERALES DEL PRECEPTO DE OBLIGACIONES
- 5.- ETIMOLOGIA
- 6.- ACEPCIONES DE OBLIGACION COMUN
- 7.- EVOLUCION DE LA OBLIGACION COMUN
- 8.- LA OBLIGACION LABORAL
- 9.- CARACTERISTICAS DE LA OBLIGACION

CAPITULO SEGUNDO

ESTUDIO DE LOS CONCEPTOS DE TRABAJO, TRABAJADOR Y OBLIGACIONES

1.- *Generalidades de los conceptos de trabajo y trabajador. Urgando en nuestras investigaciones, nos encontramos con una connoción muy -- aceptable; relativa a lo que es el trabajo; describiéndose en los -- siguientes términos; ENTENDEMOS QUE TRABAJO ES LA ACTIVIDAD DEL -- HOMBRE EN BUSCA DE LOS SATISFACTORES PARA SUS NECESIDADES."**

Continuando con el mismo orden de ideas , la Ley Federal del Trabajo reformada, en su artículo tercero, dice al respecto "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. "

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y -- el adiestramiento de los trabajadores.

* CANTON MOLLER, MIGUEL, VAZQUEZ ROMERO, ADOLFO
 Derecho del Trabajo Deportivo
 Editorial Yukalpeten, S.A.
 México, 1975 PAG. 12

Por lo que respecta a la connotación descrita en la Ley Federal del Trabajo el Dr. Alberto Trueba Urbina, nos manifiesta la grandilocuencia del trabajo, "Tenemos por bien sabido que el principio -- del trabajo, es un derecho y un deber social, es rector de las Relaciones Humanas, por ello ha sido recopilado en estos términos por -- las legislaciones extranjeras, aunque lo sublime del principio se encuentra en el artículo 123, de la Carta Magna Mexicana y precisando en posteriores Constituciones como Derecho y Deber Social".*

En tal virtud el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que " EL - TRABAJO TIENE SU ORIGEN EN EL ARTICULO 123, ES LA ACTIVIDAD HUMANA Y DERECHO DE TODOS LOS TRABAJADORES MEXICANOS Y EXTRANJEROS QUE L--BORAN EN NUESTRO PAIS."***

No podemos dejar de mencionar que el trabajo " ES EL EMPLEO DEL --- ESFUERZO TEMPORAL O CONTINUO SEA MENTAL O CORPORAL PARA UN FIN --- DETERMINADO." ***

El Doctor Mario de la Cueva, nos señala que el trabajo es "TODA --- ACTIVIDAD HUMANA, INTELLECTUAL O MATERIAL INDEPENDIEMENTE DEL GRADO DE PREPARACION TECNICA REQUERIDA POR CADA PROFESION, U OFICIO."****

* TRUEBA URBINA, ALBERTO.- OB. CIT. PAG. 267

**IDEM

*** SANCHEZ Y SANCHEZ, ADOLFO.- El Derecho Mexicano del Trabajo
Tesis Profesional, CD. UNIVERSITARIA MEXICO 1979 P-33

**** DE LA CUEVA, MARIO: OB. CIT. PAG. 162

En ese mismo orden de ideas respecto del trabajo en nuestro contexto social y jurídico existen excepciones fundamentales del tema que -- nos ocupa y son, a saber, los que se indican a continuación: " EL -- TRABAJO ASALARIADO Y EL TRABAJO LIBRE. "*

Para poder despejar la primera incógnita que nos ocupa, es decir --- "trabajo asalariado", es necesario saber que entendemos por salario, para que posteriormente integremos el concepto antes señalado, con la conotación indicada respecto del trabajo.

El salario lo define el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y nos dice al respecto "QUE SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR - EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO."

* CANTON MOLLER, MIGUEL.-VAZQUEZ ROMERO, ADOLFO.-Derecho del Trabajo DEPORTIVO, EDITORIAL YUKALTEPEN, S.A. MEXICO. 1975 P.13

Dentro del contexto del salario, socialmente existen inquietudes-- que buscan que el salario sea justo, ésto se logró a través de las conquistas laborales, en las revisiones contractuales y salariales de los contratos colectivos de trabajo, de los convenios colectivos de trabajo y de la Comisión Nacional del Salario.

Integrando la definición de trabajo y del salario, se dice que se entiende por trabajo asalariado, " EL EMPLEO DE LAS FUERZAS TEMPORAL O CONTINUA SEA MENTAL O CORPORAL, QUE UNA PERSONA REALIZA EN FAVOR DE OTRA A CARGO DE UNA RETRIBUCIÓN PECUNIARIA"

Analizando la segunda incógnita de esta problemática, sabemos que algunos investigadores le llaman TRABAJO LIBRE y sólo se lleva a cabo en forma personal, conforme a los intereses propios del trabajador; detectamos que la intención de estos investigadores indiscutiblemente es buena, en la inteligencia de el contexto doctrinal y jurídico , pero llegamos a la conclusión que es imposible --- dicha intención en razón de que la connotación antes descrita --- degrada al trabajo, toda vez que el trabajo es libre en todas sus manifestaciones sociales y jurídicas.

Por lo que respecta al campo económico, podemos decir que trabajo es la actividad consciente del hombre para producir satisfactores.

Sin embargo a la luz del enfoque de las Leyes Mexicanas protectoras-- del trabajo, no todas las personas que desarrollan tal actividad son-- consideradas trabajadores, solo son las que se dedican a determinados tipos de trabajo, excluyendo numerosas actividades que no quedan --- encuadradas en ellas. Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, ---- contempla en cierta medida este aspecto al incluir en el título de - trabajos especiales, a los deportistas profesionales, a los actores y músicos, así como a otros grupos de actividades económicas.

Para la Doctrina Social Católica, "El trabajo adquiere dignidad, enaltecendo al hombre que trabaja, posteriormente el trabajo se concibe como una función individual y social; y dejando atrás -- sus vestiduras de castigo, se transforma en deber."*

José Ortega y Gasset, afirma que el trabajo "Es un esfuerzo, impuesto para determinadas finalidades, esfuerzo no cualificado, sin prestigios propios, que recibe toda dignidad de la necesidad a que sirve. Por -- esta razón tiene un sentimiento homogéneo y cuantitativo que permite medirlo por hora y numerarlo matemáticamente. "**

El Código de Malina define el trabajo como: El esfuerzo intelectual -- manual del hombre... el trabajo no es una mercancía que se compra o se vende. Sino algo humano personal y digno.

*MONILAU, CITADO POR PEREZ BOTIGA, EUGENIO, Curso del Derecho del Trabajo, Editorial Técno, S.A. Sexta Edición P-21

** ORTEGA Y GASSET, JOSÉ. El Tema de Nuestro Tiempo, Selección de Obras completas , Editorial Esparza Calpe, Madrid, 1932 P-781

Continuamos con nuestro mismo orden de ideas, describimos el Trabajo desde el punto de vista religioso, a este respecto decimos, que en todas las manifestaciones religiosas y de las diferentes partes de la tierra, se habla del culto al trabajo; se afirma que por medio de dicho culto diversos pueblos o naciones surgieron poderosas y socialmente estables.

Por otro lado el dogma cristiano, el judaísmo monoteísmo nos dice -- que el trabajo es producto que el creador impuso a la humanidad, -- porque el primer hombre en la tierra, Adán, desobedeció la limitación que se le habla impuesto, de lo que se desprende de acuerdo a este dogma, que el trabajo equivale a una pena o a un castigo, consecuentemente es aflictivo y doloroso, a contrario sensu si no --- hubiera desobedecido dicha limitación el primer hombre que se encontró en el universo, se viviese en el paraíso descrito por la Sagrada Escritura.

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA TECNICO.

Desde este punto de vista, el hombre de empresa se ha preocupado por introducir la técnica al trabajo con el fin de ahorrar horas, trabajo y por consecuencia aumentar la producción de éste: desprendiéndose a esta situación la preocupación empresarial y la preocupación del propio trabajador para capacitar la mano de obra con el propósito que surjan especialistas para las múltiples necesidades de los -- servicios en el trabajo, ya sea en el campo o en el ramo industrial. Es por lo que de acuerdo a éste orden de ideas, el trabajo debe de estar orientado en forma técnica para así poder lograr mayores beneficios en la producción. De la información técnica- profesional, de la creación de nuevas fuentes de trabajo orientadas técnicamente, -- aplicando lo anteriormente planteado creemos que es posible una --- mayor producción y mejor calidad en la producción.

Sin embargo es necesario hacer notar que es altamente peligrosa la tecnificación total de mano de obra, tomando en consideración que esto podría ocasionar un desplazamiento en forma masiva y -- por consecuencia el país tendría un alto índice de desocupación-- como sucedió a partir de la Revolución Industrial en Europa, y como acontece en la actualidad especialmente en los hombres y -- mujeres de edad avanzada

Por otro lado, hacemos mención que el Estado en su política laboral y guiado con buenos propósitos presentó al Congreso de la Unión una iniciativa que ha de reformar el artículo 123 de ---- Nuestra Carta Magna y que a la fecha fue reformada por dicha -- iniciativa al derecho del trabajo (PRINCIPIO QUE PUGNARON LOS -- CONSTITUYENTES DE 1917), pero llegamos a la conclusión que solamente serán buenos propósitos por parte del Estado, no obstante que el espíritu de la Ley Fundamental debe de aplicarse, y --- ahora con mayor intensidad por ser una enumeración de orden -- público sin embargo pienso que será muy difícil poder llevar a-- cabo una aplicación total ya que los diversos sectores empresariales en sus respectivas Cámaras CONCAMIN- CONCANACO. etc. No la van a aplicar por la posición recalcitrante y siempre, ----- opuesta a toda reglamentación que tienda a reivindicar y conse-- guir mejoras a la clase trabajadora.

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO

El trabajo es la fuente de toda la riqueza, de la estabilidad -- económica, afirman los especialistas en la economía política y los estudiosos de las ciencias sociales.

Lo es en efecto a la par que la naturaleza proveedora de todos los materiales del mismo trabajo se convierte en riqueza, pero el trabajo es más que eso, es la condición básica y fundamental de toda la vida y lo es en tal grado que hasta cierto punto podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre. Esto lo afirma el connotado investigador FEDERICO ENGEL. *

El trabajo creado y realizado alcanza su desarrollo adaptando la naturaleza a necesidades para la subsistencia del hombre

Llegamos a la conclusión que los Capitalistas Individuales que dominan la producción y el cambio, solo pueden ocuparse de la --- utilidad más directa de sus actos, incluso esta misma utilidad de la mercancía producida y cambiada pasa por completo a un segundo plano, así en consecuencia se nos manifiesta como único incentivo la ganancia obtenida en la venta del producto creado por la fuerza de trabajo comprado

Por el tipo de trabajo antes señalado, se llega a la propiedad --- privada basado en el trabajo mismo, que se convierte necesariamente al desarrollarse en la disposición de los trabajadores al servicio de los capitalistas, de toda la propiedad e incluso de la propiedad innata, de la fuerza misma o sea la fuerza de trabajo, -- en consecuencia, toda riqueza tiende a concentrarse en manos de los explotadores que no trabajan, por virtud de dicha explotación.

*ENGEL, FEDERICO. Teoría del Papel del Trabajo
En la Transformación del Mono en el Hombre
Fondo de Cultura Económica
MEXICO, 1976 P-50

2.- DEFINICION DE TRABAJO

Al respecto anotamos las aportaciones realizadas por algunos Juristas --
 "Trabajo en sentido jurídico es la actividad consciente del hombre --
 para la satisfacción de sus necesidades. Es la relación natural del ---
 hombre consigo mismo; pero no es la prestación económica, facilmen--
 te separable de nuestro cuerpo del espíritu, Prestación de trabajo y
 prestación patrimonial son cosas distintas; esta es la entrega de una -
 cosa, aquella es la entrega del propio hombre". * esta es una acepción
 de Sinzhermer.

Ernesto Krotoschin dice, "Que es el acto espontáneo desarrollado sin-
 sujeción a órdenes, en cargos y límites, sin vínculo jurídico alguno;
 no es trabajo en sentido jurídico, en virtud de que el trabajo autóno-
 mo y el trabajo dependiente son económicamente y sociológicamente muy
 diferentes, por lo que jurídicamente también deben serlo y agrega que
 además del vínculo jurídico entre el que da órdenes y el que las eje--
 cuta, la alteridad y la dependencia son necesarias para la relación --
 laboral jurídica."**

El jurista Eugenio Pérez Botiga, afirma al respecto que " El trabajo-
 es la actividad personal prestada en virtud de un contrato jurídico, --
 nosotros sustituimos vínculo por contrato.

*SINHERMER GRADUZEJE, CITADO POR PEREZ BOTIGA, EUGENIO, Curso del
 Derecho del Trabajo, Edicitorial Técno, S.A. P-26

**KROTOSCHIN. Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo
 Editorial Jurídica Europea- América, Buenos Aires, 1959 P-53

Queremos hacer notar que el Doctor Mario de la Cueva, afirma que el -- "Trabajador" es toda persona que se obliga a prestar a otra un servicio de carácter material, intelectual o de ambos géneros; mediante el pago de un salario, encontrándose siempre subordinado en todo lo que se refiere al trabajo en sentido jurídico; con los siguientes elementos la prestación personal de un servicio, o facultad de mando de un deber de obediencia de otro en lo relativo al trabajo. Al hablar de trabajadores de una empresa, que ejercen labores de dirección, vigilancia, fiscalización e inspección y empleados personales del patrón, concluye el criterio, que deben de tomar para determinar el concepto, radica en las necesidades y en el interés de una empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su seguridad, la seguridad de sus establecimientos, el ordenesencia que debe reinar entre los trabajadores; también debe hablarse de trabajadores de confianza. **

La Ley del Seguro Social reformada en vigor, en su artículo 4o. fracción I, denota el rasgo de vinculación necesario para hablar de trabajo en -- sentido jurídico, dicho precepto a la letra dice:

El Régimen del Seguro Social obligatorio comprende:

- 1.- A las personas que se encuentran vinculadas a otros contratos de --- trabajo cualquiera que sea la personalidad o la naturaleza del patrón

Para los efectos de esta Ley se entiende:

*PEREZ BOTIGA, EUGENIO. Curso del Derecho del Trabajo
Editorial Técno, S.A. P-26

** DE LA CUEVA MARTO. Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A. Décima primera edición Tomo I
MEXICO 1964

Por trabajador , "A toda persona que habiendo cumplido los 18 años - presta sus servicios a las entidades y organismos mencionados, --- mediante designación legal siempre que sus cargos y sueldos estén - consignados en los presupuestos. " **

El artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931, abrogada, dice que; trabajador es toda persona que presta a otra un servicio - material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato - de trabajo, y se le hacía la crítica en el sentido de que ningún --- trabajo es únicamente material o intelectual.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, no admite ya la crítica anterior , consigna que trabajador es la persona física, - que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.-- Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda -- actividad humana, intelectual, independiente del grado de prepara--- ción técnica requerida para cada profesión u oficio. Así mismo la -- lectura cuidadosa de la última parte de este precepto, nos obliga a-- concluir que el predominio material o intelectual del trabajo que se realiza, no trae problemas para el caso, puesto que se acepta impli-- citamente que cada trabajo requiere de cierto grado de preparación técnica e intelectual.*

*LEY DEL SEGURO SOCIAL

Edición del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
MEXICO, 1964 P-11

El Doctor Alberto Trueba Urbina afirma que debe entenderse por -- . trabajador a toda persona física que presta un trabajo dependiente - de otra y por cuenta ajena y agrega que nuestra Ley y Jurispruden- cia también comprenden al trabajo autónomo, que es el que realizan - determinadas personas como en el caso del ejercicio de profesiones - literales como es la abogacía, la medicina, ingeniería, arquitectura etc. y termina su comentario en los términos siguientes:

El Derecho Mexicano del Trabajo ha comprendido, como hemos dicho --- anteriormente, dentro de su ámbito, a éste tipo de trabajadores cuando prestan un servicio permanente a un patrón, es más, en la evolución -- histórica del Derecho del Trabajo han pasado a formar parte de este Derecho el grupo de "Proletarios" o sean altos empleados o agentes de comercio que son tutelados por el artículo 123 Constitucional, que - enuncia a los jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo aquel que presta un servicio de carácter laboral. Es decir el Derecho Mexicano considera trabajadores no solo a los an- tes mencionados sino a los directores, gerentes, administradores, capi- tanes de barco, a los altos empleados de confianza y en general a --- todos los que ejercen funciones de dirección o administración en -- relación con el patrón o con la empresa a quien sirven, así como los trabajadores comisionistas, cuyas relaciones laborales son tuteladas por el Derecho Laboral Mexicano, pues sería injusto e inconstitucional no reconocerles el carácter de trabajadores.

La jurisprudencia ha precisado dichas relaciones laborales y por lo que respecta a los gerentes, ha establecido que los mismos deben de ser considerados como trabajadores aun cuando no esten afectados a los resultados económicos o no sean parte integrante de la empresa, esto es, cuando no son accionistas o dueños del negocio o de la --- empresa.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su parte --- conducente reafirma el carácter de dependencia de nuestro con--- cepto estudiado pues afirma 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."*

La idea de subordinación que se emplea, no se refiere a subordina--- ción o dependencia económica sino a la autoridad que ejerce el --- patrón sobre el trabajador, quien queda subordinado a aquel en todo lo contenido al trabajo.

En el artículo 82 de la Ley de Trabajo en vigor al igual que en el anterior artículo citado, contiene el carácter remunerativo del concepto jurídico del trabajo, a saber: Salario es - la retribución que debe de pagar el patrón por su trabajo a un trabajador.

Después de realizar una serie de análisis podemos determinar que la definición mas precisa y adecuada es; Trabajador es la persona física que presta un servicio predominante material e intelectual , o de ambos géneros, bajo la dirección y dependencia de otra persona, por virtud de un vínculo jurídico o - mediante una retribución.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice que : "TRABAJADOR" es - la persona física o jurídica que presta a otra persona de --- igual calidad un trabajo personal subordinado.**

** DE LA CUEVA MARIO . El Nuevo Mexicano Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa ,S.A.
MEXICO, 1981 P-162

2.- ETIMOLOGIA TRABAJO

Por su etimología, trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, viga, obstáculo de transversaree; mover de una parte a otra; de la combinación de *terre*, *laborare* labrar; de *Tributare*; trillar; de *terre* --- quebrantar, romper; de *transvigilia*; insomnio, y aun más se afirma -- que dicha acepción es de raíz griega como "THILBO" que quiere decir apretar, afligir, de *terro*, equivalente del latín *terere*, quebrantar, -- romper.*

Por las anteriores afirmaciones que mencionan los investigadores que dieron origen a la palabra trabajo, podemos afirmar que una vez derivadas quedaron integradas a las diversas lenguas. Por ejemplo en el -- Italiano la palabra trabajo se conoce como "TRAVAGLIO", en el ----- Portugués "TRABALHO" en el Inglés "LABOUR O WORK", en esta virtud-- quedan comprobadas las acepciones clásicas de la palabra trabajo en -- la inteligencia de que pasó a formar parte de las lenguas romanas latinas y anglosajonas.

3.- ACEPTACIONES Y EVOLUCION DE TRABAJO

*El concepto gramatical de trabajo, ha sufrido determinada evolución, la sentencia bíblica considera el trabajo como un castigo y un mal - necesario que el hombre debe de respetar y soportar. Ya que para -- los Romanos Clásicos, fue un producto , un objeto. Para Ródbertur el trabajo llegó a ser una cosa una mercancía, aunque ya no como ---- producto al modo de los romanos, sino como una actividad en sí. ---- David Ricardo y Carlos Marx señalan la misma idea. ***

***MONILAU, CITADO POR PEREZ BÓTIGA, Curso del Derecho del Trabajo Edictorial Tecnos, S.A. Sexta Edición P-21**

**** IDEM.**

4.- ASPECTOS GENERALES DEL PRECEPTO DE OBLIGACION

Para obtener la definición de obligación, generalmente se recurre al carácter bilateral del derecho, definiéndola como una reacción-total crediticia, lo que no deja de tener cierta fortuna, pues -- como afirma el Maestro Rojina Villegas, los dos lados o aspectos - de la relación obligatoria, son conexos entre sí , en el sentido de que son interdependientes; el uno no existe sin el otro.

El jurista español Clemente Diego, nos dice, que obligación -----
 "ES UNA RELACION JURIDICA CONSTITUIDA A VIRTUD DE CIERTOS HECHOS -
 ENTRE DOS O MAS PERSONAS, POR LA QUE UNA, DENOMINADA ACREEDOR, ---
 PUEDE EXIGIR DE OTRO LLAMADO DEUDOR, UNA DETERMINADA PRESTACION."*

Así mismo, se señala que la obligación "ES LA RELACION JURIDICA ---
 QUE SE ESTABLECE ENTRE UNA PERSONA LLAMADA ACREEDOR QUE PUEDE -----
 EXIGIR DE OTRA LLAMADA DEUDOR, UNA PRESTACION O ABSTENCION DE ----
 CARACTER PATRIMONIAL" . De donde se desprende que son tres los ---
 elementos que integran el contenido de las obligaciones:

- 1.- El Primer Elemento: Los sujetos que en la misma participación y que no pueden ser otros, únicamente dos, un sujeto llamado acreedor y otro llamado deudor
- 2.- El Segundo Elemento: Lo constituye la relación Jurídica, que basada en la doctrina francesa, debe de entenderse - como la situación que es protegida por el derecho objetivo y que otorga al acreedor una facultad para promover una acción y lógicamente para obtener la prestación debida

*BORJA SOPIANO, MANUEL, Teoría General de las Obligaciones
 Editorial Porrúa, S.A. MEXICO 1959. P-80

3.- El Tercer Elemento: Resulta ser el objeto material de dicha relación y el deudor debe de cumplir

Si configuramos en un cuadro la obligación, es muy precisa al señalar que dentro del Derecho tiene varias fuentes que la generan y que son:

- a).- Contrato
- b).- Declaración unilateral de la voluntad
- c).- El enriquecimiento ilegítimo, el pago de lo indebido, y la noción del cuasi contrato
- d).- Gestión de negocios
- e).- Hechos ilícitos
- f).- Responsabilidad objetiva o riesgo
- g).- La Ley. **

Se llega a la conclusión que la forma más correcta de definir la ---- obligación es enfocandola desde el lado pasivo de la relación jurídica, refiriéndose solo al deudor; así es definida por el emperador Romano-- Justiniano " ES EL VINCULO JURIDICO QUE CONSTRIENE A UNA PERSONA A PAGAR ALGUNA COSA, SEGUN LAS LEYES DE LA CIUDAD." **

Aubry y Rau. afirman que la "OBLIGACION ES LA NECESIDAD JURIDICA POR -- CUYA VIRTUD UNA PERSONA SE HAYA CONSTRENIDA, CON RELACION A OTRA, A DAR, A HACER O A NO HACER ALGUNA COSA."***

* BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo Editorial Cárdenas. MEXICO 1978 P-3

**BORJA SORIANO, MANUEL. Teoría General de las Obligaciones Editorial Porrúa, S.A. MEXICO 1959, P-79

*** IDEM

5.- ETIMOLOGIA

Obligación proviene de la Voz Latina *Obligatorio*, que se deriva de obligar (Ob; alrededor y ligare; ligar o atar); por lo que significa ligadura, sujeción física.*

La Obligación Jurídica representa una restricción a la libertad del obligado, pues para situarse en el estado de dependencia, se requieren causas bien determinadas, que hacen que el campo del -- derecho se acepte en un sentido técnico restringido, frente a un -- sentido más amplio de la acepción etimológica y vulgar.

6.- ACEPTON DE OBLIGACION COMUN

Para el Jurista Clásico Paulo, " LA SUBSISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES CONSISTE EN QUE CONSTRIENE A OTROS A DARNOS, A HACERNOS O, A PRESTAR NOS ALGUNA COSA (GARCIA DEL CORRAL)."

Precisando más, afirma que "LA ESENCIA DE LA OBLIGACIÓN NO CONSISTE EN CONVERTIR ALGO EN COSA O SERVIDUMBRE NUESTRA: SINO COMPELER A -- OTRO PARA DARNOS, HACERNOS O PRESTARNOS ALGO."

Dentro de los tratadistas modernos, elegimos la definición de Pothier, quien afirma que "OBLIGACIÓN ES UN VINCULO DE DERECHO QUE NOS SUJETA RESPECTO DE OTRO A DARLE ALGUNA COSA O, HACER O NO HACER ALGUNA COSA.

*BORJA SORIANO, MANUEL. Teoría General de las Obligaciones Editorial Porrúa, S.A. MEXICO ,1959 P.79

** IDEM.

La obligación en derecho común, es una expresión técnica que encierra la relación deuda-crédito, proveniente de las fuentes reconocidas por el mismo derecho. "OBLIGACION. ES LA NECESIDAD JURIDICA DE CUMPLIR UNA PRESTACION DE CARACTER PATRIMONIAL, PECUNIARIA O MORAL, EN FAVOR DE UN SUJETO QUE YA EXISTE".

Para obtener la definición de obligación, se recurre por lo general al carácter bilateral del derecho, definiendo como una relación total --- crediticia.

El maestro *Rojina Villegas* afirma, que los dos lados o aspectos de - la relación obligatoria, son conexos entre sí, en el sentido de que - son interdependientes, el uno no existe sin el otro.

El Jurista Español *Clemente Diego* define la Obligación como "UNA RELACION JURIDICA CONSTITUIDA A VIRTUD DE CIERTOS HECHOS ENTRE DOS O MAS - PERSONAS, POR LA QUE UNA, DENOMINADA ACREEDOR PUEDE EXIGIR DE OTRO, -- DENOMINADO DEUDOR, UNA DETERMINADA PRESTACION."*

El Maestro *Borja Soriano*, define la obligación como: " LA RELACION JURIDICA ENTRE DOS O MAS PERSONAS EN VIRTUD DE LA CUAL UNA DE ELLAS LLAMADA DEUDOR, QUEDA SUJETA PARA CON OTRA, LLAMADO ACREEDOR, A UNA PRESTACION O A UNA ABSTENCION DE CARACTER PATRIMONIAL, QUE EL ACREEDOR PUEDE EXIGIR DEL DEUDOR."**

*BORJA SORIANO, MANUEL. *Teoría General de las Obligaciones*
Editorial Porrúa, S.A. MEXICO 1959 P-79

** IDEM.

De la anterior definición se desprende que tanto es deber del deudor, como facultad del acreedor de exigir.

Se considera que la forma más correcta de definir la obligación, es - enfocándola desde el lado pasivo de la relación jurídica, refiriéndonos sólo al deber del deudor.

El Emperador Romano Justiniano define la obligación como el "VINCULO JURIDICO QUE CONSTRIENE A UNA PERSONA A PAGAR ALGUNA COSA, SEGUN LAS LEYES DE LA CIUDAD".*

Rau y Aubry, afirman que la obligación es "LA NECESIDAD JURIDICA POR CUYA VIRTUD UNA PERSONA SE HAYA CONSTRENIDA, CON RELACION A OTRA, A - DAR, HACER O, A NO HACER ALGUNA COSA.", semejante a la definición que nos da el gran Jurista Planiol; obligación es "EL VINCULO DE DERECHO POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE ENCUENTRA CONSTRENIDA HACIA OTRA A HACER O NO HACER ALGUNA COSA."

7.- EVOLUCION DE LA OBLIGACION COMUN

Anotamos las ideas del Jurista Clemente Diego para poder esbosar someramente la obligación dentro del aspecto civil en su evolución.

Hacemos notar, ante todo, que en el Derecho Romano, no existió el concepto abstracto de la obligación, pues esta era concebida como una - relación de dominio en la que el obligado era una persona encadenada a otra por algo que le debía, creando así un nexum.

*BORJA SORIANO, MANUEL. Teoría General de las Obligaciones Editorial Porrúa ,S.A. MEXICO. 1959 P-80

Por tal motivo el acreedor tenía sobre su deudor un derecho análogo al del propietario sobre la cosa, es por lo que debemos partir de la idea que el prototipo de la vida jurídica de la época se desprendía del derecho real y todo los derechos eran conceptuados como -- derechos reales.

Es por lo que hasta el siglo XIX, los autores civilistas canalizaban la obligación, acudiendo solo al deber del deudor para explicarla, describirla y analizarla repitiendo sin cesar su carácter -- subjetivo.

Por lo que la concepción moderna, influida por el Derecho Germánico, da un paso importante, concediendo relevancia al valor objetivo de la obligación es más predominante que el carácter subjetivo; motivando con todo esto profundas polémicas doctrinales de innegable -- valor positivo.

A manera de parangón y sintetizando la evolución histórica hacemos nuestro lo siguiente " LA OBLIGACION ROMANA ERA DE PERSONAS O SUJETOS DETERMINADOS". Por tal motivo consideramos que la obligación moderna puede ser de sujetos indeterminados o determinados, ya sea por un --- acto posterior, tales como los títulos al portador, la promesa de -- recompensa, etc.. Por lo tanto en la obligación romana el elemento -- patrimonial es ahogado por el elemento personal. En la obligación -- moderna el elemento patrimonial deja en la penumbra al elemento per-- sonal."*

*BORJA SORIANO, MANUEL. Teoría General de las Obligaciones
Editorial Porrúa, S.A. MEXICO 1959 P-79

Ahora pasamos a referirnos a la influencia objetivista del Derecho Germánico, citamos al jurista francés Gaudemet; "La idea de que - la persona debe a la otra, tiende a substituirse por la de el --- patrimonio que es el que se debe al mismo, el derecho personal no es ya un derecho sobre la persona, es un derecho sobre los bienes, su única diferencia son el derecho real, como se puede detectar, es que no afecta privativamente a una cosa determinada, si no colectivamente al patrimonio entero, el deudor y el acreedor unicamente son los representantes jurídicos de sus bienes."

Hacemos un breve resumen, en primer lugar mencionamos que el Cambio resulta enorme pues las relaciones personales entre el acreedor y deudor pasan de un estado de encadenamiento material a la concepción de un vínculo moral entre ambos. El poder físico del acreedor sobre el cuerpo del deudor se transforma en su Señorío sobre su voluntad. Por tal motivo la garantía de la obligación no radica -- tanto en la persona del deudor, como en su patrimonio.

El jurista Ragaud, cuyos conceptos aprueba Boncasse, responde a la tesis objetivista, diciendo: Es perfectamente verdadero que la --- obligación se ha despersonalizado más y más para patrimonializarse La obligación puede considerarse objetivamente en su contenido, -- independientemente de la persona de su deudor, por el intercambio - del cual Este contenido debe de realizarse, poco importa en general al acreedor que un nuevo deudor sustituya al antiguo, siempre y --- cuando su solvencia sea la misma y que en definitiva el contenido de la obligación se realice en su provecho, reconocemos que en la --- noción moderna de la obligación la persona del sujeto pasivo pueda-- cambiar sin que la relación sea destruida, pero esto no suprime la - necesidad de un objeto pasivo

El objeto de la obligación no es el patrimonio del deudor, ni el --- derecho moderno de su persona, si no la prestación por suministrar, - hechos o abstenciones por el sujeto pasivo, la obligación sigue --- siendo pues, una relación de persona a persona, aunque la individua lidad de ésta importe poco en derecho moderno."*

Finalmente los juristas GAZIN Y JALLU, afirmaron que " LO QUE INTE-- RESA EN LA OBLIGACION NO ES EL SUJETO PASIVO, SINO EL PATRIMONIO RES- PONSABLE".*

Al respecto afirma el jurista Rojina Villegas "QUE SE TRATA DE UN ERROR EVIDENTE, PUES UNA COSA MUY DISTINTA ES QUE EL SUJETO PASIVO O ACTIVO PUEDAN SER SUBSTITUIDOS Y OTRA QUE LA OBLIGACION PUEDA --- EXISTIR SIN SUJETO ACTIVO O PASIVO."**

Precisamente en el momento de administrarse la sustitución, se esta demostrando que no puede haber un instante sin que el acreedor o -- deudor originarios sean inmediatamente reemplazados por el substi- tuto. Es por lo que se considera que se Trata de una posición defini- tivamente rechazada en la Doctrina.

* BORJASORTIANO, MANUEL. Teoría General de las Obligaciones Editorial Porrúa, S.A. MEXICO ,1959 P-54

**IDEM.

Por último afirmamos y señalamos que en forma real y practica para que exista una obligación necesariamente se necesita la participación de dos sujetos que son el activo y el pasivo, o sea la relación de persona a persona, debiendo existir un elemento o un bien dependiendo indiscutiblemente del bien patrimonial.

8.- IDEAS BASICAS ACERCA DE LA OBLIGACION LABORAL

Con las bases anteriormente establecidas, consideramos que ya es posible abordar el estudio sobre las obligaciones laborales.

Con el nacimiento de las diversas ramas jurídicas autónomas, la palabra "Obligación" adquiere diversas significaciones, expresando así diversas situaciones "Debidas", por ejemplo obligaciones de dar alimentos; (la obligación que tienen los ciudadanos de dar alimentos), la obligación que tienen los ciudadanos de tal o cual cosa, la obligación que tienen los trabajadores en el centro de trabajo en los cuales prestan un servicio determinado.

Entre las obligaciones de los trabajadores el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, nos reza al respecto lo siguiente: "Son obligaciones de los trabajadores, cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables."

Al respecto haremos algunos comentarios sobre las obligaciones que expresamente la Ley asigna a los trabajadores, en el artículo antes señalado en el sentido de que, lo repetimos una vez más, las obligaciones de ambas partes crean recíprocos derechos para exigir su cumplimiento.

Una de las obligaciones que consideramos de suma importancia en este estudio que realizamos es la incluida en la fracción III - del artículo 134 de la Ley de referencia, y es "DESEMPEÑAR EL SERVICIO BAJO LA DIRECCION DEL PATRON O DE SU REPRESENTANTE, A CUYA AUTORIDAD ESTARAN SUBORDINADOS EN TODO LO CONCERNIENTE AL TRABAJO."*

En las relaciones laborales es indispensable considerar como -- elemento principal la buena fe, para "ejecutar el trabajo con - la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenientes, estos elementos son los que normalmente se les exigen a los trabajadores para que el trabajo sea realizado de la mejor forma posible y en caso de duda, la costumbre y la analogía son factores determinantes."**

En cuanto a los materiales e instrumento de trabajo el artículo 134 fracción IV, nos dice "Que los trabajadores deben de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para desarrollar su trabajo, no siendo responsables los trabajadores por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa --- construcción." ***

*GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A. MEXICO, 1980 P-212

** IDEM

***IDEM

BUENAS COSTUMBRES DEBEN DE OBSERVAR LOS TRABAJADORES

La fracción VII del mencionado artículo 134 de la Ley de su materia nos dice al respecto: "QUE LOS TRABAJADORES DEBEN DE OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES DURANTE EL SERVICIO."*

Se cree que aunando las razones morales que llevaron los legisladores a instituir esta obligación, lo hicieron con el fin supremo de que los trabajadores estén ~~en~~ en su centro de trabajo, así como en la comunidad y, sobre todo en beneficio de la fuente de trabajo.

PRESTAR AUXILIO

Contemplando este aspecto dentro de las razones sociales se detecta que la Ley exige, en la fracción VIII del artículo en estudio, -- ("Que los trabajadores presten auxilio en cualquier tiempo que se-- necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las per-- sonas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo").**

Creemos que viendolo desde un punto de vista humanitario es un deber que tenemos con nuestros semejantes de auxiliarnos dentro de nuestras posibilidades en cualquier momento, desprendiendose una relación ---- directa del obrero con el empresario, así como con sus compañeros de trabajo, justificándose de sobre manera está obligación.

*RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. MEXICO, 1973

** GUERRERO EUQUIERIO , Manual del Derecho del Trabajo Editorial Porrúa ,S.A. MEXICO, 1980 P 216

En concordancia con esta obligación el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo repite los conceptos de "Siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, compañeros, patrón, o la existencia misma de la fuente de trabajo, así mismo la jornada de trabajo podrá prolongarse por tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males."

En tal virtud de este concepto nace eminentemente la "OBLIGACION -- DEL TRABAJADOR DE TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO".

EXAMEN MEDICO

La sola presencia de una persona enferma en un centro de trabajo, -- puede ocasionar una serie de consecuencias graves, la más inconv--- niente es, si se trata de enfermedad transmisible o contagiosa con la cual disminuye su capacidad de trabajo y, por lógica baja la produc--- ción en el departamento o lugar en el cual se encuentre laborando -- dicho trabajador

En tal virtud la Ley establece en la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo de "Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en -- la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable."*

Se agrega a la Ley una fracción en la que se impone al trabajador la obligación de "Poner en conocimiento del patrón las enfermedades --- contagiosas que padezca, en cuanto tenga conocimiento de ello". Sin embargo 'este mandato definitivamente no se cumple, ya que el traba--- jador evita que la empresa se de cuenta, para no correr el riesgo de la suspensión de su contrato.

En tal virtud es de suma importancia y de mayor utilidad que la empresa practique examen médico periódicamente."*

EVITAR DANOS O PERJUICIOS

La fracción XII del artículo en estudio, en éste fragmento podemos observar , la relación que existe, entre el trabajador y el patrón de una empresa o fuentes de trabajo, QUEDAN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES A COMUNICAR AL PATRON LAS OBSERVACIONES QUE HAGAN PARA EVITAR PERJUICIOS A LOS INTERESES Y VIDAS DE SUS COMPANEROS O DEL --- PATRON. **

GUARDA DE SECRETOS

La fracción XII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, -- impone el deber de los trabajadores de "GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE - LOS SECRETOS TECNICOS, COMERCIALES Y SOBRE TODO DE FABRICACION DE LOS PRODUCTOS A CUYA ELABORACION CONCURRAN DIRECTAMENTE O DE LOS - CUALES TENGAN CONOCIMIENTO POR RAZONES DE TRABAJO QUE DESEMPEÑEN - LOS TRABAJADORES, ASI COMO DE LOS ASUNTOS DE ADMINISTRACION, CUYA DIVULGACION PUEDA CAUSAR PERJUICIOS A LA EMPRESA."***

*GUERRERO EUQUERIO . Manual del Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, MEXICO, 1980 P 216

** IDEM.

***OB.CIT. P-217

Por último para culminar este numeral debemos partir de que todo concepto o connotación obligacional debe de surgir en un campo - específico del derecho, debiéndose independizar respecto a la -- connotación propia del derecho común , a efecto de ser más precisa y científica

Siguiendo con nuestro orden de ideas es necesario precisar que en el Derecho del Trabajo podemos observar que el centro vital - y de estructuración científica lo constituye la relación de --- trabajo, cuyo contenido no es explicable satisfactoriamente en el momento en que deja de ser el contrato la fuente de dicha relación como lo afirma la corriente contractualista apoyada en -- principios civilistas. Todavía recientemente se llegó a pensar así, ya que equivocadamente quiso explicarse a la Obligación -- Laboral con el mismo molde de la Obligación Civil, y además --- porque se consideraba imposible que dentro del cuadro general - de la obligación, pudiera esta sufrir diversas evoluciones como aconteció con las obligaciones mercantiles. Concluyendo que sí históricamente el concepto de obligación jurídica nació en el - derecho civil. En tal virtud no debemos afirmar que la obligación jurídica laboral debe de adecuarse necesariamente a todos los rasgos de la obligación común.

Hacemos notar que la Doctrina ha aceptado después de polémicas profundas que la obligación solo es parte de un elemento de la - relación jurídica.

Aceptando las ideas del Maestro Rojina Villegas, cuando nos dice que la obligación deberá de encontrarse en potencia en las normas de derecho y no deberá de tener existencia independientemente de los demás conceptos jurídicos fundamentales, y que los --- diversos elementos de la relación jurídica, están relacionados - entre si en forma necesaria y ninguno de ellos tiene sentido por si mismo.

En tal virtud consideramos que el objeto de la relación jurídica son las formas de conducta que se manifiestan como facultad, --- deber o sanción, es decir conductas que se imputan a los sujetos por virtud de la realización de un supuesto jurídico.

Por todo lo antes mencionado, podemos decir que siendo las obligaciones el objeto de la relación jurídica, categoría esencial de todo derecho, las formas de conducta pasan a ser elementos simples de derecho y es lo que nos permite concretamente, hablar de la -- obligación laboral y en términos generales, de la obligación en -- las diversas ramas del derecho.

9.- CARACTERISTICAS DE LA OBLIGACIÓN

La Obligación Laboral partiendo que estuvo regulada en tiempos -- pasados por el derecho común, en cuanto que en nuestra legisla--- ción, en los Códigos Civiles de 1970 y 1884, bajo el rubro ----- "CONTRATOS DE OBRAS" reglamentaron seis diversos contratos de -- prestación de servicios, a saber; servicios domésticos, servicio -- por jornal, contratos de obra por destajo o a precio alzado, ser- vicio de los portadores y alquiladores, del aprendizaje y del con- trato de hospedaje, obtuvo su posterior independencia conceptual, por tal motivo es distinta la obligación común. Continuando con el proyecto programado, anotamos las características más sobresalien- tes de la Obligación Laboral a manera de ensayo.

- a).- La característica más importante que anotamos es que la Obligación Laboral es de naturaleza esencialmente personal

Como se indicó anteriormente, la prestación del servicio en sí, ---- requiere de una reglamentación, en cuanto a que tiene un valor y -- que por lo mismo es materia de derecho de otra persona; es decir de la contraparte de la relación Laboral.

Hacemos notar ante todo, que el Dr. Mario de la Cueva afirma que la --- "RELACION ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR ES DE NATURALEZA PATRIMONIAL, PERO A SU LADO SE ENCUENTRA UNA RELACION PERSONAL, DE LA QUE SE DERIVAN COMO OBLIGACIONES FUNDAMENTALES LOS VARIOS DEBERES DE CONSIDERACION A LAS --- PERSONAS Y SI A LO ANTERIOR AGREGAMOS QUE LA OBLIGACION LABORAL PROVIENE DE LA RELACION DE TRABAJO, PROVIENE A SU VEZ DE FACTORES PERSONALES O CALIDADES PROPIAS A LA PERSONA DEL TRABAJADOR, COMO PUEDE SER SU -- CAPACIDAD EN DETERMINADO TIEMPO DE TRABAJO, EL PRESTIGIO O FAMA DE -- QUE GOZA, SU RESISTENCIA FISICA, ETC. CUALIDADES PERSONALES QUE EL --- PATRONO NO DEJA DE CONSIDERAR PARA EL NACIMIENTO DE LA RELACION LABORAL, DE LA QUE SURGEN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES".* por lo que llegamos a la conclusión que la obligación laboral es de carácter -- eminentemente personal.

- b).- Otra característica importante es aquella que surge de - la naturaleza física o moral de los sujetos que inter--- vienen como patrono y como trabajador

* DE LACUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo
Décima Primera Edición . T. 1 P-416 MEXICO, 1969

Por lo tanto aceptamos que unicamente son sujetos de la obligación laboral las personas que participan con el carácter de patrón y -- trabajador; si bien son sujetos del derecho del trabajo todos los que participan de la titularidad de un derecho o de una obligación derivado del estatuto que lo reglamenta. La característica en ---- cuestión , surge porque los elementos personales de la obligación laboral deben de revestir de cierta naturaleza, ya que respecto al sujeto patrono, podrá serlo tanto persona física como persona moral pero tratandose del sujeto trabajador. siempre sera persona física y ni siquiera excepcionalmente podrá asumir una persona moral la calidad de trabajador. Así que pueden tener la calidad de patrono; tanto una persona física como una moral. La calidad de trabajador solo puede asumirla una persona física. Así lo disponen también los artículos 8° y 10° de la Ley Federal del Trabajo.

- c).- Otra de las características de suma importancia es determinar a cada uno de los sujetos al momento de constituir una obligación laboral.

En el caso de la Obligación Civil, al sujeto activo se le denomina acreedor el cual tiene el derecho de exigir y el sujeto pasivo llamado deudor, tiene la necesidad jurídica de amoldar su conducta a la exigencia del acreedor, surgiendo la facultad jurídica de obligar al deudor a cumplir con lo que se obligó . No siendo -- para esto, que dichos sujetos; activo y pasivo, esten determinados en el acto constitutivo de la obligación.

en cambio, tratándose de la obligación laboral, deben determinarse desde el acto constitutivo de la obligación, estableciéndose que los trabajadores que no sepan con precisión el nombre y apellido del patrón, denominación o razón social de la empresa, deberán de precisar en su demanda la ubicación de la misma, establecimiento o lugar donde presto sus servicios.

Por supuesto que éste precepto corresponde al Derecho Procesal - del Trabajo y, se refiere no al momento constitutivo de la obligación laboral, si no a otro distinto, sin embargo, los trabajadores deben de saber "por lo menos", la ubicación de la empresa y la actividad a que se dedique su patrón, para poder exigir -- sus derechos; y con esto ya se supone que el propio trabajador - tiene determinado en cierta forma al sujeto patrón, y solo se - le pide que cumpla con determinados extremos, para poder hacer exigible sus prestaciones ; además se busca suplir una deficiencia para proteger al trabajador, según la naturaleza propia del Derecho del Trabajo.

Para reforzar toda nuestra argumentación citamos la siguiente -- Jurisprudencia que dictó la Suprema Corte de Justicia de la --- Nación.

"PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE LA OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU"

El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades --- jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para - prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obre- ro patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta

como Director de la Negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostentaba como -- director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter

Por otro lado hacemos un análisis de la Teoría General de las Obligaciones, y nos encontramos con un campo pródigo para su desarrollo y -- ensanchamiento, en el Derecho del Trabajo.

Por tal motivo el Derecho del Trabajo representa la nueva idea del -- concepto Derecho, y por lo mismo al adecuarse a las necesidades ---- características de la prestación de un servicio, requiere y ha creado nuevas Instituciones Jurídicas que por desconocerse en otras ramas del Derecho, lógicamente no aparecían en la que tradicionalmente se consideraban como fuentes generales de obligaciones y una de estas instituciones es el Contrato Colectivo de Trabajo.

Así mismo la esencia misma del Derecho del Trabajo requiere de una normatividad especial que la hace convertirse por su forma de obligar, en una fuente del Derecho objetivo y de las obligaciones institucionales, ya que en muchas de sus disposiciones contienen obligaciones directas--sujetas de la relación de trabajo ya sea patrón o trabajador, algunas obligaciones son de hacer, otras de no hacer y otras de dar, pero todas encuadrables dentro de la Teoría General de las Obligaciones.

Una vez planteado todo lo anterior, analizamos los problemas privados que se pueden suscitar con mucha frecuencia. El primero que se nos presenta es cuando tenemos que determinar al sujeto patrón en los casos de substitución que se haga, tanto el patrón substituto como el patrón substituido, deben de avisar al trabajador la ---- substitución, no surge una nueva relación laboral como lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, y que dice:

"LA SUBSTITUCION DEL PATRON NO AFECTARA LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA, EL PATRON SUBSTITUIDO SERA SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL NUEVO POR LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LEY, NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCION, HASTA POR EL TERMINO DE SEIS MESES CONCLUIDO ESTE, SUBSISTIRA UNICAMENTE LA RESPONSABILIDAD DEL NUEVO PATRON. EL TERMINO DE SEIS MESES A QUE SE REFIERE EL PARRAFO ANTERIOR, SE CONTARA APARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HUBIESE DADO AVISO DE LA SUBSTITUCION AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES."*

La obligación laboral es intrasmisible, por causas de extinción -- propia a su naturaleza en cuanto al trabajador, ya que respecto al patrón si cabe la trasmisibilidad.

*RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada
Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. P-14

PROBLEMAS QUE SUELEN PRESENTARSE CON MUCHA FRECUENCIA.

A).- Acerca del cambio o substitución del trabajador, la substitución del trabajador para el cumplimiento de la obligación laboral, no es posible porque se extingue la propia relación de trabajo, ya que su carácter es eminentemente personal de la obligación laboral ya que no admite substitución por parte del trabajador en la prestación del servicio. Por lo que en estos casos no es transmisible.

B).- Acerca de la substitución del Patrón.- Ya se ha dicho que si es posible y que incluso la Ley Federal del Trabajo vigente, hace responsable solidariamente al patrón substituto y al substituido por el tiempo correspondiente a seis meses, una vez hecha la substitución y que sea conocida por el trabajador para garantizarle al mismo sus prestaciones que sean conforme a Derecho. Nos hacemos una pregunta muy importante del "PORQUE" o, en virtud de que, el patrón substituto se responsabiliza por prestaciones anteriores devengadas de un contrato o pacto en el cual no fue parte.

Sin embargo en la práctica al ser exigida dicha responsabilidad, se observó que al lado de la relación obligatoria personal entre el trabajador y patrón, se encuentra otra relación directa entre los bienes de la negociación, que responden en forma independiente de los propietarios.

Por tal motivo se desprende de todo lo anterior que la substitución del patrón si es posible, por lo que en estos casos cabe la transmisibilidad de la obligación laboral.

C).- Como última característica anotamos que al igual que la relación misma de trabajo, la obligación laboral surge para durar - y su existencia depende de la primera que constituye el núcleo y todo cambio y modificación que sólo afecta a las condiciones de trabajo, salarios, jornadas, no altera el vínculo mismo --- resultando como otra característica notable de la obligación -- laboral, que es modificable en su objeto, sin llegar a consti-- tuir una novación , es decir, que el cambio en el objeto no --- provoca la extinción de la relación y consecuentemente la obli-- gación laboral subsiste.

Por lo tanto tenemos, que la obligación laboral permite la modi-- ficación específica de su objeto, ya que pueden darse múltiplex combinaciones de conductas de dar, hacer o viceversa, o bien -- puede convertirse en una combinación de conductas, según la na-- turaleza concreta del trabajo que se desempeñe, lo que en el -- campo del Derecho Común es más difícil que acontezca, pero no es imposible, pues el cambio de conductas en el objeto se ---- precisa en forma absoluta sin posibilidad de modificación, --- como ejemplo podemos citar; La cesión de créditos toda vez que tiene el carácter de venta si se hace por precio cierto y en - dinero el que permuta si se efectúa a cambio de una cosa, el de donación si se realiza gratuitamente, así concluimos que si -- cambia la obligación

Ahora bien me permito anotar que en lo único que difieren, la -----
venta, permuta y donación . por una parte, y la cesión de --- -----
créditos por la otra, es con respecto al objetivo, en un supuesto --
se trata de cosas y en otro de bienes corporales , es decir, que. --
En materia de Derecho Común, la modificación que se haga en el -----
objeto cambia la conducta que la obligación contiene, modificando --
incluso la relación contractual, lo que acontece cuando se modifica--
el objeto y la obligación laboral, ya que no implica un cambio o se
le adscribe a un nuevo puesto donde la actividad que tenga que de-
sempeñar sea completamente distinta a lo que hacia en su puesto ori-
ginal, o bien que se le destine a ocupar en forma temporal un puesto
vacante donde tenga que desempeñar una actividad diferente a su pue-
sto fijo: en estos casos, la obligación laboral se modifica en su ----
objeto sin ocasionar la extinción de la relación laboral.

CAPITULO TERCERO

CLASIFICACION DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- 1.- PRINCIPALES Y ACCESORIOS
- 2.- PREVIAS Y POSTERIORES
- 3.- DE HACER Y DE NO HACER
- 4.- PROVENIENTES DE LA MATERIA
SUSTANTIVA Y PROVENIENTES
DE DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS
Y DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO
- 5.- MORALES, SOCIALES Y DISCIPLINARIAS
- 6.- INMEDIATAS, CONTINUAS Y PERIODICAS
- 7.- GRAVES Y LEVES

CLASIFICACION DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Tomando en consideración la importancia doctrinal, las características sobresalientes comunes, los rasgos especiales o sus efectos más importantes elaboramos una clasificación general de las obligaciones del trabajador, ahora bien, de las clasificaciones que proponemos nos encontramos con puntos de vista completamente arbitrarios, esto se hizo con el fin de lograr un análisis más completo de dichas obligaciones tratando de aprovechar las afinidades o uniformidades que se nos ofrecen, recalcar su importancia doctrinal y sus efectos legales o simplemente prácticos, según el caso, al efecto proponemos las siguientes clasificaciones:

1.- OBLIGACIONES PRINCIPALES Y ACCESORIAS

Esta clasificación es de suma importancia, tanto desde el punto de vista puramente doctrinario como legal o práctico. El efecto inmediato de la relación de trabajo es precisamente la creación de derechos y obligaciones, surgiendo así la relación laboral, siendo que dicha relación es de carácter oneroso se debe de tomar en consideración que las obligaciones de una de las partes son al mismo tiempo los derechos de la contraparte.

En tal virtud la obligación principal y fundamental del trabajador es la prestación del servicio. Al respecto, cabe citar, que la Obligación Principal del Trabajador, es aquella por la cual queda constreñido a prestar su energía de trabajo al patrón, resultando de todo ello todos los efectos auténticamente laborales y es lo que hace que a ley reglamentaria del trabajo surja como la ordenación jurídica de las relaciones y situaciones resultantes de que ese servicio se preste

Por ello la existencia de la obligación principal requiere de un acto volutivo que haga posible considerar a la energía humana como objeto de una obligación; consecuentemente ese acto de voluntad, - debe ser necesariamente un acto de sometimiento jurídico personal a las disposiciones y limitaciones que impone la ley.

Por lo que así deviene el deber de obediencia y la facultad de mandar en lo relativo al trabajo, es por lo que informamos que la obligación principal es poner al servicio del patrón la cantidad de ---- energía de trabajo convenida, por lo que el trabajador se pone a -- disposición del patrón desde el momento en que así este convenido en los contratos de trabajo.

Al respecto cabe citar, lo expresado por el artículo 59 de la Ley -- Federal del Trabajo, cuando dice que "EL TRABAJADOR Y EL PATRON FIJA RAN LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO, A FIN DE PERMITIR A LOS --- PRIMEROS EL REPOSO DEL SABADO. O CUALQUIER MODALIDAD EQUIVALENTE."*

En virtud de lo anterior, se considera que el reparto de horas a la - semana no puede exceder de 48 horas para la jornada diurna, de 45 --- horas para la jornada mixta y de 42 horas para la jornada nocturna. Por tal motivo se considera como tiempo extra el excedente de estos - máximos.

*RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada
Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. MEXICO, P-24

El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo expresa que la jornada --- diurna es la que queda comprendida entre las seis y las veinte ho-- -- ras , jornada nocturna es la comprendida entre periodos de tiempo - -- de la jornada diurna y la nocturna, siempre que el periodo nocturno --- sea menor de tres horas y media.

Los máximos que se establecen son con el fin de cuidar la salud de los trabajadores ya que de lo contrario el exceso de trabajo podría ----- ocasionar alteraciones al trabajador tanto físicas como mentales, y por consecuencia disminuye su rendimiento.

El artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo nos remite a la fracción -- III artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo. Para fijar exactamente - la jornada de trabajo que deben desempeñar los trabajadores.

Cabe agregar que la Ley Federal del Trabajo contempla todas y cada una de las situaciones en las cuales se encuentran los trabajadores ya que las disposiciones que se mencionan en dicha Ley son de orden público por lo tanto se trata de proteger los derechos de los trabajadores.

El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que durante la - jornada de trabajo continúa se considera un descanso de media hora, -- por lo menos. **

*RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada
Publicaciones Administrativas y Contables MEXICO. P-24

** OB.CIT. P-25

Se considera que esta media hora de descanso que se les otorga a los trabajadores en ocasiones es con el fin de que el trabajador recupere las energías perdidas, ya que es beneficio para el propio patrón que el trabajador este en buenas condiciones para así producir más en favor del mismo.

Cuando se trata de una jornada discontinua no es obligación del patrón proporcionar tiempo alguno a los trabajadores, tomando en consideración que al interrumpir su jornada se tuvo tiempo --- suficiente para poder recuperarse tanto física como mentalmente, depnediendo de l trabajo que se desarrolle.

El artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo nos señala al respecto , cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta su servicio durante las horas de reposo o de comida, el ----- tiempo, correspondiente le será computado como tiempo efectivo de trabajo."*

Se considera que el fin fundamental del artículo que antecede es - evitar que los trabajadores abandonen las fuentes de trabajo, ya - que algunas empresas privadas, así como paraestatales, tienen --- servicio de comedor, porque solamente así se tiene un mayor ---- control de personal.

Tenemos que la obligación principal requiere acto voluntivo que -- haga posible considerar a la energía humana como objeto de obligación y ese acto de voluntad debe de ser un acto de sometimiento -- jurídico personal a las disposiciones y limitaciones que impone la Ley.

*RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada
Publicaciones Administrativas y Contables. MEXICO, P-25

Se hace notar que deviene el deber de obediencia y la facultad -- de mandar en lo relativo al trabajo, y si la obligación princi -- pal es poner al servicio del patrón la cantidad de energía de --- trabajo convenida, su observancia esta sometida a determinados -- principios. En primer lugar debe de ser personal, característica básica del Derecho del Trabajo; la obligación del trabajador de - prestar sus servicios, implica en que debe de ejecutar personal- mente El las labores y si el trabajador se hiciera substituir -- por otra persona faltaría el cumplimiento de la obligación, to- da vez que la substitución solo podría ser mediante acuerdo del-- patrón, o cuando la costumbre o el uso lo autoricen; y de ser así el trabajador substituto quede ligado al patrón y se hace responsable ante El.

Si bien es cierto que cuando el trabajador obra con autorización del patrón existe uso o costumbre que le permite contratar los - servicios de un substituto , queda ligado al patrón y se hace --- responsable ante El

Por la otra parte, cuando el trabajador obra sin la autorización del patrón existe uso y no existe costumbre , la situación se -- complica ya que generalmente el substituto sera contratado por el trabajador titular en nombre de la empresa habiendo este engaño, surge una pregunta muy importante quién debe de reportar las con- secuencias. Presentándose las siguientes situaciones.

A).- El trabajador sustituido falta al cumplimiento del con- trato y consecuente mente es responsable del contrato.

El artículo 32 de nuestra Ley Laboral dice al respecto que "EL -- INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO SOLO DA LUGAR A SU RESPON- SABILIDAD CIVIL, SIN QUE EN NINGUN CASO PUEDA HACERSE COACCION --- SOBRE SU PERSONA."

Se hace la aclaración que solamente viene siendo una responsabilidad civil por los daños y perjuicios, que se deriven de la sustitución -- del trabajador.

Se observa que realmente el único que sufre daños es el propio trabajador sustituto, ya que se le deja de cubrir su salario, o también suele suceder que resulte víctima de un accidente de trabajo y que carezca de protección y seguridad social.

Dejar la responsabilidad sobre el patrón equivale a imponerle una -- responsabilidad por actos en los cuales no participó, y además ---- proviene con dolo de un tercero, por lo que atentó a los princi--- pios de Derecho Mexicano, no debe de decretarse en forma absoluta la responsabilidad del patrón.

Y dejar la responsabilidad a cargo del trabajador sustituto es hacer la ilusoria, ya que por su misma situación económica no va a poder -- responder.

El jurista Barassi, afirma que no es responsabilidad del patrón cuando se demuestra con toda claridad la falta de autorización, ya sea contractual, del uso o de la costumbre, citando en apoyo el artículo 110 del Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo de Molitor, el que dispone que cuando el trabajador se encuentra autorizado por el contrato, el uso o la costumbre, para hacerse sustituir o utilizar un auxiliar, debe de presumirse en caso de duda, que el patrón ad--- quiere los derechos y obligaciones que se deriven de la relación de - trabajo; pero esto no quiere decir que la presunción nacida del --- artículo, se refiere a que, a menos de que no resalte con toda cla--- ridad la falta de autorización contractual o usual, queda obligado el patrón'

Nos adherimos a esta solución y pensamos que debe de existir una presunción en cuanto a la responsabilidad del patrón y que además, en caso de duda no es posible olvidar que la responsabilidad por -- actos ajenos debe de constar en forma indubitable, de otra manera, -- el principio de la irresponsabilidad del patrón sería válida dentro de ciertos límites.

De tal manera es necesario que no exista algún dato que haga ---- presumir la autorización y en segundo lugar que conste que el --- patrón no tenía conocimiento de la sustitución , o que teniéndola , pusiera fin a la sustitución.

Otra de las obligaciones por parte del trabajador es que ésta debe de ser precisamente en lugar, tiempo y sobre todo en las condiciones convenidas "OBLIGACION que resulta derivada de la misma obligación es decir la prestación de sus servicios al patrón, por lo tanto esta obligación viene a ser una obligación de carácter --- accesorio."*

En vía de ejemplo mencionamos que la obligación accesorio se deriva en forma directa de nuestra obligación principal, el trabajador debe de ejecutar el trabajo, "con la intensidad, cuidado y --- esmero apropiado". Y sobre todo la obediencia al trabajo que se le asigne al trabajador.

*RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada
Publicaciones Administrativas y Contables. MEXICO P-43

El artículo 134, Fracción tercera nos dice al respecto que "EL TRABAJADOR TIENE LA OBLIGACION DE DESEMPEÑAR EL SERVICIO BAJO LA DIRECCION DEL PATRON, A CUYA AUTORIDAD ESTARA SUBORDINADO EN TODO LO CONCERNIENTE AL TRABAJO."*

Otra obligación accesoria de mucha importancia es la fidelidad - que debe el trabajador hacia su patrón, denominada entre los -- autores alemanes "TREVEPLICHET", y que consiste en la obliga-- ción de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los inte-- reses de la empresa, nos referimos en forma muy particular a la situación económica de la empresa, sin duda el trabajador puede ser muy brillante y cumplir satisfactoriamente el servicio o - sea el trabajo que le sea encomendado.

El deber de fidelidad se constituye generalmente por conductas de no hacer o prohibiciones que se imponen al trabajador, como son no divulgar los secretos que perjudiquen a la empresa.

Expuesto todo lo anterior, recalcamos que la obligación principal del trabajador es prestar el servicio y que de esto derivan las obligaciones accesorias, ya sea directamente, por causas --- intrínsecas, o como consecuencia del servicio específico que se presta, o por otro motivo legítimo

El Maestro Mario de la Cueva, dice entre las obligaciones accesorias del trabajador, las de obediencia en todo lo relativo al trabajo.

*RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- Ley Federal del Trabajo Comentada Publicaciones Administrativas y Contables. MEXICO P-43

2.- OBLIGACIONES PREVIAS Y POSTERIORES

Las obligaciones del trabajador pueden ser previas a la celebración del trabajo, contrato de trabajo o al nacimiento de la relación --- laboral y posteriores a su terminación; las más importantes se relacionan con el servicio que se obliga a desempeñar el trabajador; -- otras son respecto a los bienes de la empresa, ya que se trata de --- aquellos que se ponen a disposición del trabajador para la ejecución del servicio, y a los que se ponen a disposición de la comunidad de todos los trabajadores.

Son obligaciones previas, por ejemplo, al solicitar su ingreso, el trabajador debe someterse a un reconocimiento médico, siempre que el patrón haya establecido este requisito. El cumplimiento de esta obligación queda al arbitrio del trabajador, con el hecho de renunciar a ingresar al trabajo, el trabajador evade su cumplimiento, --- quedando sin relevancia jurídica esta obligación que consigna la Ley Federal del Trabajo, abrogada.

El caso que realmente nos interesa es aquel en el que el trabajador no se desiste de su propósito de ingresar a prestar servicio, por lo que esta obligación ha de sujetarse a un reconocimiento médico, --- que tiene por objeto conocer las condiciones físicas y mentales del sujeto, corroborar si está apto o no para desarrollar el trabajo, saber si padece alguna enfermedad y saber si es crónica o contagiosa, o si ya tiene algún principio, o contraído ya alguna enfermedad profesional propia del trabajo en el que se le va a ocupar; es importante mencionar que la terminación del contrato, por lo que corresponde al trabajador, le obliga a devolver los instrumentos o bienes que haya recibido para el desempeño de las labores, propiedad de la empresa.

3.- DE HACER Y DE NO HACER

Esta obligación contiene una importante doctrina y en ella no es posible clasificar exhaustivamente a todas y cada una de las obligaciones laborales del trabajador, todas se configuran como conductas de hacer y de no hacer o de abstención; por lo que se trata de dos categorías que agotan el objetivo de la obligación, la prestación -- que puede suministrar al dar cumplimiento a cualquier obligación -- laboral del trabajador, se concreta a una actividad positiva; a un hacer propiamente, o en una conducta de abstención, es decir de no hacer.

Las obligaciones de hacer consisten propiamente en las obligaciones que estatuyen un hacer específico, en tanto que las obligaciones de no hacer, estatuyen abstenciones, consistentes en prohibiciones.

Sólo en vía de ejemplo, tenemos como obligación de hacer la obligación del trabajador de avisar la causa por la cual faltó a trabajar, la obligación de restituir los materiales que no empleo en el trabajo; la de prestar auxilio cuando por siniestro o riesgo peligran los bienes y las personas de sus compañeros y patrones, etc. y --- como obligaciones del trabajador de no hacer tenemos; divulgar los secretos de la empresa, suspender las labores sin autorización del patrón, presentarse al trabajo en estado de embriaguez, etc.

*RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- Ley Federal del Trabajo Comentada
Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. MEXICO P-43

4.- PROVENIENTES DE LA MATERIA SUSTANTIVA Y PROVENIENTES DE DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Esta obligación se refiere exclusivamente a las obligaciones que establece nuestra Ley Federal del Trabajo Vigente.

Dentro de las obligaciones al trabajador, que en forma literal o directamente establece esta Ley reglamentaria encontramos que - unas corresponden al derecho del trabajo, dentro de su aspecto - sustantivo, pues son sustanciales o de fondo en la vida jurídica laboral y constituyen verdaderas obligaciones para el trabajador.

Así mismo nos encontramos con obligaciones que provienen de lo - que es Derecho Administrativo y otras van dirigidas para el --- personal de las Instituciones Públicas del Trabajo, siendo estas obligaciones de los Trabajadores al Servicio del Estado (protegidas por la Legislación Federal Burocrática en General), como son las correspondientes al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje mismas que encontramos en la Ley Federal del Trabajo Vigente, constituyendo auténticas obligaciones por -- disposiciones puramente administrativas.

Por otro lado encontramos alguna "OBLIGACIONES" provenientes del-Derecho Procesal del Trabajo y que excluimos porque se tratan más bien de preceptos formales, instrumentales o de reglas técnicas-- necesarias para la prosecución del proceso laboral o aspectos - procesales propiamente.

Por razones de orden, solamente mencionaremos los apartados en donde se derivan concretamente las obligaciones que describimos en el ---- capítulo siguiente.

Son obligaciones provenientes del Derecho Sustantivo del Trabajo las que se derivan de los siguientes aspectos:

- 1.- Relativas a la suspensión de los efectos de la relación de trabajo*
- 2.- En cuanto a la rescisión de las relaciones laborales*
- 3.- Respecto a los días de descanso obligatorio*
- 4.- La participación del trabajador en las utilidades de la empresa*
- 5.- Respecto a las habitaciones para los trabajadores*
- 6.- En cuanto a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso*
- 7.- En cuanto al trabajo de las mujeres y de los menores*
- 8.- En cuanto a los trabajos especiales*
- 9.- En cuanto a los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones*
- 10.- Respecto a objetivos y procedimientos de huelga*

Son obligaciones de los trabajadores provenientes de disposiciones administrativas, las que se derivan de los siguientes aspectos de la Ley Federal del Trabajo Vigentes

- 1.- Relativas a la inspección del trabajo*
- 2.- Relativas a la integración de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos*
- 3.- A la integración de la Comisión Regional de Salarios --- Mínimos*

- 4.- Respecto a la integración de la Comisión Nacional de Participación de Utilidades
- 5.- Respecto a la integración de la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje
- 6.- Respecto a la integración de la Junta Federal de --- Conciliación
- 7.- Respecto al personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Todas y cada una de estas obligaciones son de naturaleza completamente predominantes.

5.- MORALES, SOCIALES Y DISCIPLINARIAS

Es muy importante hacer notar que existen obligaciones del trabajador con un contenido predominante moral, entre las cuales enumeramos en vía de ejemplo únicamente aquellas obligaciones-- del trabajador cuya inobservancia es causa de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón tal y como lo reza el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Todas y cada una de las causales de rescisión de la relación de trabajo que nos señala el artículo 47 de la Ley Laboral, constituyen obligaciones de no hacer para los trabajadores, como -- son; el engaño, la falta de probidad, los actos de violencia -- amagos, injurias y el perjuicio intencional en los bienes y --- objetos relacionados con el trabajo.

Expresado lo anterior resulta ilustrativo precisar que son medidas con contenido moral, independientemente que se pudiera configurar algún delito dentro del Derecho Penal.

Nuestra Ley Laboral, contiene, entre otras obligaciones de carácter social respecto al propio salario del trabajador, ya que el -- Legislador se preocupó por proteger el salario del trabajador, --- contra del mismo trabajador, al establecer que el pago del salario deberá de efectuarse en el lugar de trabajo o en el convenido, siempre y cuando no se trate de un centro de diversión, --- vicio o juego, excepto si el trabajo se desempeña en dicho lugar. Además, el que ésta expuesto a hacer una mala distribución y --- gastar en forma infructuosa el salario es el propio trabajador, -- por tal motivo contra de él se dio la protección referida, se --- impuso al patrono la obligación de no pagarlo en centros de ---- diversión y recreo; y al trabajador se le impuso la obligación -- negativa de no señalar esos lugares para el objeto indicado.

Así como también la obligación del trabajador de proveer su protección personal, ya que de nada serviría dejarse al arbitrio del trabajador el acatamiento a las medidas que se le impongan para -- preservar su salud y su vida, aunque parezca absurdo el propio -- trabajador puede atentar contra él mismo, el estado tiene espe-- cial interés en protegerlo y es por lo que las disposiciones de -- seguridad, se matizan como obligaciones para el trabajador; de -- verdadero contenido social.

Reafirmamos nuestro punto de vista continuando con nuestro método no exhaustivo, sino ejemplificativo, consideramos que también se trata de una obligación que posee una naturaleza predominante --- social, aquella que tiene el trabajador de prestar auxilio, en -- cualquier momento que se necesite, cuando por siniestro o por --- riesgo imminente peligre la persona o bienes del patrono y de sus compañeros; pues convergen aquí principios de solidaridad humana y de colaboración social.

Asignamos un lugar dentro de la clasificación que planteamos a las obligaciones del trabajador de naturaleza disciplinaria, estatuidas directamente para la conservación del orden y la disciplina -- del lugar en donde se trabaja; dejando a un lado el carácter --- social que pudiera tener por tratarse de un interés legítimo del Estado para conservar su orden de obligaciones del trabajador, -- constituido por obligaciones de carácter disciplinario, entre las cuales anotamos como ejemplo; tiene el trabajador prohibido pre-- sentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que exista prescrip-- ción médica; así mismo tiene prohibido portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, sólo que la naturaleza del -- trabajo lo exija, exceptuando los instrumentos punzocortantes que utilicen para el trabajo.

Es conveniente señalar que en ocasiones puede resultar difícil -- precisar si en determinadas obligaciones del trabajador, son --- predominantes los caracteres, morales, sociales o disciplinarios de las obligaciones.

6.- INMEDIATAS, CONTINUAS Y PERIODICAS

Clasificación que se realiza tomando como punto de vista el cumplimiento o cumplimentación de las obligaciones del trabajador, comprende las obligaciones de cumplimentación inmediata, continuo o de trato sucesivo y de cumplimentación periódica.

Las obligaciones del trabajador que se cumplimentan en forma inmediata, son aquellas cuya observancia se realiza totalmente en un momento determinado, o instantáneamente, ocasionando su observancia la extinción de la propia obligación; por ejemplo la obligación del trabajador de avisar la causa por faltar al trabajo y la obligación que tiene de someterse a un reconocimiento médico para ingresar a prestar el servicio solicitado.

Son obligaciones del trabajador cuyo cumplimiento es continuo o de trato sucesivo, aquellas cuya observancia es continua a través del tiempo o no cesa, sino por la extinción de la relación de trabajo.

Comprende el mayor número de las obligaciones del trabajador, que son circunstanciales a la misma relación laboral como lo son entre muchas más; la obligación de cumplir con las normas de trabajo, ya que el trabajo es invariable y consecuentemente, debe desarrollarse bajo determinadas normas; porque cumplir con estas obligaciones; es observarlas continuamente a través del tiempo por requerirlo así su propia naturaleza de la prestación del servicio.

Son de cumplimentación continua, la obligación del trabajador de obedecer al patrón en todo lo que se refiere al trabajo; la obligación del trabajador de eficiencia en el desarrollo del trabajo; la obligación del trabajador de observar buenas costumbres durante el servicio, la obligación que tiene de guardar los secretos de la empresa, al igual tratándose de toda obligación de abstención a cargo del trabajador, lo que implica, que el trabajador constantemente observa las prohibiciones con su abstención y puede transgredirla con un hacer, ocasionando según el caso, un resultado que puede ser leve o grave.

Son obligaciones del trabajador de cumplimentación periódica, -- aquellas cuya observancia se realiza periódicamente es decir, -- mediante un intervalo por cada actuación que se haga a la obligación. Así pues, se cumplimenta en un determinado momento, -- sea breve o largo, para ser cumplidas nuevamente y así sucesivamente hasta que la naturaleza o lo convenido por las partes lo establezcan o termine la relación de trabajo, en vía de ejemplo señalamos la obligación que tienen los trabajadores sindicalizados de pagar la cuota sindical, sea mensualmente o bimestralmente, etc., periódicamente a reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior o en el Contrato Individual de Trabajo.

7.- GRAVES Y LEVES

Según el resultado que ocasiona su inobservancia clasificamos las obligaciones del trabajo en Graves y Leves. Esta clasificación -- posee una importante práctica legal indiscutible.

Son obligaciones que al no ser observada, traen un resultado grave, aquellas que jurídicamente pueden motivar la rescisión de la relación laboral y que por ser causa imputable al trabajador resultan sin responsabilidad para el patrón.

Consecuentemente son leves aquellas obligaciones para el trabajador, cuyo incumplimiento trae un desajuste o desequilibrio en la relación laboral, que puede motivar una sanción disciplinaria, pero nunca la rescisión del Contrato de Trabajo.

De esto resulta un gran problema ya que hay que determinar en que casos la inobservancia motiva la rescisión. Es casi imposible establecer un principio infalible que nos sirva para ello.

Existe para la legislación de trabajo, la necesidad de determinar las causas que puedan dar o que puedan ocasionar la rescisión del contrato. Algunas legislaciones asientan solo el principio básico, o disposiciones abstractas y generales, reservándose las autoridades laborales para juzgar y determinar cada caso en forma concreta, otras --- legislaciones adptan sistemas cáusticos que adolecen de no permitir al juzgador una valoración precisa de la situación controvertida; --- pues se trata de sistemas que fijan en forma terminante las causas de rescisión del contrato de trabajo o de las relaciones de trabajo, --- establecidas limitativamente y además en forma enumerativa, porque -- expresan cuales son esas causales, mismas que nos señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero -- con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o -- descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de --- embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en -- conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

La falta de aviso al trabajador no a la Junta, por sí sola bastará para considerarse que el despido fue injustificado.

Nuestra legislación adopta un sistema ecléctico, como es la nuestra, que establece las causales de manera enunciativa, pero que señala --- como análogas a las que enumera, que sean igualmente graves y de --- consecuencias semejantes, dejando así una "puerta abierta", para --- poder alegarse por las partes, otras causales distintas a las establecidas y que motiven que el arbitrio judicial tenga que resolver - la procedencia de la causa análoga hecha valer.

Para poder clasificar las causas análogas, es necesario tomar en cuenta ciertas circunstancias que puedan presentarse, según el caso concreto que se examine; ya que la falta puede revestir el carácter de grave o de leve, aunque en sí lo sea, según las --- circunstancias que surjan en el momento en que se cometan, por ejemplo; en algunos trabajos en materia de transporte y radiodifusión, las faltas de puntualidad del trabajador pueden llegar a considerarse graves si repercuten en trastornos serios en las -- horas o programación del servicio y no así tratándose de otros - tipos de trabajo en lo que sólo llegaría a constituir una falta- leve.

También transgredir la prohibición de fumar que se imponga al --- trabajador, constituye en sí una falta leve que podría llegar a considerarse grave si se verificase en una fábrica de productos - químicos, de gas o sustancias inflamables , explosivas o peligro- sas.

Para poder determinar la clasificación anterior es necesario considerar el tipo específico de actividad profesional y los méritos y deméritos propios del trabajador, ya que por sus antecedentes - negativos podría agravar la falta en cuestión y por sus méritos y cualidades , podría determinarse que se califica de leve su falta cometida.

Así mismo, se toma en cuenta la repetición constante o reinci- dente del trabajador en su falta, pues siendo ésta leve, puede -- agravarla por su reiteración. El Reglamento Interior del Trabajo, hace un papel importantísimo en cuanto se trate de determinar que faltas cometidas por el trabajador y no consignadas expresamente en la Ley Reglamentaria del Trabajo, son suficientes para rescin- dir la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, - así mismo el patrón hace del conocimiento al trabajador que su -- próxima reincidencia dentro de un tiempo determinado, provocará - la rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el

patrón.

Otra circunstancia que podemos detectar es el resultado directo y exclusivo que produzca la falta cometida, a efecto de calificar la falta de leve o de grave.

Por tal motivo, cuando se pretenda hacer valer una causal análoga a las establecidas expresamente en la Ley del Trabajo Vigente, que ocasionen una rescisión de contrato de trabajo, deben analizarse todas las circunstancias y factores que ocurran al caso.

El Reglamento Interior de Trabajo interviene en forma decisiva en dicha determinación, si contiene disposiciones precisas que sancionen las faltas, pudiendo incluirse como sanción la rescisión de las relaciones de trabajo, en los casos que sin lugar a duda, sean análogas a las que establece la Ley respectiva. Es importante anotar que en la elaboración del reglamento interior de trabajo interviene la representación del propio trabajador, así mismo el reglamento debe de depositarse ante el Tribunal del Trabajo; y no producirán ningún efecto legal las disposiciones que sean contrarias a la Ley Federal del Trabajo en vigor, a sus reglamentos y a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos., Ley que rijan en dicha empresa.

El reglamento interior de trabajo debe de comprender disposiciones disciplinarias y un procedimiento para aplicarlas. La misma Ley Federal del Trabajo, limita para el caso de suspensión en el servicio al trabajador, como excederse en la aplicación de la sanción; estableciendo que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción a la falta que cometió.

Así mismo se prohíbe al patrón que imponga o que aplique multas a los trabajadores, dentro de la empresa, establecimiento o --- lugar de trabajo en donde el trabajador presta sus servicios, - cualquiera que sea la causa por la que se quiera aplicarlas.

Por tal motivo , la facultad disciplinaria del patrón debe de - estar completamente apegada a la legislación laboral vigente y sus limitaciones deben de estar muy bien precisadas.

La Nueva Ley del Trabajo consagra en su artículo 42 las causas- por las cuales el patrón podrá incurrir en causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, mismas que enunciamos a continuación.

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sen tencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la ----- persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación - de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los - cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de - las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 señala las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrono; las cuales obviamente sólo enunciaremos:

1.- Engañarlo el trabajador con certificados falsos en lo que se atribuyen la capacidad, aptitudes o facultades de que carezca;

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

3.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

4.- Cometerlos fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

5.- Ocasionar intencionalmente perjuicios materiales, durante el desempeño o con motivo de las labores, en los edificios, obras, máquinas, instrumentos, materia prima, y demás objetos relacionados con el trabajo;

6.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del -----perjuicio;

7.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

8.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;

9.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

10.- Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajador;

11.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

12.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de --- embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, en este último caso exista prescripción médica, deberá comunicarlo al patrón;

13.- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una -- pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

14.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere. Así mismo el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

Como se desprende de lo anteriormente expuesto las causas en la Ley implica determinadas obligaciones que tiene el trabajador y que en el caso de que sean inobservadas, permiten que jurídicamente se la rescinda al trabajador su contrato de trabajo;-- constituyendo obligaciones que por su inobservancia clasificamos de graves por lo que en forma de exclusión, obtenemos las - obligaciones leves o sean aquellas que su inobservancia no --- motiva la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, como en vía de ejemplo podemos señalar los retardos o impuntualidades de los trabajadores al iniciar sus labores, ocasionar daños en los edificios, obras, máquinas, --- instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo, que no sean graves, por negligencia del trabajador

y que sea causa única del perjuicio etc.

Nos permitimos hacer dos observaciones en cuanto a la clasificación general de las obligaciones del trabajador;

a). - Es fácil pensar que pueden presentarse situaciones -- concretas, difíciles respecto a dicha clasificación, creando - problemas en cuanto a esto, pues se presentaría supuestos que harían que una obligación, lo mismo se encuadraría en un ---- apartado que en otro distinto; por lo que es necesario no olvidar la naturaleza propia de la obligación, ni el aspecto-- más importante o preponderante del caso, así como la situa-- ción a la que se le quiera referir.

b). - En nuestra clasificación general, seguramente que no comprendemos a todos los grupos de obligaciones que merezcan - un apartado especial en toda clasificación citando al efecto;- por ejemplo: Las obligaciones sindicales del trabajador.

CAPITULO CUARTO

LA NATURALEZA SOCIAL DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJO

A).- OBLIGACIONES BASICAS DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY 1970

- 1.- OBLIGACION DE CUMPLIR CON LAS NORMAS DE TRABAJO
- 2.- OBLIGACION DE OBEDIENCIA
- 3.- OBLIGACION DE EFICIENCIA
- 4.- OBLIGACION DE AVISAR LA JUSTIFICACION POR FALTAR AL TRABAJO
- 5.- OBLIGACION DE RESTITUIR LOS MATERIALES NO USADOS Y CUIDAR LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO
- 6.- OBLIGACION DE OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES
- 7.- OBLIGACION DE PRESTAR AUXILIOS
- 8.- OBLIGACION DE INTEGRAR LOS ORGANISMOS DEL DERECHO OBRERO
- 9.- OBLIGACION DE SOMETERSE A RECONOCIMIENTOS MEDICOS
- 10.- OBLIGACION DE SEGURIDAD Y PROTECCION
- 11.- OBLIGACION DE GUARDAR LOS SECRETOS DE LA EMPRESA

B).- PROHIBICIONES BASICAS DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY

LA NATURALEZA SOCIAL DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJO

A).- OBLIGACIONES BASICAS DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY

En este último capítulo desarrollaremos el estudio de cada una de las obligaciones y prohibiciones básicas del trabajador, consignadas en el capítulo II de la Ley Federal del Trabajo - en vigor, toda vez que su estudio es el tema medular. Así mismo analizaremos las obligaciones y prohibiciones que a lo largo de su texto consagra la Ley de la Materia.

La exposición de motivos del proyecto de la abrogada Ley del Trabajo de 1931, establecía una larga y minuciosa enumeración de las obligaciones y derechos del trabajador y del patrono para todo el trabajo en general, considerando "No sólo el debido cumplimiento del contrato de trabajo, sino también el hecho fundamental de la relación de hombre a hombre, que en ese contrato existen con las consideraciones que mutuamente se deben.

.. "La enumeración de uno y otros no es limitativa, porque es imposible preveer en lo complejo de la vida, todas las circunstancias y posibles conflictos entre el patrono y el trabajador.

La exposición de motivos de la "Nueva Ley Federal del Trabajo", sostiene en términos generales, la reproducción de las obligaciones que contenía la Ley anterior y únicamente se precisaron algunas normas y se modificó la terminología de otras, para ponerlas en armonía con la utilización en el proyecto mismo.

En mérito de lo anterior realizamos el estudio específico de las obligaciones del trabajador, que por su importancia singular denominamos "Básicas" pues se tratan de obligaciones ----

necesarias para regir de manera general e intervenir en todas las relaciones laborales y tipos de trabajo, mismas que se encuentran debidamente enumeradas en el artículo 134 de la -- Ley Federal del Trabajo en vigor, mismas que a continuación me permito describir de la siguiente forma:

ARTICULO 134.- SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES;

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que -- acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los -- patrones para la seguridad y protección personal de los ----- trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes , a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad ,cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

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

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que -- origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso -- fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio

VIII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley

X.- Someterlos a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de la misma;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, con el fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, de los patrones; y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directamente o indirectamente, o de las cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa;

1.- OBLIGACION DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO

Consignadas en la fracción primera del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo "CUMPLIR LAS OBLIGACIONES DE LAS NORMAS - DE TRABAJO QUE LES SEAN APLICABLES" Texto substancialmente - igual a la disposición equivalente en la Ley del Trabajo ---- recientemente abrogada , hago notar que la Nueva Ley Federal del Trabajo es un tanto más general y práctica, toda vez que no se refiere a acatamientos de orden técnico o administrativo formuladas directamente por la empresa para la ejecución-- del trabajo, sino que se trata de una disposición para acatar principios amplios sobre la forma en que debe de desarrollar-- se el trabajo, obligándose así a cada trabajador con las ---- disposiciones que sean aplicables, por la sola existencia del contrato de trabajo, el mismo contrato de trabajo o relación-- laboral determina según el trabajo que se pactó y qué ---- disposiciones le corresponden al trabajador para ejecutar su labor.

2.- OBLIGACION DE OBEDIENCIA

Consignada en la fracción III del artículo 134 de la Ley Fede--- ral del Trabajo; en el se señala "DESEMPEÑAR EL SERVICIO BAJO-- LA DIRECCION DEL PATRONO O DE SU REPRESENTANTE, A CUYA AUTORI-- DAD ESTARAN SUBORDINADOS EN TODO LO CONCERNIENTE AL TRABAJO" -- Es decir que el trabajador tiene el deber de acatar las ordenes que se le den en cuanto al trabajo contratado, ya sea que ---

Provenga directamente del patrón, o puede ser que él que emita órdenes sea una persona diversa al patrón, o sea el que lo represente ; la desobediencia se puede considerar como desacato y puede ser considerada como una causal de rescisión del contrato de trabajo, tal y como lo previene la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a los términos siguientes " DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRÓN O A SUS REPRESENTANTES SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE Y CUANDO SE TRATE DE TRABAJO CONTRATADO".

En consecuencia el trabajador está sometido también a la autoridad del representante del patrón y quien represente sus intereses, como si fuera el patrón mismo, bajo la sanción señalada.

Al imponerse al trabajador la obligación de acatar las órdenes que se refieran al trabajo, se le está garantizando la relación laboral , en el sentido de que los actos que realice el representante del patrón, obligan a éste como si los hubiera realizado personalmente el patrón, sin que pueda alegarse posteriormente que faltó autorización, sea en beneficio o en perjuicio del patrón.

Definitivamente esto no quiere decir que la obediencia al patrón debe de ser ciega, sin límites, sin cortapisas, si no que necesariamente debe de estar condicionada por el derecho. Al respecto la Ley Federal en estudio precisa que deberá tratarse de órdenes que se den en todo lo concerniente al trabajo; así en disposiciones diversas dice que el trabajo deberá ser compatible con las fuerzas, aptitudes, estado o condición del trabajador y que sean del mismo género de los servicios que forme el objeto de la empresa o establecimiento; ante ta-

les disposiciones las órdenes del patrón deben de apegarse a los Reglamentos Interiores de Trabajo, a los Contratos de Trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva nos señala al respecto que "Aún --- cuando la propia Ley Federal del Trabajo no lo consigna expresamente existe el principio de prestar el servicio en persona; --- que la naturaleza del contrato de trabajo, permite y exige que - debe de tenerse en cuenta el trabajo personal, pues de otro --- modo, el trabajador adquiere el carácter de intermediario"* A todas luces podemos determinar que el trabajo que desempeña un trabajador debe de ser personal y por ningún motivo debe de --- existir intermediarios o sustituto alguno que desempeñe dicho -- trabajo. En atención a ciertas condiciones de capacidad que en - él incurrir o en él se presumen; o por la confianza que se le -- tiene y que autorizan a la empresa a no permitir substitución de una persona apta por otra persona que no pueda ser apta.

El jurista Eugenio Pérez Botija, precisa que cuando surge con-- tradicción entre el deber de la obediencia a la empresa y el deber de obediencia a las disposiciones de la Ley Federal - del Trabajo, siempre el trabajador se ve presionado y debe de - cumplir las órdenes patronales , a no ser que dicha obediencia lleve implícita la comisión de un delito o de alguna falta, es-- conveniente hacer mención en vía de ejemplo algo muy común que - suele suceder con frecuencia, cuando se ordena al chofer que --- acelere la velocidad del vehículo para poder alcanzar a ----- embarcar la mercancía , hasta llegar al grado de exigirle al tra-- bajador de que conduzca por direcciones prohibidas o en sentido

* DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. Edición Editorial Porrúa ,S.A. MEXICO, 1969

contrario o a muy alta velocidad

Sin embargo se debe de desistir del anterior criterio; no debe de orillarse al trabajador a desobedecer la Ley, aunque se trate -- solamente de reglamentos cuyas faltas ameriten una leve sanción administrativa. En tal virtud en el caso de que las faltas se -- cometan, el patrón sera responsable tomando en consideración -- que El mismo dió dicha orden.

Se hace notar que con el deber de obediencia no se pretende re-- conocer al patrón un poder unilateral y ejercitable únicamente en provecho propio, sin responder a sus extralimitaciones.

En mérito de lo anterior llegamos al extremo, que la desobediencia técnica puede ser justificada, esto es que el trabajador no obedece las órdenes por no comprometer su capacidad profesional y en ocasiones por motivar la pérdida de instrumentos, materias primas o incluso vidas humanas, en razón , a una orden --- equivocada dada por el patrón; en vía de ejemplo es importante mencionar cuando un capitán de buque se niega a seguir determinada ruta que se le señaló y que debido a su experiencia, El -- considera peligroso seguir; o el piloto que no acata las órdenes de despegar por dificultades climatológicas que El toma en ---- cuenta ,etc., y como estos ejemplos podemos mencionar muchos más que con frecuencia suelen presentarse.

Otro aspecto importante que debemos plantear es en atención a la extensión y límites de obediencia, deber del trabajador , es el de que si se le puede llegar a exigir determinadas conductas - en su vida privada y en su libertad, tomando en cuenta que si -- puede repercutir en la empresa.

En España algunas entidades llegaron a conceder primas a la virtud. En Italia en el año de 1954, la casa "FIAT", estableció --- una prima para los obreros no comunistas, por obediencia a los lineamientos políticos de la empresa.

Podemos concluir en este punto, que a medida que es más elevada la jerarquía profesional del trabajador, pueden exigirsele un --- comportamiento más irreprochable, pues su vida privada puede --- afectar a la empresa. La facultad de la empresa para fiscalizar su conducta privada será mayor que en otros trabajadores, como sería el caso de fiscalizar el personal de la Banca, su asistencia a casas de Juego e Hipódromos.

3.- OBLIGACIONES DE EFICIENCIA

Emunciada en la fracción IV, del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes."

Determinar el alcance de esta disposición, es motivo de serias preocupaciones, la mayor parte de las legislaciones extranjeras, contienen esta disposición en términos semejantes, sin que existan en ellas una precisión del concepto eficiencia.

Al respecto es importante mencionar que la legislación Belga estatuye que el trabajador debe de desempeñar el trabajo con el cuidado de un "buen padre de familia" Heri Belga dice que esta bella palabra puede entenderse en el sentido que les --- atribuye el Código Civil Belga: "Es decir el trabajador responde de falta leve pero no de la levísima", como ejemplo --- podemos mencionar que si un trabajador emplea un tiempo ---- exagerado en la ejecución de una obra, contraviene la disposición dada, desprendiéndose de -----

la doctrina Belga que la determinación de la eficiencia del trabajo queda sujeta al arbitrio judicial.

En la legislación Italiana, los Juristas Barassi y Luisa Sanseveriano han discutido este problema. Según Barassi; "LA EFICIENCIA DEL TRABAJADOR QUEDA ESTRICTAMENTE COMPRENDIDA DENTRO DE LA CATEGORIA - PROFESIONAL A QUE PERTENEZCA", pero esta puede medirse según dos criterios distintos llamados objetivos y subjetivos;

Conforme al criterio objetivo la eficiencia del trabajador debe de corresponder a lo que resulta de considerar a un trabajador de -- mediana capacidad, tipo de capacidad abstracta que venia a ser la medida para todos los trabajadores.

De acuerdo con el criterio Subjetivo, habría que tomar en cuenta, las aptitudes de cada trabajador, hacemos notar que la segunda --- definitivamente carece de valor absoluto. Por lo que es más conveniente que deben de seguirse los criterios.

Ante tal situación es conveniente hacen mención que las aptitudes de los trabajadores pueden conocerse a través del período llamada-prueba, pero no existe razón para que no se tome en cuenta, pero-- tampoco son definitivas ya que el patrón se pudiese equivocar ---- sobre dichas aptitudes. Deben pues utilizarse ambos criterios, para decidir sobre los casos concretos.

En la legislación Española, se emplea el término "Laborioso", el - que no deja de ser un poco impreciso.

La Legislación Mexicana del Trabajo es más precisa, pues se remite directamente al contrato de trabajo escrito, en el cual se deberá de asentar y quedar bien determinada con la mayor precisión posible el servicio que debe de prestarse, es por lo que la obligación del trabajador de obrar eficientemente, se reduce a -----
 "EJECUTAR EL TRABAJO EXPRESAMENTE PACTADO EN SU CONTRATO DE -----
 TRABAJO."

Llegamos a la conclusión, que es conveniente aceptar un criterio subjetivo; y la solución está contemplada en lo dispuesto en la fracción IV, artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, misma que exige la inhabilidad manifiesta del trabajador --- que haga posible la prestación del trabajo, dando con esto motivos a la terminación de la relación laboral, o contrato de trabajo individual, obviamente, por falta de eficiencia del trabajador.

Finalmente cuando un trabajador, por mala fe o descuido ejecuta su trabajo torpemente y causa daños a la empresa, viola la disposición anteriormente comentada, el llamado "Tortugismo" o -----
 "Cámara Lenta", como medio de coacción contra la empresa también se presentan violaciones a la obligación de eficiencia.

4.- OBLIGACION DE AVISAR LA JUSTIFICACION POR FALTAS AL TRABAJO

Artículo 134 fracción V. de Nuestra Ley Laboral. "DAR AVISO ----
 INMEDIATO AL PATRON, SALVO CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, DE LAS -
 CAUSAS JUSTIFICADAS QUE LE IMPIDEN CONCURRIR AL TRABAJO."

Esta obligación constituye tanto para el trabajador como para el patrón, una verdadera garantía en los casos de que tenga que suspenderse la prestación del servicio y el pago del salario, es decir, en los casos en que se suspenden las relaciones de trabajo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 consagra las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar -- un servicio y pagarlo por medio de un salario, sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador. A saber, cuando la causa es por " ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR", " O por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo." "La suspensión surte sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, o cuando se produzca la incapacidad para el trabajador, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo". Debiéndose presentar el trabajador a reanudar sus labores, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

Otra causa temporal de la suspensión a la relación de trabajo es, "La falta de documentos que exigen las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador". En este caso la suspensión surte sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses, es decir que el trabajador tiene un plazo de dos meses para regularizar sus documentos necesarios para la prestación del servicio. Debiendo regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine -- la causa de la suspensión.

Es importante mencionar un comentario del Maestro Trueba Urbina, quien afirma que a partir de las fechas indicadas comienza a correr la prescripción de la acción correspondiente; es decir, que la observancia de la obligación de avisar al patrón las razones justificadas que impiden concurrir a su trabajo, salva al trabajador de que le sea rescindido su contrato de trabajo, por tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días; -- pues de no existir el permiso del patrón, el trabajador tendría que probar las causas justificadas por faltar al trabajo.

Cuando es por causa de prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador actuó en defensa de la persona o de los intereses de la empresa, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiera dejado de percibir --- aquel, o por "el arresto del trabajador" la suspensión surtirá -- sus efectos; "desde el momento en que el trabajador acredite --- estar detenido a disposición de las Autoridades Judiciales o --- Administrativas, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto:; debiendo regresar a prestar sus servicios en el primer supuesto dentro de los 15 días posteriores y en el segundo supuesto al siguiente día de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

Estando en la hipótesis del cumplimiento y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º Constitucional tales como el -- servicio de las armas, el servicio del jurado, el desempeño de -- cargos consejibles y lo de elección popular directa o indirectamente, las funciones electorales y censales y los servicios profesionales de índole social; comprendiendo también las obligaciones

consignadas en la fracción III del artículo 31 Constitucional; como es alistarse y servir en la guardia presidencial, así como la --- de consignación de los trabajadores como representantes entre los - organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales, de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa; y otros semejantes son casos en los que la suspensión surte sus efectos desde el momento en que deban de presentarse los servicios o desempeñar los cargos encomendados, hasta por un - período de seis años; debiendo regresar los trabajadores a laborar a sus respectivos puestos, dentro de los 15 días siguientes a la - terminación de la causa de la suspensión.

5.- OBLIGACION DE RESTITUIR LOS MATERIALES NO USADOS Y CUIDAR LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

Enunciada en la fracción VI del artículo 134 de la Ley Laboral en - estudio describiéndolo de la siguiente forma: " RESTITUIR AL PATRON LOS MATERIALES NO USADOS Y CONSERVAR EN BUEN ESTADO LOS INSTRUMENTOS Y UTILES QUE LES HAYA DADO PARA EL TRABAJO, NO SIENDO RESPONSABLES POR EL DETERIORO QUE ORIGINE EL USO DE ÉSTOS OBJETOS, NI EL OCACIONADO POR CASO FORTUITO, FUERZA MAYOR, O POR MALA CALIDAD O -- DEFECTUOSA CONSTRUCCION". *

Por lo antes expuesto se debe de obligar al trabajador a restituir al patrón los materiales no utilizados, el trabajador no está --- autorizado a disponer de ellos para uso diverso al que estaban destinados dichos materiales, al disponer el trabajador de los materiales para su uso particular, comete él una falta de probidad y posiblemente algún delito, al igual si dejara el trabajador abandonados los útiles con su descuido se podría configurar el delito de robo, fraude, abuso de confianza o daños en propiedad ajena.

Desde luego los trabajadores de ninguna manera son responsables por el deterioro del uso natural o por el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación de los instrumentos de trabajo.

6.- OBLIGACION DE OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES

La fracción VII del artículo 134 de Nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice: "OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES DURANTE EL SERVICIO".** Se cree que se trató precisamente de una obligación estatuida para conservar la disciplina del lugar de trabajo, es decir, se trata de una obligación de carácter disciplinario preponderantemente, es una obligación que exclusivamente requiere de un breve comentario, en cuanto que la expresión "BUENAS COSTUMBRES", comprende conductas subjetivas que nos obliga a recurrir a la Legislación Penal para poder determinar su contenido y alcance".

El Código Penal para el Distrito Federal, dentro del Título de Delito contra la Moral Pública y las Buenas Costumbres; en su artículo 200, nos señala cuales son esas costumbres; la fabricación, reproducción, exposición publicación y distribución de libros, escritos, imágenes u objetos obscenos.

Sin embargo, el alcance de la disposición que estatuye la obligación que comentamos, no se agota en actos que se adecuen al tipo de ordenamiento legal citado anteriormente, ya que la misma Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo relativo a la rescisión de la relación de trabajo, explica en una forma bastante amplia, en la que pueden quedar comprendidos tanto las conductas como las costumbres o moral del momento.-- Como apoyo a lo antes manifestado me permito transcribir la -- fracción octava del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor en donde dice: "COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORALES EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO."* Esta es una causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad -- para el patrón.

La anterior obligación tiene una poderosa razón de ser; ----- observar buenas costumbres durante el servicio, pues la no --- contemplación de ellas por parte del trabajador puede ocasionar un grave trastorno en el orden y en la disciplina del -- lugar o del establecimiento donde se efectúa el trabajo o el servicio, esta conducta puede repercutir hacia el público en -- una forma negativa, o ante los usuarios o puede perjudicar a -- los clientes, o a toda persona que tenga contacto directo con la fuente de trabajo, motivo por el cual si desacato es causa expresa de la rescisión de las relaciones de trabajo, sin ---- responsabilidad para el patrón.

7.- OBLIGACION DE PRESTAR AUXILIO

Contemplada en la fracción VIII del artículo 134 de Nuestra Ley Laboral mismo que a la letra dice: "PRESTAR AUXILIO EN CUALQUIER TIEMPO QUE SE NECESITE, CUANDO POR SINIESTRO O RIESGO INMINENTE-PELIGREN LAS PERSONAS O LOS INTERESES DEL PATRON O DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO."*

Desde luego que la obligación es de naturaleza social, en tanto que la solidaridad o cooperación del trabajador se hace obligatoria cuando se trata de salvar los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo; En tal virtud recalcamos que se --- ubica como una obligación de un sentido moral innegable y sobre todo el interés público se manifiesta porque para el estado y la sociedad, es de suma importancia el buen funcionamiento y la --- preservación de la fuente de trabajo.

Al hablar de siniestros nos referimos a las situaciones graves -- como son : los incendios, inundaciones, movimientos sísmicos de -- fuerte intensidad.

La intervención del trabajador en estos casos puede consistir en seguir laborando más rápido o con mayor intensidad, puede consistir en poner a salvo o resguardar los materiales o los útiles, - las materias primas, la maquinaria, los archivos, y en general -- todo objeto cuya destrucción ocasione problemas graves a la --- fuente de trabajo, también puede consistir su intervención en el

desmantelamiento de las instalaciones de trabajo; y cuando la intervención del trabajador sea requerida para evitar las --- consecuencias de un siniestro en horas posteriores al límite - de la jornada ordinaria, deberá de retribuirsele con una --- cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria, esta obligación del trabajador de laborar tiempo extraordinario, es sólo el tiempo estrictamente --- indispensable para evitar esos males.

Concluimos manifestando que la anterior resolución está debi--- damente contemplada en nuestra Ley Laboral en sus artículos -- 65 y 67

8.- OBLIGACION DE INTEGRAR LOS ORGANISMOS DEL DERECHO OBRERO

El artículo 134 de la Ley del Trabajo en su fracción IX, ----- contempla este aspecto.

De esta definición se desprende que debe de designarse al trabajador como representante de su clase, ante la Junta de ---- Conciliación y Arbitraje, Comisiones Regionales y Nacionales - de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participa--- ción de los Trabajadores en las Utilidades que arroje la ---- empresa o la fuente de trabajo en la cual presta sus servicios, dichos organismos son integrados por las autoridades de trabajo y Servicios Sociales estipulados en las fracciones VI y IX, -- apartado "A" del artículo 123 Constitucional.*

La fracción VI, del artículo 123 Constitucional, dice que "LOS SALARIOS MINIMOS DEBERAN DE DISFRUTAR LOS TRABAJADORES, SEAN -- GENERALES O PROFESIONALES; LOS PRIMEROS REGISTRAN EN UNA O VARIAS ZONAS ECONOMICAS , LOS SEGUNDOS SE APLICARAN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA INDUSTRIA O DEL COMERCIO, O EN PROFESIONES OFICIOS - O TRABAJOS ESPECIALES, LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES DEBERAN - SER SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACION OBLIGATORIA DE LOS HIJOS, LOS SALARIOS - MINIMOS PROFESIONALES SE FIJARAN CONSIDERANDO ADEMAS, LAS CON-- DICIONES DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES INDUSTRIALES Y COMERCIALES . LOS TRABAJADORES DEL CAMPO DISFRUTARAN DE UN SALARIO --- ADECUADO A SUS NECESIDADES, LOS SALARIOS MINIMOS SE FIJARAN -- POR COMISIONES REGIONALES, INTEGRADAS CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DE LOS PATRONES, DEL GOBIERNO, Y SERAN SOMETIDOS, - PARA SU APROBACION A UNA COMISION NACIONAL, QUE SE INTEGRARA EN LA MISMA FORMA PREVISTA PARA LAS COMISIONES REGIONALES. *"

Artículo 123 Constitucional fracción IX.- Los trabajadores -- tendrán derecho a una participación en las utilidades de la --- empresa, reguladas de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional, practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la Economía Nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado, cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir -- utilidades a las empresas de nueva creación durante un número ---- determinado y limitado de años, a los trabajadores de explotación y a otras actividades, cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada --- empresa, se tomará como base la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante las Oficinas correspondientes de la --- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Las objeciones que juzgen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley".*

Así mismo el capítulo VIII de nuestra Ley Laboral nos habla al respecto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El artículo 117.- nos dice "LOS TRABAJADORES PARTICIPARAN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, DE CONFORMIDAD CON EL PORCENTAJE QUE DETERMINE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS."*

El artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que -- "PARA DETERMINAR EL PORCENTAJE A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR, LA COMISION NACIONAL PRACTICARA LAS INVESTIGACIONES Y REALIZARA LOS ESTUDIOS NECESARIOS Y APROPIADOS PARA CONOCER LAS CONDICIONES GENERALES DE LA ECONOMIA NACIONAL Y TOMARA EN CONSIDERACION LA NECESIDAD DE FOMENTAR EL DESARROLLO INDUSTRIAL DEL PAIS, EL DERECHO DEL CAPITAL A OBTENER UN INTERES RAZONABLE Y LA NECESARIA REINVERSION DE CAPITALES."**

Por tal motivo el artículo 123 de nuestra Ley Laboral nos señala la forma de repartir las utilidades y nos dice al respecto " LA UTILIDAD REPARTIBLE SE DIVIDIRA POR IGUAL ENTRE TODOS LOS TRABAJADORES, TOMANDO EN CONSIDERACION EL NUMERO DE DIAS TRABAJADOS POR CADA UNO EN EL AÑO, INDEPENDIENTEMENTE DEL MONTO DE LOS SALARIOS, LA SEGUNDA SE REPARTIRA EN PROPORCION AL MONTO DE LOS SALARIOS DEVENGADOS POR EL TRABAJO PRESTADO DURANTE EL AÑO."***

9.- OBLIGACION DE SOMETERSE A RECONOCIMIENTOS MEDICOS

*El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X contempla la obligación que tienen los trabajadores de "SOMETERSE A LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS PREVISTOS EN EL REGLAMENTO INTERIOR Y DEMAS NORMAS VIGENTES EN LA EMPRESAS , CON EL FIN SUPREMO DE COMPROBAR QUE EL TRABAJADOR NO PADECE ALGUNA ----- INCAPACIDAD O ENFERMEDAD DE TRABAJO, CONTAGIOSA O INCURABLE."**

Es importante hacer notar que estas medidas tienen como finalidad proteger permanentemente al trabajador y aquellas medidas consistentes en exámenes médicos para efectos de certificar la salud del trabajador para garantizar su eficiencia en el trabajo y así poder iniciar la Relación Laboral.

— Puede establecerse que nuestra Ley Laboral contempla únicamente los exámenes médicos previstos, cuya finalidad es proteger, curar a los trabajadores que padezcan alguna enfermedad contagiosa o incurable, por su propia seguridad y para poder tomar providencias que aseguren la salud de todo el personal en general ya que cualquier contagio traería graves problemas a la unidad económica.

Este objetivo es realmente positivo y trascendental en la vida Jurídica Laboral; en forma muy especial, en el ramo de la ----- Previsión Social, debe de establecerse en el Reglamento Interior de Trabajo, en el Contrato Individual de Trabajo, o en el Contrato Colectivo de Trabajo la aplicación de los exámenes -- médicos en forma periódica.

**RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada Edición Segunda Publicaciones Administrativas y Contalbes ,S.A. P-42*

10.- OBLIGACION DE SEGURIDAD Y PROTECCION

*El artículo 134 de la Ley Laboral en su fracción II, dice al respecto " OBSERVAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS E HIGIENICAS QUE ACUERDEN LAS AUTORIDADES COMPETENTES Y LAS QUE INDIQUEN LOS PATRONES PARA LA SEGURIDAD Y PROTECCION PERSONAL DE LOS --- TRABAJADORES."**

*Expresado lo anterior resulta que es una obligación de orden Sanitario, de seguridad y protección para los trabajadores, - limitada a las disposiciones que dicten las autoridades --- correspondientes, que pueden ser; La Secretaría de Salubri-- dad, El Departamento del Distrito Federal, así como las ---- indicaciones que hagan los patrones, así mismo indican las fracciones XVI, XVIII y XIX, del artículo 132 de la Ley --- Federal del Trabajo en vigor, resultando una obligación ---- exclusiva del patrón. De tal forma el trabajador con el fin de colaborar y para el más efectivo cumplimiento se le --- obliga al trabajador a obedecer las medidas dictadas!****

Por lo que respecta a lo anteriormente asentado no hacemos ninguna objeción al respecto, pues sea como sea repercute en beneficio del trabajador y además, no deja de ser una norma de Protección Social.

Queda comprendida como obligación de Seguridad la de poner - en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan los trabajadores

Se considera como una obligación de seguridad, la de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan los trabajadores que prestan un determinado servicio en la fuente de trabajo para la cual se contrataron.

En tal virtud, se establece como obligación de seguridad por parte del trabajador la de comunicar al patrón las deficiencias que advierta, para evitar daños a los intereses y vidas de sus compañeros y a los propios patrones.

Según lo expresado, el patrón está obligado a tomar medidas de seguridad en el Reglamento respectivo o el que imponga el Estado, pero el trabajador conjuntamente tiene el deber de ajustarse a esas medidas, por su propia seguridad o por la de sus compañeros y patrones. La falta de observancia de estas medidas por parte del trabajador, son causas suficientes para la terminación de la relación Laboral.

11.- OBLIGACION DE GUARDAR LOS SECRETOS DE LA EMPRESA

Queda debidamente consignado de la siguiente forma en el artículo 134 de nuestra Ley Laboral, fracción XIII.- "GUARDAR-ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TÉCNICO, COMERCIALES Y DE FABRICACION DE LOS PRODUCTOS A CUYA ELABORACION CONCURRAN DIRECTAMENTE O INDIRECTAMENTE O DE LOS CUALES TENGAN CONOCIMIENTO POR RAZONES DE TRABAJO QUE DESEMPEÑEN, ASI COMO DE LOS ASUNTOS ADMINISTRATIVOS RESERVADOS, CUYA DIVULGACION PUEDA CAUSAR PERJUICIOS A LA EMPRESA."

El jurista Español Eugenio Pérez Botija, afirma al respecto, -- "QUE MODERNAS CONCEPCIONES SUSTITUYEN EL CONCEPTO SECRETO PROFESIONAL, ABRIENDO MAYORES HORIZONTES A LA ACEPTACION-LABORAL DE DISCRECIÓN."*

Hago notar al respecto que el sentido que nuestra Ley Laboral en estudio proyecta es prudente y suficiente, ya que acertadamente sólo se refiere a aquellos cuya divulgación puede ocasionar graves daños y perjuicios a la fuente de trabajo.

B).- PROHIBICIONES BASICAS DEL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY

1.- Estudio de las diversas fracciones del artículo -- 135 de la Ley del Trabajo Vigente.

Las prohibiciones básicas en materia laboral, que en forma expresa y general establece nuestra Ley Laboral en Vigor, las cuales -- se encuentran consignadas debidamente en el artículo 135 de la -- Ley de Referencia.

Basaremos nuestro estudio exclusivamente en la letra y espíritu -- de todas y cada una de las fracciones que integran la disposi--- ción legal indicada.

Artículo 135.- fracción primera nos reza al respecto lo siguiente "EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE PUEDA PONER EN PELIGRO SU PROPIA --- SEGURIDAD, LA DE SUS COMPANEROS DE TRABAJO O DE TERCERAS PERSONAS ASI COMO LA DE LOS ESTABLECIMIENTOS O LUGARES EN QUE EL TRABAJO SE DESEMPENE.

*PEREZ BOTIJA, EUGENIO. Curso del Derecho del Trabajo
Editorial Tecnos, S.A. Sexta Edición P-23

Trasgredir esta obligación equivale a configurar una causa de rescisión de las relaciones de trabajo, desde luego es sin --- responsabilidad para el patrón.

Por tal motivo se cree que la seguridad en el trabajo es uno de los objetivos primordiales del Derecho del Trabajo, en -- tal virtud deben de ajustarse los esfuerzos de la propia --- Empresa, de los Sindicatos de las Autoridades y de los Traba jadores, para así poder obtener la seguridad máxima posible para el trabajador en el desempeño de sus labores.

Como organismo de asesoramiento, la Ley estableció las Comi-- siones Mixtas de Seguridad e Higiene, que deben contemplarse en toda empresa y que se integran con igual número de repre-- sentantes, del patrón y de los trabajadores. Su objetivo es investigar las causas de los accidentes laborales; espe--- cialmente las que se producen en el centro de trabajo.

El artículo 135 de la Ley Laboral en su fracción II.- Nos -- dice, está prohibido faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Lo que se trata de evitar en este punto es combatir costum-- bres perniciosas como son la falta de puntualidad, el ausen-- tismo sin justificación a la fuente de trabajo.

También se eleva a una causa expresa la rescisión del contrato de trabajo el incumplimiento de esta prohibición, el acumular más de tres faltas sin causa justificada o sin permiso expreso del patrón, en un periodo de 30 días.

El artículo 135 de la Ley Federal Laboral en su fracción III-- nos dice al respecto que "SUSTRAER DE LA EMPRESA O ESTABLECI-- MIENTO UTILES DE TRABAJO O MATERIA PRIMA ELABORADA".

El trabajador está obligado a devolver los útiles de trabajo y la materia prima no utilizada, así como la ya elaborada. Esta disposición se complementa con lo estatuido en la fracción VI-- del artículo 134 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que obliga al trabajador a restituir los materiales no usados y a -- conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan dado para el desempeño del trabajo, no siendo responsa-- bles por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad-- o defectuosa construcción.

El artículo 135.0 de nuestra Ley Laboral en su fracción IV --- nos dice: "PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ".

Los motivos por los cuales fue estatuida esta prohibición son-- obvios, su desacato trae aparejada la causal expresa de rescí-- sión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el --- patrón.

Artículo 135 de la Nueva Ley Laboral en su fracción V.- nos -- dice. "PRESENTARSE AL TRABAJO BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NAR-- COTICO O DROGA ENERVANTES, SALVO QUE EXISTA PRESCRIPCIÓN MEDI-- CA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO EL TRABAJADOR, DEBERA PONER.

EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y PRESENTARLE LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO.

Su desacato constituye causal expresa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 135 fracción VI.- nos dice que "ESTA PROHIBIDO PORTAR -- ARMAS DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, SOLO QUE LA NATURALEZA DE ESTE -- LO EXIJA, SE EXCEPTUAN DE ESTA DISPOSICION LAS PUNZANTES Y PUNSOCOR -- TANTES QUE FORMEN PARTE DE LAS HERRAMIENTAS, O UTILES DE TRABAJO."

Se consideró peligroso que los trabajadores se encontraran armados -- en el lugar de trabajo, por la posibilidad de que se susciten actos -- de violencia que traen consecuencias irreparables.

La anterior disposición no hace distinción para los casos en que el -- trabajador cuente con licencia de portación de armas, toda vez que -- terminantemente se prohíbe a los trabajadores portar armas de cual--- quier clase durante las horas de labor. Anotamos que está prohibi--- ción se hace extensiva al patrón.

En un breve comentario acerca del concepto genérico de arma se inclu- yen los siguientes: instrumentos cortantes, punzantes, cortapunzantes, cortocontundentes, por lo que corresponde a las denominadas "ARMAS --- BLANCAS" y por lo que toca a las armas de fuego, excluyen también a todo tipo de ellas. La disposición exceptúa los casos en que el tra- bajador tiene a su cargo alguna labor, de vigilancia por lo tanto -- deberá estar provisto de arma defensiva correspondiente; como son -- los casos de veladores, porteros, vigilantes, etc.

El artículo 135 en su fracción VII.- nos dice al respecto que --
 "SUSPENDER LAS LABORES SIN AUTORIZACION DEL PATRON; SE PROHIBE A-
 LOS TRABAJADORES SUSPENDER EL TRABAJO, AUNQUE PERMANEZCAN EN SUS
 PUESTOS, SIEMPRE QUE LA SUSPENSIÓN NO SEA POR HUELGA DECLARADA Y
 NOTIFICADA LEGALMENTE, EN CUYO CASO, LOS TRABAJADORES TENDRAN QUE
 DEJAR EL LUGAR DE TRABAJO."

El artículo 135 en su fracción VIII.- "PROHIBE HACER COLECTAS EN
 EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO."

*Se trata de una prohibición que también le es impuesta al patrón
 y no constituye su desacato, una causal expresa de rescisión de-
 contrato de Trabajo, puede ameritar amonestación o cualquier otra
 sanción disciplinaria según el caso.*

El artículo 135 fracción IX.- nos dice que "SE PROHIBE USAR LOS-
 UTILES Y LAS HERRAMIENTAS SUMINISTRADOS POR EL PATRON, PARA ---
 OBJETO DISTINTO DE AQUEL A QUE ESTAN DESTINADOS.

*Esta prohibición se complementa con la obligación expresa que se
 consigna en el artículo 134, fracción VI de la Ley Laboral en -
 vigor, misma que dispone que no son responsables los trabajado--
 res por el deterioro que origine el uso natural, el ocasionado -
 por el fortuito, fuerza mayor, mala o defectuosa construcción y -
 "conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les -
 haya dado para el trabajo."*

De lo anterior se desprende que el desgaste y deterioro por uso normal de las herramientas es consecuencia natural y lógica de su uso en el trabajo, pero no lo es así al usarse para fines distintos y menos si es para aprovechamiento exclusivo del trabajador.

La transgresión a esta prohibición no constituye una causal expresa de rescisión del contrato de trabajo, pero según la gravedad del caso, podría configurar una falta de probidad y motivar la rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrón pues la falta de probidad sí constituye una causal expresa de rescisión del Contrato de Trabajo.

Artículo 135 fracción X.- nos dice que queda prohibido "HACER CUALQUIER CLASE DE PROPAGANDA, DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO".

Esta última prohibición de carácter general al trabajador, fue establecida por la preocupación de conservar la disciplina en la fuente de trabajo, pues de otra forma habría la posibilidad de suscitar discusiones, por las diferencias de opiniones dentro de la Política, que podría afectar la buena marcha del centro de trabajo. El desacato a esta prohibición, de ninguna forma se puede configurar en una rescisión de la relación de trabajo.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR QUE A LO LARGO DE SU TEXTO CONSAGRA LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El método que vamos a proseguir en el siguiente tema va a ser de carácter enunciativo, citaremos los numerales correspondientes, los cuales se consagran en la Ley Laboral.

1.- Respecto a la Suspensión de las relaciones de trabajo

El artículo 42 de la Ley Laboral, nos señala las causas de suspensión de las relaciones de trabajo

2.- Respecto al regreso del trabajador a su trabajo

El artículo 45, de la Nueva Ley Laboral nos señala cuando debe de regresar el trabajador a su trabajo

3.- Respecto a los días de descanso obligatorio

El artículo 74, de la Ley Laboral nos indica cuales son los días de descanso obligatorios

4.- Respecto al pago de un salario

El artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado

5.- Respecto a la Participación de Utilidades de la Empresa

El artículo 121.- señala el derecho que tienen los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el término de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación anual.--

6.- Respecto a las habitaciones para los trabajadores
 Artículo 151.- Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las --- normas siguientes:

- I.- Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;
 - II.- Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:
 - a).- Pagar las rentas;
 - b).- Cuidar de la habitación como si fuera propia;
 - c).- Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen;
 - d).- Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un --- término de cuarenta y cinco días y,
 - III.- Está prohibido a los trabajadores;
 - a).- Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
 - b).- Subarrendar las habitaciones.
- 7.- Respecto a los derechos de preferencia; antigüedad y ascenso.

Artículo 154.- nos señala que "LOS PATRONES ESTARAN OBLIGADOS A PREFERIR EN IGUAL DE CIRCUNSTANCIAS A - LOS TRABAJADORES MEXICANOS RESPECTO DE QUIENES NO - LO SEAN, A QUIENES LES HAYAN SERVIDO SATISFACTORIA- MENTE POR MAYOR TIEMPO, A LOS SINDICALIZADOS, A -- LOS QUE TENGAN A SU CARGO UNA FAMILIA, LA PREFEREN- CIA PARA OCUPAR LAS VACANTES O PUESTOS DE NUEVA CRE- ACION, SE REGISTRAN POR LO QUE DISPONGA EL CONTRATO - COLECTIVO DE TRABAJO."

Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en donde se dice que
**"EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PODRA ESTABLECERSE QUE EL-
 PATRON ADMITIRA EXCLUSIVAMENTE COMO TRABAJADORES A QUIENES SEAN
 MIEMBROS DEL SINDICATO CONTRATANTE.**

Artículo 155 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, nos indica que
**"CUANDO SE ASPIREN A UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACION, ---
 DEBERAN PRESENTAR UNA SOLICITUD A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO -
 INDICANDO SU DOMICILIO Y NACIONALIDAD, SI TIENEN A SU CARGO UNA-
 FAMILIA Y QUIENES DEPENDEN ECONOMICAMENTE DE ELLOS, SI PRESTARON
 SERVICIO CON ANTERIORIDAD Y POR QUE TIEMPO, LA NATURALEZA DEL --
 TRABAJO QUE DESEMPEÑARON Y LA DENOMINACION DEL SINDICATO A QUE -
 PERTENEZCAN , A FIN DE UQE SEAN LLAMADOS AL OCURRIR ALGUNA VACAN
 TE O CREARSE ALGN PUESTO NUEVO; O PRESENTARSE A LA EMPRESA O
 ESTABLECIMIENTO AL MOMENTO DE OCURRIR LA VACANTE O DE CREARSE EL
 PUESTO, COMPROBANDO LA CAUSA EN QUE FUNDEN SU SOLICITUD.**

Artículo 159.- de la Ley Laboral en estudio, nos indica que ----
**LAS VACANTES DEFINITIVAS, LAS PROVISIONALES CON DURACION MAYOR -
 DE TREINTA DIAS Y LOS PUESTOS DE NUEVA CREACION, SERAN CUBIER--
 TOS ESCALAFONARIAMENTE, POR EL TRABAJADOR DE LA CATEGORIA INME--
 DIATA INFERIOR, DEL RESPECTIVO OFICIO O PROFESION. SI EL PATRON-
 CUMPLIO CON LA OBLIGACION DE CAPACITAR A TODOS LOS TRABAJADORES-
 DE LA CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR A AQUELLA EN QUE OCURRA LA --
 VACANTE, EL ASCENSO CORRESPONDERA A QUIEN HAYA DEMOSTRADO SER --
 APTO Y TENGA MAYOR ANTIGUEDAD. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, SE -
 PREFERIRA AL TRABAJADOR QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA Y, DE
 SUBSISTIR LA IGUALDAD ,AL QUE, PREVIO EXAMEN, ACREDITE MAYOR ---
 APTITUD.**

**SI EL PATRON NO HA DADO CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACION QUE LE ---
 IMPONE EL ART. 132, FRACCION XV, LA VACANTE SE OTORGARA AL ----
 TRABAJADOR DE MAYOR ANTIGUEDAD Y, EN IGUALDAD DE ESTA CIRCUN--
 STANCIA, AL QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA. EN LOS PROPIOS ---
 CONTRATOS COLECTIVOS Y CONFORME A LO DISPUESTO EN ESTA LEY, SE
 ESTABLECERA LA FORMA EN QUE DEBERAN ACREDITARSE LA APTITUD Y --
 OTORGARSE LOS ASCENSOS.**

8.- Respecto al trabajo de los menores

Artículo 174.- Los mayores de catorce años y menores de diez y seis, deberán obtener un certificado médico que acredite su -- aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I.- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II.- Llevar un registro de inspección especial, con -- indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, ho-- rario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en términos de esta Ley; y

V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los -- informes que soliciten

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar -- parte de los sindicatos de los trabajadores, ni serán tomados -- en consideración en los recuentos que se efectúen para determi-- nar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser represen-- tantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley de Trabajo.

9.- Respecto a los trabajadores de los Buques:

Artículo 189.- Los trabajadores de los buques, deberán tener la calidad de Mexicanos por Nacimiento

Artículo 191.- Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y menores de dieciocho años en calidad de pañoleros o fogoneros

Artículo 199.- Los trabajadores tienen derecho a un período --- mínimo de 12 días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro por cada año subsecuente de servicios, con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicio. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

Artículo 205.- Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por -- agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como-- representantes de la autoridad y no como de los patrones.

Artículo 206.- Ley Federal del Trabajo nos dice: "Queda prohibido en los expendios de abordó proporcionar, sin permiso del ---- capitán, bebidas embriagantes a los trabajadores, así como que-- éstos introduzcan a los buques tales efectos. Queda igualmente prohibido introducir drogas y enerwantes, salvo lo dispuesto en el artículo 208 fracción III.

Artículo 208.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida, o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

II.- Encontrarse al trabajador en estado de embriaguez - en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir o durante la navegación

III.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo sin prescripción suscrita por el médico;

IV.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V.- La cancelación o la revocación definitiva de los ---- certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

VI.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus -- servicios; y

VII.- La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás --- trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros

Artículo 209.- La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I.- Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este -- término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

II.- Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se -- intente la terminación dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino-final del buque;

III.- Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de -- trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despo--- blados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias.

IV.- Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V.- Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50

10.- Respecto al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

Artículo 216 Los tripulantes deberán tener la calidad de Mexicanos por nacimiento.

Artículo 228.- Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante el trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de el destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más cercano del trayecto.

Artículo 231.- Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornadas de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67

Artículo 237.- Los tripulantes , en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes.

II.- Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo.

III.- Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV.- Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V.- Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI.- Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

VII.- Cercionarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII.- Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito abreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones forneas;

IX.- Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X.- Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI.- Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII.- Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII.- Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.

Artículo 238.- Cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar durante 21 días o más, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar --

que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establezca la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos.

Artículo 240.- De la Ley Federal del Trabajo, nos dice: "EL --- TRIPULANTE INTERESADO EN UNA PROMOCION DE SU ESPECIALIDAD, DEBERA --- SUSTENTAR Y APROBAR EL PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO RESPECTIVO, Y --- OBTENER LA LICENCIA POR CADA ESPECIALISTA POR LA SECRETARIA DE COMU--- NICACIONES Y TRANSPORTES."

Artículo 242.- Queda prohibido a los tripulantes;

I.- Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del -- servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asignados;

II.- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de - aviación. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico y;

III.- Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus -- posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su - patrón

Artículo 243.- De nuestra Ley Laboral. Son causas especiales de - terminación de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

11.- Respecto al Trabajo de Ferrocarrileros

Artículo 246.- Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos

Artículo 254.- Queda prohibido a los trabajadores ;

I.- El consumo de bebidas embriagantes , y su tráfico -- durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la ----- empresa;

II.- El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo - que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el- trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y --- presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III.- El tráfico de drogas enervantes

Artículo 255.- Son causas especiales de rescisión de las re- laciones de trabajo;

I.- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares -- señalados por la empresa para estos fines; y

II.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su ----- interrupción, sin causa justificada

12.- Respecto al trabajo de autotransportes:

Artículo 261.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del uso del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II.- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III.- Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.

Artículo 262.- De la Ley Federal del Trabajo en vigor, dicen los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II.- Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;

III.- Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV.- Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V.- Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

13.- Respecto a los deportistas profesionales

Artículo 298.- Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.- Someterse a la disciplina de la empresa o club;
- II.- Concurrir a las prácticas de preparación y ---- adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;
- III.- Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club, Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por --- cuenta de la empresa o club; y
- IV.- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes

Artículo 299.- Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros - de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes en los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 303.- De la Nueva Ley Federal del Trabajo, el cual nos dice. Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de - indisciplina; y
- II.- La pérdida de facultades

14.- Respecto al trabajo a domicilio:

El artículo 326.- Nos dice: Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación - de los materiales y útiles que reciban del patrón;

II.- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad --- convenida y acostumbrada;

III.- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas -- convenidos; y

IV.- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I

El artículo 542.- de la Ley Federal del Trabajo el artículo nos dice: Los inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada, - ante los trabajadores y los patrones;

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y estableci- mientos;

III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean -- requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia ----- respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las - deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una --- copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad - que corresponda ;y

V.- Las demás que les impongan las leyes

Artículo 544.- Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo:

I.- Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II.- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III.- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores de Trabajo:

I.- No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

II.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III.- La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; y

V.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico

VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial, o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

15.- Respecto a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Artículo 553.- El Presidente de la Comisión tiene sus deberes y atribuciones siguientes:

I.- Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;

II.- Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos; una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios --- complementarios que juzgue conveniente;

III.- Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

IV.- Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;

V.- Cuidar de que se integren oportunamente las Comisiones Regionales y vigilar su funcionamiento;

VI.- Girar las instrucciones que juzgue conveniente para el mejor funcionamiento de las Comisiones Regionales; y

VII.- Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 557.- El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

II.- Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;

III.- Conocer del dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución determinando la división de la República en zonas económicas y el lugar de residencia de la comisión en cada una de ellas. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;

IV.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente antes de aprobar las resoluciones de las Comisiones Regionales y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

V.- Designar una o varias comisiones o técnicos para -- que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;

VI.- Revisar las resoluciones de las Comisiones Regionales, modificándolas o aprobándolas según lo juzgue conveniente;

VII.- Fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en que no hubiesen sido fijados por las ---- Comisiones Regionales; y

VIII.-- Los demás que le confieran las leyes

Artículo 561.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formular un dictamen y someterlo al Consejo de Representantes;

II.- Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de zonas económicas, siempre que existan circunstancias importantes que las justifiquen;

III.- Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes puedan fijar los salarios mínimos;

IV.- Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

V.- Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, --- para cada una de las zonas económicas a que se refiere la fracción III del artículo 557;

VI.- Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los -- precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los sala--- rios ; y

VII.- Los demás que le confiere la ley

Artículo 563.- El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Coordinar los trabajos de los asesores;

II.- Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;

III.- Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y

IV.- Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 569.- Las Comisiones Regionales tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Determinar , en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

II.- Conocer del informe que someta a su consideración la Dirección Técnica de la Comisión Nacional;

III.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, antes de dictar resolución;

IV.- Fijar los salarios mínimos generales y profesionales de su zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional;

V.- Informar a la Comisión Nacional, cada quince días, del desarrollo de sus trabajos por lo menos; y

VI.- Los demás que les confieran las leyes.

16.- Respecto a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

Artículo 578.- El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional;

II.- Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;

III.- Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

IV.- Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; y

V.- Los demás que le confieran las leyes

La Ley Federal del Trabajo en vigor, contiene también obligaciones y atribuciones tanto en lo que corresponde a los directivos y personal, como a los organismos que integran las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; disposiciones que constituyen verdaderas obligaciones, que si bien, son de orden distinto y corresponden a trabajadores protegidos por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, como ya lo afirmamos en anterior ocasión;

En tal virtud consideramos que son obligaciones importantes que en -- obvio de repeticiones al texto de la Ley; y con lo que terminamos esta exposición.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- La obligación laboral es un concepto que se derivó de la obligación común, y que surgió como un concepto nuevo; precisamente por la evolución jurídica que configuró al derecho del trabajo y que reconoció que la relación laboral no se agota en una actividad puramente económica, ya que tiene también un contenido moral, debido a que se realiza obedeciendo diversas directrices ético-jurídico, que la conforman particularmente.
- 2.- En determinado grado que la evolución jurídica, el pensamiento liberal individualista, reguló la relación de trabajo como un contrato de arrendamiento y sólo posteriormente, cuando se reconoció que el trabajo no es una mercancía, el contrato sobre el mismo se desligó del campo civilista.
- 3.- La obligación laboral no es equiparable a algún acto unilateral, -- contrato o figura del derecho común; de los cuales se aleja por notables diferencias.
- 4.- La característica fundamental de la obligación laboral es que ---- comparte la naturaleza personalísima de la propia relación de trabajo; y de la que se derivan otras diversas características no menos importantes, como es la de la naturaleza física del patrón, es la intransmisibilidad de la obligación laboral por lo que toca al trabajador, ya -- que el trabajador debe prestar el servicio personalmente y no por --- medio de otro, porque entonces se convertiría en un intermediario
- 5.- La obligación laboral fundamental es prestar el servicio por lo --- que corresponde al trabajador y suministrar el trabajo y pagar el salario por lo que toca al patrón; y son obligaciones que se extinguen al -- terminar la relación laboral, porque representan y vienen siendo el --- contexto propio de la relación de trabajo. De aquí surge la característica de que la obligación laboral emerge para durar y que la modificación que se haga en la prestación del servicio no agota la relación, -- existiendo bases legales que permitan hacerlo y no causen perjuicios al

trabajador, y no se violen disposiciones de la Legislación Laboral

6.- El ensayo de una clasificación de las obligaciones del trabajador nos facilita determinar en que caso específico, la importancia y la trascendencia de la obligación del trabajador de que se trate; y consecuentemente, obtener un análisis más completo de la --- materia.

7.- La Ley Federal del Trabajo , consagra una serie completa de -- obligaciones para el trabajador, necesarias para el desempeño del servicio, derivadas de la propia naturaleza del trabajo y apta para: permitir el desarrollo económico del país y que van encaminadas a lograr equilibrios económicos del país y la nación. Se impone correlativamente al patrón, las obligaciones que le corresponde observar a efecto de obtener una cooperación conjunta que sea la base en las que se finquen las relaciones justas y armónicas que-- deben existir entre el trabajador y patrón.

B I B L I O G R A F I A

- BORJA SORIANO, MANUEL.- *Teoría General de las Obligaciones*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1959
- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.- *Las Obligaciones en el Derecho
del Trabajo*
Editorial Cárdenas, México, 1978
- CABANELLAS, GUILLERMO.- *El Contrato del Trabajo*
Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963
- CANTON MOLLER, MIGUEL Y VAZQUEZ ROMERO, ADOLFO.- *Derecho del
Trabajo*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1978
- PLATON.- *Dialogos, Sepan Cuantos*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1972
- DE BUEN L., NESTOR.- *Derecho del Trabajo*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1972
- DELGADO MOYA, RUBEN.- *Derecho Social del Presente*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1977
- DE LA CUEVA, MARIO.- *Derecho Mexicano del Trabajo*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1969
- ENGELS, FEDERICO.- *Teoría del Trabajo, en la Transformación del
mono en el hombre*
Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1971

B I B L I O G R A F I A

- BAYON CHACON, GASPAR.- *La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo*
Editorial TECNOS, S.A.- México 1971
- GUERRERO, EUQUERO.- *Manual del Derecho del Trabajo*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1980
- ROUSSEAU, JUAN JACOBO.- *El Contrato Social*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1974
- KROTOSCHIN, ERNESTO.- *Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo*
Editorial Jurídica, Europeas, América, Buenos Aires, 1959 .
- MORENO DIAZ, DANIEL.- *Los Clásicos de las Ciencias Políticas*
Textos Universitarios, México, 1975
- ORTEGA Y GASSET, JOSE.- *El Tema de Nuestro Tiempo*
Selección de Obras Completas
Editorial Esparsa Calpe, Madrid 1932
- PEREZ BOTIJA, EUGENIO.- *Curso del Derecho del Trabajo*
Sexta Edición, Editorial Tecnos, S.A.
- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO.- *Derecho Procesal del Trabajo*
Textos Universitarios, México, 1971
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- *Nuevo Derecho del Trabajo*
Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- *Nuevo Derecho del Trabajo*
Editorial Porrúa, S.A. México, 1978

L E G I S L A C I O N

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Edición del Instituto Mexicano del Seguro Social.
México, 1964

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO

Ley Federal del Trabajo Comentada
Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.
México, 1982

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Editorial Pac, S.A. de C.V.
México, 1964

TRUEBA URBINA, ALBERTO, TRUEBA BARRERA, JORGE

Ley Federal del Trabajo, 1970 Reforma de 1980
Edición 53, México, 1985

OTRAS FUENTES

SANCHEZ Y SANCHEZ, ADOLFO

El Derecho Mexicano del Trabajo
Tesis Profesional, Cda. Universitaria
México, 1979