

372  
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

\* ARAGON \*

INCUMPLIMIENTO DE PATRONES A LOS  
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL  
APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA  
CONSTITUCION FEDERAL DE LA REPUBLICA.

T E S I S

Que para obtener el Título de :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

*MARIA DEL SOCORRO SOTELO GARDENAS*



México, D.F.

1991

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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.

## I N D I C E

### INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### ANTECEDENTES GENERALES DEL INCUMPLIMIENTO DE PATRONES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

1. Origen y evolución de las figuras jurídicas: Trabajador y Patrón.....	4
2. Partes que intervienen en las relaciones sociales de subsistencia.....	53
3. Concepto de Incumplimiento de Derechos.....	62
4. Concepto de Incumplimiento de Patrones a los Derechos de los trabajadores.....	66

### CAPITULO SEGUNDO

#### NATURALEZA JURIDICA DEL INCUMPLIMIENTO DE PATRONES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

1. Personalidad jurídica de la parte patronal, según:	
A. Persona Física.....	71
B. Persona Moral, y.....	78
C. Asociación Sindical.....	84

2. Personalidad jurídica de la parte trabajadora, según:	
A. Individual.....	90
B. Colectiva.....	94
3. Figuras jurídicas que rigen las relaciones de producción:	
A. De hecho.....	96
B. Contrato Individual de Trabajo.....	100
C. Contrato Colectivo de Trabajo.....	106
D. Contrato Ley.....	109
4. Incumplimiento jurídico de las obligaciones de los patrones en perjuicio de los trabajadores en razón a sus relaciones de producción.....	114

### CAPITULO TERCERO

#### ESTUDIOS Y CRITERIOS QUE RIGEN EL INCUMPLIMIENTO DE PATRONES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

1. Constitución Federal de la República.....	119
2. Ley Federal del Trabajo.....	121
3. H. 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por conducto de sus jurisprudencias y ejecutorias.....	123
4. H. Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo por conducto de sus ejecutorias.....	131

CONCLUSIONES.....	137
BIBLIOGRAFIA.....	142

A dios:

Porque gracias a él  
estoy aquí.

Doy las gracias a  
mis queridos Padres:

Por ser los pilares  
de una familia digna  
de apreciar por sus  
valores humanos.

Con inmenso amor y  
profundo agradecimiento  
ya que, con su ejemplo,  
supieron llevarme por -  
los senderos de la vida.

A mi amado Esposo:

Por tu estímulo, com-  
prensión, apoyo y ayuda  
en los momentos más di-  
fíciles en que parecía  
fuera a desfallecer  
y no pudiera seguir  
adelante.

A mis hijos:

Eddie y ¿?, ya que ellos son el impulso y satisfacción para seguir superandome --- como mujer y profesionista.

A mi hermano:

Por todos los momentos que hemos compartido, brindandome el apoyo necesario para saber que cuento con un verdadero amigo.

Con cariño a familiares, amigos y demás personas que de alguna manera ayudaron e impulsaron para que siguiera una carrera.

A mi asesor:

El C. Lic. Rodolfo  
Hernández García, con  
gratitud sincera por -  
su valiosa ayuda y de-  
sinterados consejos de  
asesoramiento y orien-  
tación para la realiza-  
ción del presente  
trabajo de Tesis.

A la Universidad Nacio-  
nal Autónoma de México:

Por ser la precursora  
de innumerables genera-  
ciones de profesio-  
nistas que con su  
participación han lograd  
do un mejor país.

A la Escuela Nacional  
de Estudios Profesionales  
"Aragón", a todos  
mis maestros y al  
honorabile jurado.



## INTRODUCCION.

El presente trabajo de tesis, es el resultado de meditaciones y reflexiones sobre el estado inhumano al que se ha sujetado al trabajador en sus condiciones de relaciones sociales de producción y, que puede comprender su mayor afectación con la instauración del sistema de producción denominado capitalismo, el cual, no quiere decir que en otros sistemas anteriores al inferido no se haya efectuado la explotación, excepto la comunidad primitiva, las ciudades libres de la Grecia antigua, las ciudades libres de la época del Medievo, entre otros.

Es así, que las observaciones que se han hecho sobre la afectación que sufre el trabajador sin duda alguna es que en la actualidad en una gran cantidad de ellos los derechos mínimos consagrados en la ley suprema y leyes reglamentarias no se cumplen: lo que hace que la vida pauperrima del trabajador no se ha extinguido a la fecha, es por ello, que se examina el estado pasado y presente de las condiciones laborales.

Es por lo que, a esta tesis se le denomina: "Incumplimiento de patronos a los derechos de los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal de la República".

En lo concerniente a la composición de esta investigación se le divide en: El capítulo primero que se intitula Antecedentes Generales del Incumplimiento de Patrones a los Derechos de los Trabajadores, se integra para saber el Origen y Evolución de las figuras jurídicas: Trabajador y Patrón, analizándose desde la época prehistórica hasta nuestros días, tanto nacionales como internacionales. Además se establecen las partes que intervienen en las relaciones sociales de subsistencia y, se instaure ¿Qué es incumplimiento de Derechos? y. ¿Qué es de manera simple y llana Incumplimiento de Patrones a los Derechos de los Trabajadores?, con lo que se busca demostrar como a pesar de haberse dado leyes protectoras para los trabajadores, siempre los patrones han hecho todo lo posible por incumplir las normas laborales que otorga la ley.

En lo que concierne al capítulo segundo llamado: Naturaleza Jurídica del Incumplimiento de Patrones a los Derechos de los Trabajadores, se constituye para analizar la correspondencia existente entre las partes que intervienen en la relación de trabajo, así como las figuras jurídicas que la rigen.

Finalmente, por lo que hace al capítulo tercero denominado: Estudios y Criterios que rigen el Incumplimiento de Patrones a los Derechos de los Trabajadores, se compone,

por lo previsto en la Constitución Federal de la República, Ley Federal del Trabajo y por asentamientos de tesis de Jurisprudencias y Ejecutorias que emiten la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Ejecutorias de los H. Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo. Y, las conclusiones que se desprenden del cuerpo de este trabajo.

Con lo que, se desea haber cumplido de manera sencilla pero explicativa la forma en que es explotada la clase trabajadora al incumplirse sus derechos.

## CAPITULO PRIMERO.

### ANTECEDENTES GENERALES DEL INCUMPLIMIENTO DE PATRONES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

#### 1. Origen y evolución de las figuras jurídicas: Trabajador y Patrón.

Desde los comienzos y aparición de la humanidad, los seres humanos se caracterizan en desarrollar trabajos que tenían por objeto la subsistencia de los mismos y de la comunidad a la que pertenecían; por lo que es necesario, tratar sobre los antecedentes del hombre en sus relaciones laborales, no solamente en el México reciente, sino también, en otros países.

##### A. Etapas de la evolución histórica del hombre.

Para un estudio general, en este trabajo, la historia de la humanidad se trata desde la aparición del hombre hasta la actualidad; analizando las actividades llevadas a cabo, además de su composición como grupo social.

### COMUNIDAD PRIMITIVA.

En virtud, de que los principales indicios y

rasgos de expresión de la actividad laboral la encontramos en la presente etapa, por lo cual se precisan las partes que la integran.

a. El Paleolítico, Vieja Edad de Piedra o Salvajismo, clasificado en tres períodos a saber:

"1.- Estadio Inferior del Salvajismo.

Este período comenzó con la infancia del hombre y puede darse por terminado con la adquisición de una subsistencia a base de pescado y el conocimiento del uso del fuego. El hombre vivía entonces en su morada originaria y restringida, subsistía a base de frutas y nueces. Corresponde a este período el comienzo de la palabra articulada. No hay ejemplos de tribus de la humanidad en estas condiciones, que hayan llegado hasta el período histórico.

2.- Estadio Medio del Salvajismo.

Comenzó con la adquisición de una subsistencia a base de pescado y el conocimiento del fuego, y terminó con el empleo del arco y la flecha. Mientras perduraba en esta condición, el hombre se diseminó desde su morada originaria por la

mayor parte de la Tierra. De las tribus que todavía existen, colocaré en el estadio medio del salvajismo, por ejemplo, a los australianos y la mayor parte de los polinesios, al tiempo de ser descubiertos. Será suficiente con presentar uno o más ejemplos de cada estadio.

### 3.- Estadio Superior del Salvajismo.

Comenzó con la intervención del arco y la flecha, y terminó con la intervención del arte de la alfarería. Coloco en el estadio superior del salvajismo a las tribus Athapascan, del territorio de la bahía del Hudson, las tribus del valle de Colombia y ciertas tribus de la Costa de América del Norte y del Sur, pero con relación a la época de sus descubrimientos. Este estadio clausura el periodo del salvajismo". (1)

Además, de lo antes analizado, conviene enunciar toda una variedad de actitudes humanas, con el estilo del Abogado y Antropólogo en estudio, que expresaba:

"Artes de subsistencia.

-----  
 (1) LEWIS H. MORGAN, *La Sociedad Primitiva*, Prólogo de Carmelo Lison Tolosana, 3a. ed., Librerías y Distribuidora Allende, S.A., versión en Castellano corregida, de la Editorial Pavlov, México, p. 82

El hecho importante de que el hombre comenzó al pie de la escala, y se elevó, está demostrado expresivamente por la sucesión de sus artes de subsistencia. De su ingenio, en este sentido, pendía la cuestión entera de la supremacía del hombre en la tierra. El hombre es el único ser de quien se puede decir que ha logrado el dominio absoluto de la producción de alimentos que, en el punto de partida, no era más suya que de otros animales. Al no haber ampliado las bases de subsistencia, el hombre no hubiere podido propagarse hasta otras zonas que no poseyeran las mismas clases de alimentos, y, luego, por toda la superficie de la tierra; y, por último, a no haber logrado el dominio absoluto tanto sobre su variedad como sobre su cantidad, no se hubiese podido multiplicar en naciones populosas. Es, por tanto, probable, que las grandes épocas del progreso humano se han identificado, más o menos directamente, con la ampliación de las fuentes de subsistencia". (2)

Así, en este primer período, el hombre se dedicó principalmente a la recolección de frutas y raíces brindadas por la naturaleza y una vez dominada ésta, se comenzó a desarrollar la mano del hombre, permitiéndole descubrir cosas nuevas hasta entonces desconocidas por él. En sí el trabajo nació con el hombre mismo y sobre todo al darse la elaboración de instru-

-----  
(2) Ibidem, p. 90

mentos de caza y pesca, utilizados más como armas, surge una alimentación mixta y el consumo de carne. La caza se realizó en forma colectiva y lo que obtenían era repartido entre los miembros de la tribu o clan.

¿Qué se perseguía con el trabajo colectivo? Ante todo no fue algo que los hombres primitivos hayan decidido, sino que más bien es un acto instintivo y social, ya que, se dio cuenta que al realizar la caza de grandes animales en forma individual, podría perecer fácilmente en las garras de las fieras, en cambio al realizarse colectivamente, costaba menos trabajo someter a su presa.

Por otro lado, mediante el trabajo colectivo aparece y se desarrolla el lenguaje articulado, siendo éste un medio para intercambiar ideas y lograr entenderse entre ellos y su comunidad.

Francisco Gómezjara, considera que: "Gracias al trabajo surgió y comenzó a desarrollarse la sociedad humana".

(3) Con lo que se está de acuerdo, puesto que el hombre para poder subsistir siempre ha tenido que trabajar y así poder obtener lo necesario para él y su familia.

-----  
(3) Sociología, 18a. ed., Porrúa, S.A., México, 1988, p. 71



Posteriormente el hombre supo hacer uso de fuego; permitiéndole preparar alimentos cocidos, de protegerse contra el frío, ayudándole también a defenderse de las fieras.

A medida en que el hombre primitivo se fue desarrollando física e intelectualmente perfeccionó sus utensilios e instrumentos, inventando entonces, el arco y la flecha de piedra pulida.

b. Neolítico, Nueva Edad de Piedra o Barbarie.

De igual forma que el salvajismo, este segundo período se analiza:

"1.- Estadio Inferior de la Barbarie.

La invención o práctica del arte de la alfarería, considerando todas las conquistas, es posiblemente la prueba más efectiva y concluyente que puede elegirse para fijar una línea de demarcación, necesariamente arbitraria, entre el salvajismo y la barbarie. Desde tiempo atrás se ha reconocido la distinción entre las dos condiciones, pero hasta ahora no se ha propuesto ninguna conquista de progreso que señale el paso del primero al segundo. Así, pues, todas aquellas tribus que

nunca alcanzaron el arte de la alfarería serán clasificadas como salvajes, y las que conquistaron este arte, pero que nunca llegaron a tener un alfabeto fonético y poseer el arte de la escritura, serán clasificadas como bárbaras.

El primer subperíodo de la Barbarie comenzó con la alfarería, ya sea por invención original o bien por adopción. Al tratar de fijar su término y el comienzo del estadio medio, se tropieza con la dificultad de las dotaciones desiguales de los dos hemisferios, que comenzaron a influir sobre los destinos humanos, después que hubo pasado el período del salvajismo. Puede solucionarse, entre tanto, mediante el empleo de equivalentes. Para el hemisferio oriental, la domesticación de animales, y, para el occidental, el cultivo de maíz y plantas mediante el riego, juntamente con el uso de adobe o piedra en la construcción de casas, han sido elegidos como testimonios suficientes de progreso para jalonear una transición del estadio inferior al superior de la barbarie.

Situó, por ejemplo, en el estadio inferior a las tribus indias de Estados Unidos, el este del río Missouri, y, aquellas tribus de Europa y Asia que practicaban el arte de la alfarería, pero sin poseer animales domésticos.

## 2.- Estadio Medio de la Barbarie.

Comenzó, en el hemisferio oriental, con la domesticación de animales, y en el occidental, con el cultivo a base de riego, con el empleo de adobe y de la piedra en la arquitectura, como se ha dicho anteriormente. Su término puede fijarse en la invención del procedimiento de fundir el hierro mineral.

Se puede situar en el estadio medio, por ejemplo, tribus de Nuevo Méjico, Méjico, Centroamérica y Perú y aquellas tribus del hemisferio oriental que poseyeron animales domésticos, pero sin conocer el hierro. Los antiguos bretones, aunque familiarizados con el empleo del hierro, lógicamente forman parte de esta clasificación.

### 3.- Estadio Superior de la Barbarie.

Comenzó con el trabajo del hierro y terminó con la invención de un alfabeto fonético y el uso de la escritura en la composición literaria. Aquí comienza la civilización. Fijo en el estadio superior, por ejemplo, a las tribus griegas de la Edad de Homero, a las tribus italianas, poco antes de la fundación de Roma, y a las tribus germánicas de la época de Cesar".

(4)

-----  
(4) LEWIS H. MORGAN, Op. Cit., p. 83-84

Para concluir estas transcripciones que son de viva y fundamental trascendencia se tiene que, este segundo período se inicia con la alfarería, caracterizándose por la domesticación de animales, así como el cultivo de plantas: Siendo el primer progreso en el orden del trabajo a favor del hombre.

Nace la división social del trabajo entre pastores y agricultores; siendo los primeros los que manejaban el ganado, productos lácteos y las pieles; y los segundos, los que se encargaban de la agricultura. Durante este período se elaboran el hacha y la flecha de piedra tallada y pulida. Asimismo aparecen formas de transporte como canoas y trineos, surgiendo la navegación, lo que favoreció al comercio.

A mayor abundamiento, y en concreto, ¿cuáles eran las formas de convivencia humana en relación al trabajo en la comunidad primitiva sobre todo en el período del salvajismo, pero no menos importante el de la barbarie?

Efectivamente para sustentar una visión amplia pero particularizada en las relaciones interhumanas en función a actividades laborales, es incuestionable acogerse a las brillantes descripciones que nos han llegado del sabio socialista libertario Pedro Kropotkin: "Sin embargo, sabemos que durante

la aparición de los europeos, los bosquimanos vivían en pequeños clanes que a veces se reunían en federaciones; que cazaban en común y a veces se repartían la presa, sin peleas ni disputas; que nunca abandonaban a los heridos y demostraban su sólido afecto hacia sus camaradas. Lichtenstein refiere un episodio sumamente conmovedor de un bosquimano que estuvo a punto de ahogarse en el río y fue salvado por sus camaradas. Se quitaron de encima sus pieles de animales para cubrirlo mientras ellos temblaban de frío; lo secaron, lo frotaron ante el fuego y le untaron el cuerpo con grasa tibia, hasta que por fin lo volvieron a la vida. Y cuando los bosquimanos encontraron, en la persona de Johann Van der Walt, un hombre que los trataba bien, le expresaron su reconocimiento con manifestaciones del afecto más conmovedor. Burchell y Moffat los describen como de buen corazón, desinteresados, fieles a sus promesas y agradecidos, cualidades todas ellas que pudieron desarrollarse sólo siendo constantemente practicadas en el seno de la tribu. En cuanto a su amor a los niños, bastará recordar que cuando un europeo quería tener a una mujer bosquimana como esclava, le arrebatava el hijo: la madre siempre se presentaba por sí misma y se hacía esclava para compartir la suerte de su niño". (5)

-----  
(5) PEDRO KROPOTKIN. El Apoyo Mutuo como Factor del Progreso entre los Animales y los Hombres. Trad. Luis Orsetti.- Pról. Browley y Kent. Colección Universal de Estudios Sociales, Ed. América, Buenos Aires, 1946, p. 120

Así también el investigador en cita, registra:

"La misma sociabilidad se encuentra entre los hotentotes que sobrepasan un poco a los bosquimanos en el desarrollo. Lubbock habla de ellos como de 'los animales más sucios' y realmente son muy sucios. Toda su vestimenta consiste en una piel de animal colgado al cuello, que llevan hasta que cae a pedazos; y sus chozas consisten en algunas varillas unidas por las puntas y cubiertas por esteras: en el interior de las chozas no hay mobiliaje alguno. A pesar de que crían bucyes y ovejas, y, según parece, conocían el uso del hierro antes de encontrarse con los europeos, sin embargo están hasta ahora en uno de los más bajos peldaños del desarrollo humano. No obstante eso, los europeos que conocían de cerca sus vidas, mencionaban con grandes elogios su sociabilidad y su presteza en ayudarse mutuamente. Si se da algo a un hotentote, enseguida divide lo recibido entre todos los presentes, cuya costumbre como es sabido, asombró también a Darwin en los habitantes de la Tierra del fuego. El hotentote no puede comer solo, y por más hambriento que este, llama a los que pasan y comparte con ellos su alimento. Y cuando Kolben, que conocía bien a los hotentotes y que no pasaba en silencio sus defectos, no puede dejar de elogiar su moral tribal.

'La palabra dada es sagrada para ellos' escribe.

"Ignoran por completo la corrupción y la deslealtad de los euro-

peos". "Viven muy pacíficamente y raramente guerrear con sus vecinos". Están "llenos de dulzura y de benevolencia en sus relaciones mutuas"... "Uno de los más grandes placeres para los hotentotes es el cambio de regalos y servicios"... "Por su honestidad, por la celeridad y exactitud en el ejercicio de la justicia, por su castidad, los hotentotes sobrepasan a todos, o casi todos los otros pueblos". (6)

Aún más el sabio en comento también resalta: "Los indígenas de Australia ocupan, por su desarrollo, un lugar, no más alto que sus hermanos sudafricanos. Sus chozas tiene el mismo carácter, y muy a menudo los hombres se conforman hasta con simples mamparas o biombos de ramas secas para protegerse de los vientos fríos. En su alimento no se destacan por su discernimiento; en caso de necesidad devoran carroña en completo estado de putrefacción, y cuando sobreviene el hambre recurren entonces hasta el canibalismo. Cuando los indígenas australianos fueron descubiertos por primera vez por los europeos, se vio que no tenían ningún otro instrumento que los hechos, en la forma más grosera, de piedra y hueso. Algunas tribus no tenían siquiera piraguas y desconocían por completo el trueque comercial. Y sin embargo, después de un estudio cuidadoso de sus costumbres y hábitos, se vio que tienen la misma organización elaborada

-----  
(6) Ibidem., p. 121

de clan, de la que se habló más arriba.

El territorio en que viven está dividido habitualmente entre diferentes clanes, pero la región en la cual cada clan realiza la caza o la pesca, permanece siendo de dominio común, y los productos de la caza y la pesca van a todo el clan. También pertenecen al clan los instrumentos de caza y pesca. La comida se realiza en común. Como muchos otros salvajes, los indígenas australianos se atienen a determinadas reglas respecto a la época en que se permite recoger diversas especies de gómeros y hierbas... (7)

Concluyendo: Se debe decir que la relación en el desempeño de labores ha quedado explicada, en los períodos de salvajismo y barbarie, los seres humanos en la lucha de la subsistencia logran establecer costumbres, tradiciones y leyes consuetudinarias que comprimen el desenvolvimiento personal, además está bien claro que los orígenes del hombre traen consigo el trabajo mismo, sin existir relación laboral como se conoce actualmente, por no configurarse prestación personal subordinada, esto en razón de existir relación comunal, prestando servicios en beneficio de toda la tribu o clan.

-----  
(7) Ibidem., p. 90



Finalmente, cabe mencionar que la caza, la pesca y el cultivo de plantaciones frutales fue en forma comunal, en el salvajismo, siendo la regla general bajo los antiguos órdenes tribales. En la barbarie fue declinando la necesidad del trabajo en común. Se desarrolla la fuerza productiva de trabajo y con ello los medios de subsistencia, surgiendo así, la posibilidad de apropiarse de ese excedente, además de nacer la división del trabajo entre pastores y agricultores.

#### LA CIVILIZACION.

Por otra parte, y, con la finalidad de integrar una debida evolución de las figuras jurídicas: Trabajador y Patrón es de abordar las fases, las cuales, en la actualidad son aceptadas por los estudiosos de la historia social material y aquello que se ha llamado materialismo histórico, puesto que, debe quedar claro que no es Karl Marx ni sus seguidores quienes por primera vez hayan tratado dichas fases, sino que es una interpretación en sentido general de la historia. Es por lo que, a continuación se indican:

##### a. La etapa del esclavismo.

Con la aparición de grupos sociales, surge la

lucha de expresión de guerra y conquista y con ella el esclavismo, efectuándose por vez primera en el antiguo Oriente, fundamentalmente en:

#### 1) Mesopotamia.

Siendo ésta una de las primeras culturas que efectuó el esclavismo, el que surgió debido a guerras de conquista, en las que los vencidos en lugar de ser exterminados eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Dentro del derecho aportaron el Código de Hamurabi, en el que: "se reguló el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, pastores, etc. (8) Se considera como la legislación de más importancia para los trabajadores en la antigüedad, al protegerlos de las injusticias cometidas por los esclavistas.

#### 2) Egipto.

Estuvo formado por la clase alta real, por la mayoría que era la clase campesina y laboral, que según los

(8) EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo, 15a. ed., Porrúa, México, 1986, p. 16

papiros, eran maltratados por los cobradores de impuestos, siendo la condición de artesanos y obreros muy baja y desprotegida y, el último lugar se componía por la clase esclava o cautiva, considerados como bestias y carentes de razón y corazón.

Los hombres se dedicaron principalmente al pastoreo, navegación o a la agricultura. Todos los hombres debían prestar servicios en sus respectivas profesiones, en beneficio personal del soberano, castigándose la ociosidad, al imponerse el trabajo como obligación.

### 3) China.

Conocida desde 1500 a.c., fue un pueblo eminentemente de agricultores, teniendo como característica un régimen de tipo feudal, existiendo clases sociales perfectamente diferenciadas: La aristocracia, que controlaba la política y la religión; la burocracia, administraba el trabajo; el conglomerado, constituido por artesanos y campesinos; y los esclavos, en los que descansaba gran parte del trabajo manual más pesado.

### 4) India.

Aquí se da también, el sistema de castas, siendo al principio sólo de concepción religiosa. Entre los hindúes

se dieron las Leyes de Manú que regían por igual la lengua, los oficios y el comercio.

En India: "existieron corporaciones o agrupaciones de agricultores, artesanos y pastores". (9)

#### 5) Grecia.

Dentro de esta cultura el propósito de lucro no existía y sí el cambio y el trueque de productos.

Se da el aprovechamiento económico del esclavo, por considerarlo un ser inferior creado por la naturaleza con el fin de servir, es asimilado a una "cosa" sin discernimiento, voluntad ni libertad.

Con la acumulación de riquezas surge más claramente la división de estratos, estableciéndose también la clase social de ciudadano y esclavo, siendo el primero el ser humano capaz de obtener y desarrollar su inteligencia, no así el segundo, el cual era considerado carente de inteligencia y de razón, equiparándolo a una bestia, aún siendo éste el que formaba la

-----  
(9) ALBERTO JOSE CARRO IGELMO. Curso de Derecho del Trabajo, Bosch, Barcelona, 1985, p. 57

comunidad productora de la riqueza económica, por ser el que trabajaba.

Posteriormente, la riqueza permite adquirir directamente lo que producen los trabajadores. Apareciendo y desarrollándose los oficios y las profesiones.

Ahora bien, ¿Cuál era la situación del trabajador en esta cultura? Respondiendo, la condición del trabajador era bastante crítica, ya que por el hecho de ser esclavo carecía de todo derecho, el pago que recibía no era equitativo a lo que realizaba sino tan sólo, el ciudadano proporcionaba un porcentaje mínimo de la riqueza que obtenía del trabajo del esclavo y no por generosidad sino más bien, por estar consciente de que al no otorgar aunque fuera un mínimo éste no podría sobrevivir y desaparecería por muerte o hambre.

La esclavitud marcó una división profunda; el hombre libre, pobre o rico, tenía la libre disposición de su persona y bienes. Frente a él, se encuentra el esclavo, un bien patrimonial objeto de relación jurídica, de cuya vida disponía el propietario.

En cuanto a los pueblos que constituyen la antigüedad clásica de Occidente, el que reviste mayor interés es

el Romano, estando constituido por dos clases sociales: Patri-cios, formada por los descendientes de los primeros habitantes, y plebeyos, que carecían de capacidad jurídica, encontrándose a disposición de su dueño al no tener derecho alguno. Así, el trabajo se consideró como una "res" (cosa).

Desde su fundación, Roma crea los "Colegios" o Collegias, con fines religiosos o mutuales, pero no profesiona-les como los medioevales.

Las constantes luchas obligaron a los agricultores a abandonar sus campos, y para volverlos a cultivar, los pequeños propietarios recurrieron a solicitar constantes préstamos, más al no poder pagarlos pasaron a la condición de casi esclavo, realizando por esto los servicios más pesados, considerándoseles personalidad inferior e indigna.

Como resultado de las conquistas Roma vió invadido su territorio por gran cantidad de prisioneros que eran vendidos como esclavos, la mano de obra de éste sustituyó a la del campe-sino y a la del artesano.

Roma reviste gran importancia en cuanto a relacio-nes laborales se refiere; ahí se encuentran ya, aunque en forma

muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; bajo las figuras de arrendamiento y compra-venta cuyo objeto lo eran los esclavos, que eran considerados como instrumentos de trabajo, asimismo se les veía como propiedad de sus dueños y carentes de derechos.

En sí, se destaca que: "Las sociedades de la antigüedad tenían como principio y como derecho la fuerza, como política la guerra, como fin la conquista y como sistema económico la esclavitud, es decir la explotación del hombre por el hombre en su forma más completa, más inhumana, más bárbara. El hombre libre, patricio o plebeyo, hacía la guerra y consumía; el producto era el esclavo. LA ESCLAVITUD era el hecho de base y el hecho culminante era la GUERRA. Por otra parte, el sentimiento humano no se extendía fuera de los límites de la patria. En el exterior, el dominio implacable de la patria sobre los pueblos extranjeros; en el interior, la esclavitud y el espíritu de casta: tales eran los caracteres del orden social antiguo" (10) Este periodo nos arroja que ahí imperaba el espíritu de la prepotencia y guerra, la búsqueda y consolidación de beneficios económicos sobre la explotación del hombre, por lo que ahí se sientan las bases del patricio y plebeyo, entre el explotado y el explotador, lo cual.

-----  
(10) VICTOR CONSIDERANT, Principios del Socialismo, Marx-Engels, Manifiesto Comunista.- Trad. Gabriel Guíjarro y Wenceslao Roces, Ediciones Júcar, España, 1981, p. 19

era el rigor de la vida.

Aún más, es de notarse la forma en que fueron explotados los trabajadores que eran forzados a realizar tareas duras y difíciles, dejándoles carentes de todo derecho, siendo la base de las relaciones de producción, la propiedad del esclavista sobre la fuerza productiva; así como, el producto y los propios esclavos, quienes podían ser vendidos al igual que ser asesinados por sus amos como si fueran animales.

Continuando con la explicación del proceso histórico y después del esclavismo viene:

b. Epoca del Medioevo.

En esta época sobresalen tres grandes grupos de concentración humana.

1) El núcleo de Occidente, caracterizado por los pueblos Bárbaros y Germanos localizados en Europa Occidental.

Para tratar el tema del feudalismo, es elemental hacer hincapié que puede verse en torno a dos concepciones y que son:



a) La etapa Feudalista.

Básicamente se desarrolla en Europa en los siglos VI al XIII de nuestra era, manifestándose primeramente en Inglaterra, Francia, Escocia, Alemania, Italia y España, entre otros.

Es de enunciar lo que ha sido público y notorio en la enseñanza de la ciencia oficial y que se integra por lo siguiente: Que eran comunidades cerradas o petrificadas por grandes murallas, en donde se daba el señor feudal y los siervos, estos últimos, los que para subsistir debían trabajar en actividades artesanales o de primer grado, tales como: hacer muebles, utensilios para la alimentación, desde otra perspectiva trabajan la tierra y el ganado, todo de una manera limitada.

Ahora bien, el sociólogo V. Considerant, establece que: "El orden feudal fue resultado de una conquista organizada. Su hecho capital era todavía la guerra, y sobre todo la consagración tradicional y permanente de los privilegios primitivos de la conquista.

Tenia por sistema económico un grado ya menos duro y menos brutal de explotación del hombre por el hombre: "LA SERVIDUMBRE". El sentimiento humano, al abrirse al calor

de los primeros rayos del cristianismo, salía de los límites estrechos de la patria. El dogma de la fraternidad comenzaba a unir a las razas y naciones diversas, pero sólo en grados que correspondían a la jerarquía feudal. En efecto, en toda Europa, los herederos de los conquistadores, los nobles, se saludaban como iguales, mientras pisoteaban a los palurdos y a los plebeyos, que no eran a sus ojos hombres de su especie. Pero éstos, esclavizados en todas partes, se llamaban entre ellos hermanos, y presintiendo incluso en el futuro el reino de Dios y de su justicia, comprendían ya, que sus opresores no eran más que sus hermanos mayores en la gran familia humana.

El espíritu y el derecho de los tiempos feudales era el espíritu aristocrático y el derecho nobiliario. Tanto uno como otro aunque considerablemente alterados y debilitados por los grandes progresos sociales de los últimos siglos, subsistían todavía en Francia, cuando la revolución del 89, vino a cerrar el antiguo régimen y a inaugurar el orden nuevo". (11)

De lo prescrito, sobresale que el trabajador ya no era conceptualizado como esclavo, si lo era como siervo o parte de la servidumbre, luego entonces, sus relaciones sociales se

-----  
(11) Ibidem., p. 19-20

desenvolvían en un régimen de verticalidad, obediencia y sumisión, y, sobre todo que se le sigue explotando por parte del señor feudal, sin importar que fuera propietario de un instrumento de producción o porción de tierra, pues a cambio entregaba parte de su trabajo.

b) La era de la república o ciudad libre.

Se dieron porque se liberaron de los Feudos y organizaciones que se establecían en forma paralela. El agregado humano estaba constituido por los Bárbaros que llegaron del Asia Central, el geógrafo Pedro Kropotkin ha dicho que una de las causas que confluyeron para esto, fue la escasez del elemento agua; luego entonces, las relaciones interhumanas que los regían se evidenciaban en los principios de la Ayuda Mutua, Solidaridad, Organización Horizontal en las formas de vida la creatividad y la iniciativa propia, esto es, que primeramente fueron la Comuna Aldeana después la gilda y gremios y, finalmente se desarrollan en la ciudad libre.

Así, debido a la formación de ciudades se requiere obtener mayores satisfactores, acrecentándose la división del trabajo, creándose distintos oficios o especialidades; uniéndose por esto los trabajadores para defender y proteger económica

y moralmente sus intereses particulares y comunes en: "gremios, unión de trabajadores de un mismo oficio con el único fin de buscar protección; corporaciones, eran organizaciones de oficios que se regían por sus propios estatutos en los que se fijaban normas sobre la calidad de sus productos, condiciones de trabajo, etc., o gildas, surgen como primer intento de proporcionar a los agremiados protección mutua, mediante asistencia en caso de enfermedad, muerte, horfandad o viudez". (12) Sus miembros se colocaban en orden jerárquico, distribuidos en tres categorías:

a) Aprendices, que desarrollaban el trabajo sin prerrogativas o derechos, no percibían salario alguno, eran vestidos y mantenidos por los maestros. Trabajaban entre 3 y 10 años con los maestros y una vez transcurrido este tiempo pasaban a ser oficiales.

b) Oficiales o compañeros, denominándoseles jornaleros por recibir un salario diario o jornal, eran los coordinadores del trabajo, pero no podían trabajar por cuenta propia. Cuando ejecutaban un buen trabajo que demostrara su habilidad y destreza o tenían suficiente dinero, podían pasar a ser maestros.

-----  
(12) FAUSTINO SANCHEZ HERNANDEZ Y LORENZO SANDOVAL TORALFS. Legislación Laboral y Seguridad Social, Trillas, México, 1981, p. 54

c) Maestros o señor, constituían la jerarquía superior en el gremio. Poseían su propio taller o establecimiento y eran los que gozaban de todos los derechos. Contrataban el trabajo, la producción y su venta.

En suma, en esta fase los trabajadores eran altamente productivos y la legislación consuetudinaria era la que normaba sus conductas en las relaciones de producción.

## 2) El Imperio Romano de Oriente.

Al igual que en Europa, los propietarios de tierra cedían a los campesinos pequeños lotes para el cultivo a cambio de servicios, lo que servía de base para la explotación de los campesinos por los terratenientes.

3) La región dominada por los Arabes que abarca parte de Asia Occidental y Africa.

La domesticación de animales, se inició inmediatamente después de la agricultura, haciéndose notar la invención de la collarera para los caballos, lo que facilitó el cultivo de tierras mediante el arado, introduciendo los constructores de navíos, el timón y la práctica de la navegación contra el viento.

Concluyendo: Se establece que dentro del feudalismo destacó el artesanado, desarrollándose los gremios como asociaciones constituidas con el fin de proteger económica y moralmente a los miembros pertenecientes de una clase u oficio determinado, además de hacer responsables a cada miembro o trabajador del oficio que se tratara, la capacitación y el adiestramiento era materia de orgullo al grado por ejemplo de que si un miembro de ésta, producía un objeto de material de pésima calidad era ridiculizado públicamente.

#### EL CAPITALISMO.

La producción capitalista se desarrolló considerablemente con el movimiento de la Revolución Industrial, iniciada en el siglo XVIII y que se extiende gradualmente desde Inglaterra a Francia, Alemania, Suiza, y, tiempo después Italia, Rusia, Estados Unidos, etc., dándose la aparición de burgueses, dueños de los medios de producción y los obreros que viven de vender su fuerza de trabajo, surgiendo así: "los primeros signos del Contrato Individual de Trabajo, porque el servicio era efectuado contra el pago de la remuneración". (13)

-----  
(13) VICTOR MOZART RUSSOMANO Y MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. El Empleado y el Empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, p. 124

Así, empieza el martirio moderno para el trabajador, puesto que, si en apariencia a éste se le enjuiciaba como hombre libre, en la planta productiva no lo era, ya que, basta con referir de manera escueta, ¿cuáles eran sus condiciones laborales? Respondiendo, estaba sujeto a horarios de 14 a 18 horas, salarios ínfimos que no satisfacían sus necesidades, la ausencia de higiene, ninguna asistencia médica, en principio se les prohibió la unión de trabajadores, no había estabilidad en el empleo, entre otros muchos males sociales, lo cual, es en perjuicio del trabajador, el patrón siempre trata de exprimirle la mayor energía.

En suma: Las etapas de esclavismo, feudalismo y capitalismo, son sistemas de producción económico que han deprimido y degradado la salud orgánica y mental a decenas de individuos, al grado de aceptar que la propiedad y el dinero valen más que el hombre mismo.

Después de haber citado, aunque sea en forma breve, los antecedentes a nivel internacional, se pasa a los mismos en lo que a nuestro país concierne.

¿Cuál era la situación de la clase trabajadora en México? Para efecto de dar respuesta, es necesario partir

de los primeros pueblos indígenas de América, por lo cual, se debe iniciar con:

#### EPOCA AZTECA.

La población Azteca tenía como actividad fundamental la agricultura, que representaba la fuerza económica del imperio, las tierras y sus frutos se trabajaban bajo un régimen colectivista, practicando asimismo la artesanía, formando los artesanos una asociación semejante a las corporaciones europeas. Las principales comunidades estaban tradicionalmente gobernadas por jefes indígenas y se subdividían según el sistema indígena, siendo la unidad el Calpulli o Tlaxilacalli, que eran un grupo de familias que vivían en una sola localidad. En general, el Calpulli, era un grupo de clan, pero también se designaban con este término a los terrenos comunales que correspondían a cada clan.

"Los ya mencionados calpullis tenían tierras en común, repartidas entre parcelas que podían ser cultivadas por las familias individuales, dentro de las cuales su uso se transmitía sucesivamente (si no de iure, cuando menos de facto). Tales familias conservaban su derecho al uso de las parcelas, mientras no abandonaran el cultivo por más de dos años (hubo una amonesta-



ción previa a la declaración de caducidad). Si la familia emigraba, no había necesidad de esperar este plazo.

Además de tales parcelas, el calpulli también contaba con terrenos de uso comunal y otros con cuyo producto debía sostenerse el culto religioso (estos terrenos se llamaban los Teotlalli), el servicio militar (milchimalli), la justicia, ciertos servicios públicos locales (telpochcalli) o el palacio (tecantlalli). En los territorios sometidos, algunos terrenos servían para pagar el tributo, otros para el sostenimiento de los embajadores Aztecas (yaotlalli)". (14)

Al igual que en Europa, entre los Aztecas se dió la esclavitud y la servidumbre, más no con las mismas características, ya que aquí, la esclavitud nacía: De la guerra, siendo el esclavo propiedad del capturador, de la venta de un hijo, realizado por el padre, esto en el caso de que éste demostrara evidente miseria o tener más de 4 hijos, además, un plebeyo podía autovenderse, a menudo en pago de sus deudas, varios delitos también causaban la caída en esclavitud, en beneficio de la víctima; por cuanto hace a la servidumbre, los siervos eran los trabajadores del campo (calpulli).

-----  
 (14) GUILLERMO FLORIS MARGADANT S. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 7a. ed., Esfinge, México, 1986, p. 20

Surgen diferentes clases sociales, tales como:

a) Macehuales o Mercaderes, eran los que requerían un trabajo para poder subsistir, para lo cual ofrecían sus servicios en determinado lugar del mercado de Tlatelolco y así quienes ocupaban de ellos los contrataban, fijando ambos las obligaciones que iban a contraer. Se trata de una clase perfectamente organizada y difundida por ser los indios comunes, que comprendían la mayoría de la producción indígena.

b) Los Nobles o Señores, siendo ésta la clase privilegiada que aprovechaba la situación de los primeros.

c) Los Esclavos o Subordinados, que debían rendir tributos privados y servicios a los miembros de la clase alta.

d) Agricultores, siendo los que representaban la fuerza económica del imperio.

e) Los Tamemes o Cargadores, considerados como la clase más baja entre los Aztecas, se les confiaba el suministro de bienes y el transporte. Esta actividad tuvo sus antecedentes en la época prehispánica, porque la sociedad indígena carecía de vehículos y bestias de carga.

En suma: Es de establecer que la organización social estaba regida por comunidades de individuos en donde surgen relaciones entre los que cultivaban la tierra (calpullis) y los que recibían tributos.

Las comunidades variaban desde establecimientos urbanos densamente poblados, hasta combinaciones de sedes dispersas de casa y tierras agrícolas.

#### EPOCA COLONIAL.

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en esta época sobresalen las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

Entre las dispersiones contenidas destacaba por su importancia las que se referían a jornada máxima, descansos semanales, pago del séptimo día, se limitó la edad de admisión en el trabajo, etc.; estableciéndose las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaran o faltaran al cumplimiento de sus disposiciones.

"Las Leyes de Indias rigieron de 1561 a 1769, estando destinadas a impedir la explotación que llevaban a cabo los encomenderos en contra de los indígenas". (15)

Genaro V. Vázquez, atribuye en su obra *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias*, el escaso cumplimiento de las Leyes de Indias a las razones siguientes: "Falta de sanciones suficientes intimidatorias en las mismas leyes; ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones; confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; ignorancia de la ley en las provincias más distantes; pretender que leyes elaboradas en la península fueran a tener efectiva aplicación en la Nueva España". (16)

Ante tal panorama, paralelamente apareció la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas; consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y atribuirle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema

-----  
(15) EUQUERIO GUERRERO. *Op. Cit.*, p. 22

(16) JOSE DAVALOS. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, S.A., México, 1988, p. 25

de explotación que se fue tornando cada vez más injusto.

Al ir perdiendo paulativamente su eficacia la encomienda, fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento que consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo.

Contrario a la disminución de la eficacia del servicio obligatorio, aumentaba el trabajo voluntario para las labores agrícolas, ganaderas y mineras.

Al igual que en Europa feudal, se dio el taller y los gremios. El taller artesano se hallaba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos.

En suma: En la Época Colonial, el trabajador estuvo sometido a dos regímenes: siendo el primero, el de la ciudad o corporación, en donde al igual que en Europa prevalecía la artesanía, teniendo la excepción los indígenas a los que se les prohibió la práctica de ese oficio; el segundo, es el de obra de mano indígena o del campo, en el que los conquistadores cometieron numerosos abusos, por lo que tuvieron que intervenir los

reyes de España para proteger y liberar a los aborígenes.

#### MEXICO INDEPENDIENTE.

La pretensión de este inciso es dar un bosquejo general de la evolución e impulso a que ha tenido que enfrentarse en la pesada marcha de la humanidad, el hombre.

Habida cuenta de lo señalado, cabe preguntarse ¿Cuál era la condición del trabajador dentro de esta época? Para dar contestación a esta pregunta, se da un antecedente.

Es bien sabido, que varios factores influyeron a la independización de México. Entre ellos figuran el rencor de los cultos y prósperos criollos por el monopolio del poder político.

Se tiene como primer acto legislativo de los insurgentes del Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Don Miguel Hidalgo y Costilla en 1810, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

Junto al movimiento armado, Don José María Morelos y Pavón en 1813 convocó a un Congreso, en el que se leyó un

documento elaborado por él, denominado Sentimientos de la Nación:

"En los 23 puntos de que consta el documento, la esencia, la concepción de la justicia social, se plasma el punto número 12 que establecía:

'12. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurtó'.

También disponía que los empleos sólo se otorgaran a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir (puntos 9° y 10°)". (17)

Además se tiene: "La independencia política del país en 1821, permitió que se dieran los primeros pasos para introducir los sistemas industriales europeos. En 1823, en las minas, la jornada era de 24 a 60 horas de trabajo consecutivo, siendo el salario de un real y medio por cada veinticuatro horas de labor. Un poco mejor retribuido era el trabajador en las nuevas fábricas de hilado y tejido, donde el promedio de salario diario

-----  
(17) Ibidem., p. 31

era como sigue: obrero, dos reales y medio; obrera, un real; niños, un real a la semana.

... En 1854, el promedio del salario diario era de tres reales. En esta situación, fue como surgió la primera organización obrera en el país: un grupo de trabajadores del ramo de la sombrerería constituyó, el 5 de junio de 1853, en la Ciudad de México, la "Sociedad Particular de Socorros Mutuos". (18)

Esta sociedad tenía como objetivos primordiales, al tema que nos ocupa; la fundación de un banco protector de las clases pobres, mantenimiento de un asilo para mendigos y para obreros inhabilitados para el trabajo; constitución de grandes centros obreros para buscar el mejor servicio en el interior de los talleres y las fábricas.

En suma: La respuesta a la pregunta planteada, y en términos generales, es de establecerse que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún porque a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

(18) JOSE C. VALADES, El Socialismo libertario Mexicano (Siglo XIX), Pról. y recopilación; Paco Ignacio Taibo II, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1984, p. 11-12



En materia laboral, no se dieron cambios, antes bien, se dio el estancamiento; en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje o trabajo por jornal mexicano. No hubo, en este renglón, rompimiento radical con el pasado.

#### EPOCA CONTEMPORANEA O TIEMPO EN QUE VIVIMOS.

La situación social, económica y política de fines del siglo XIX y principios del XX originó la Revolución Mexicana que buscaba la reivindicación del proletariado, para que el interés del capital dejara de explotar la fuerza de trabajo, consolidándose así la clase asalariada y el capitalista.

Nadie duda que la mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un largo período de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a la miseria de los más. Los años inmediatos posteriores al dictador Díaz son de gran efervescencia para los obreros, que iniciaron un gran esfuerzo por organizarse y unificarse.

Durante el lapso de 1910-1917, la clase traba-

jadora se favoreció con la promulgación de leyes en diferentes Estados de la República, entre los que cabe destacar:

1. Ley de José Vicente Villada, en el Estado de México en 1904, establece que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar atención médica necesaria y pagar los salarios de la víctima hasta por tres meses.

2. Contemporáneamente a los movimientos represivos de Río Blanco y Cananea, Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios, suscriben el programa del partido liberal mexicano, el 1° de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, que condensa la ideología de la Revolución Mexicana y en lo referente al renglón del trabajo, constituye un valioso antecedente del artículo 123 de la Constitución Federal de la República.

"El mencionado Programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (puntos 21 a 33), enarboló los siguientes postulados: fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias; establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara; reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio; tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el

salario mínimo en el trabajo a destajo; prohibir el empleo de menores de 14 años; obligar al estacionamiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres, etc.; dar, los patronos rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija; indemnizar en los casos de accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en efectivo; no imponer multas a los trabajadores, no hacerles descuentos en su salario; no prolongar el pago de salario por más de una semana; no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones; suprimir las tiendas de raya; restringir el número de extranjeros por empresa y garantiza que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales; y la obligatoriedad del descanso semanal". (19)

3. Ley de Bernardo Reyes, 9 de noviembre de 1906, "Establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, debiendo conceder asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de inhabilitación". (20)

-----  
(19) JOSE DAVALOS. *Op. Cit.*, p. 37

(20) ALBERTO BRICENO RUIZ. *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1985, p. 82

4. Ley de Manuel M. Dieguéz, el 2 de septiembre de 1914 en el Estado de Jalisco, consigna el descanso obligatorio. Determina un período vacacional de ocho días por año y se establece la jornada de trabajo.

5. Ley de Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre en el mismo año y Estado, que contiene el concepto de: "Trabajador (el obrero cuya labor no tenga fines administrativos). Se establece una jornada máxima de nueve horas. Asimismo se prohíbe el trabajo a los menores de nueve años. Igualmente se protege al salario". (21)

6. Ley de Cándido Aguilar, expedida el 4 de octubre de 1914 en Veracruz, que reglamentaba: "Jornada máxima de nueve horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y la Organización de la justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales de trabajo denominados juntas de Administración Civil". (22)

-----  
(21) Idem.

(22) JOSÉ DAVALOS. Op. Cit., p. 41

7. En 1915, Salvador Alvarado expide, en el Estado de Yucatán, un decreto de la Ley del Trabajo en el que se establece un sistema de seguros sociales como instituciones estatales.

Como resultado de las mencionadas leyes, dadas en los diferentes Estados, fue la Constitución Federal de la República, promulgada el 5 de febrero de 1917, sentando en el artículo 123 bases generales en las siguientes materias:

"a) Contrato de Trabajo, que comprendía jornada de trabajo, descanso semanal, salario, riesgos profesionales y despido de trabajadores.

b) Trabajo de menores y mujeres, concretándose la edad de admisión, además de reglamentarse el trabajo de mujeres embarazadas y el período de lactancia.

c) Asociación Profesional, en favor de obreros y patrones.

d) Huelga, como un derecho de trabajadores para equilibrar su situación jurídica.

e) Paros, en favor de patrones para la suspensión del trabajo.

f) Servicios para la comunidad, con lo que se reglamenta el establecimiento de escuelas y enfermerías para los trabajadores.

g) Arbitraje, instituyéndose las Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos de trabajo.

h) Previsión social, con lo que se instituye el patrimonio familiar". (23)

El artículo en cita contiene las expresiones de mayor relevancia que garantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora, cuyo objetivo consiste en el justo equilibrio entre capital y trabajo. "En el año de 1960 se reformó dicho artículo dividiéndose en dos apartados". (24) Siendo el primero el "A", que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, siendo éste el que nos ocupa por referirse a los trabajadores en general; y, "B" que regula las relaciones entre el Estado Federal y sus trabajadores.

(23) J. JESUS CASTORENA, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, 6a. ed., México, 1984, p. 40-45

(24) ALBERTO BRICEÑO RUIZ, Op. Cit., p. 86

En suma: En todas las épocas de nuestro devenir histórico del hombre y hasta nuestros días, se ha perseguido una explotación salvaje en contra de los trabajadores, mas siempre han sido sojuzgados.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, se pueden formular las siguientes conclusiones:

1. Se aprecia como desde aquellos primeros intentos por proteger a los trabajadores siempre ha existido la fuerza del poderoso, ya que a pesar de haberse dado legislaciones para hacer cumplir a los patrones los derechos de los trabajadores, en la realidad se destaca el hecho de que muchos patrones son los que incumplen tales normas.

2. Al surgir el capitalismo, se abrió la puerta a la impune explotación del obrero, considerándose a éste como una especie de máquina a la que bastaba alimentar en la menor cantidad posible, además de tener que trabajar de 12 a 20 horas, implicando con ello jornadas laborales con horarios prolongados siendo ésto, en perjuicio del trabajador.

3. Cada derecho que ahora tiene el trabajador, han sido conquistados tras luchas sangrientas, como los movimien-

tos de Río Blanco, Cananea, la propia Revolución Mexicana, etc., en las que muchos de los trabajadores han ofrendado sus vidas; por tanto, cada logro y conquista son resultado de enormes, arduos e incontables esfuerzos de la clase obrera por permanentes injusticias, abusos y explotación de los patrones que al contar con los medios de producción creen tener derecho sobre el trabajador.

#### B. Concepto de trabajador y patrón.

Resulta de suma importancia analizar estos conceptos, por ser los que integran las figuras jurídicas en la relación de trabajo. En principio se estudiará el concepto de trabajador, llamado también jornalero, obrero, asalariado, operario, proletario, etc.

¿Qué significación tiene en su sentido etimológico y amplio, la palabra trabajador? Por principio, se establece que: "Proviene del latín *operarius*, que significa trabajador manual, retribuido". (25)

Ahora bien, se ha llegado a conceptuar en los términos siguientes:

-----  
 (25) Diccionario Enciclopédico UTEHA; T. VII. Unión Tipográfica, Ed. Hispano americana, México, 1953.



"Persona que vive de un trabajo manual pagado a jornal". (26) Esto es, que para considerarse a una persona como trabajador, debe ser pagado el servicio prestado.

También encontramos que es: "Toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". (27) Aunque, hay que considerar que no siempre surge el contrato de trabajo.

Por otra parte, la doctrina abunda en consideraciones sobre el concepto de trabajador, lo que está encuadrado dentro del sentido legislativo que a servido de base al autor respectivo para la realización de su correspondiente estudio.

Así tenemos, por ejemplo, que para Roberto Muñoz Ramón, es: "La persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado". (28)

En cambio Alberto J. Carro Igelmo establece que es: "Aquella persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organi-

(26) RAMÓN GARCÍA PELAYO Y GROSS. Pequeño Larousse en Color, París, 1972, p. 724

(27) JUAN PALOMAR DE MIGUEL. Diccionario para Juristas, Mayo editores, México, 1981, p. 1339

(28) Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, S.A., México, 1983, p. 19

zación de la persona física o jurídica denominada empleador o empresario". (29)

Se podría hacer más referencia a los conceptos que la doctrina ha dado respecto al trabajador, pero se considera preferible recurrir al texto de la ley.

Así, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° establece que es: "La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Aclarando, por trabajo se entiende: "Toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Debido a lo anteriormente expuesto, se concluye que trabajador es la persona física, que presta sus servicios personal y voluntariamente para serle retribuidos, estando subordinado a una persona física o moral, denominada patrón.

Ahora bien, es de penetrarnos en el estudio del concepto patrón, frente a la utilización indiscriminada de las voces: Acreedor del trabajo, empleador, patrono, empresario, principal, dador del trabajo, dador del empleo, etc.

-----  
(29) Op. Cit., p. 207

Habida cuenta de lo anterior, cabe hacer la pregunta, ¿Qué se entiende por patrón? Ante todo es de mencionar que proviene del latín patronus, que significa: "Defensor, protector, amparador.//Persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos". (30)

En este mismo sentido implica a: "La persona individual o colectiva que es propietaria o contratista de una obra, explotación o industria, donde se presta un trabajo por otra u otras personas". (31)

Dentro de la Doctrina, Alfredo Sánchez Alvarado, menciona que es: "La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada". (32)

Mientras que Guillermo Cabanellas, considera que es: "Toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador". (33)

(30) JUAN SALVAT (Dirección), JOAQUIN MARCO (Director Editorial), Diccionario enciclopédico Salvat Universal, T. 16, Salvat Editores, Barcelona, 1976, p. 362

(31) Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-americana, T. 42, Espasa-Calpe, Madrid, 1979, p. 906

(32) Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, I.I, V.I, México, p. 299

(33) Tratado de Derecho Laboral, T. II, p. 307

Por otra parte, Krotoschin estima que es: "La persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios". (34)

Por lo que hace a la legislación, el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dice que es: "Toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". En tanto, que la ley vigente expresa en su artículo 10° como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En suma: Tomando en consideración los anteriores conceptos, se insta que patrón es la persona física o moral que recibe los servicios subordinados de una o varias personas físicas.

A mayor abundamiento, se tiene como conclusión que patrón, como sujeto de las relaciones laborales, es la persona natural o jurídica que actúa por cuenta propia o ajena, empleando los servicios de uno o varios trabajadores.

(34) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, V. I, Buenos Aires, 1963, p. 148-149

II. Partes que intervienen en las relaciones sociales de subsistencia.

Con la intención de no confundir y resaltar este inciso, es necesario situarnos a dar un concepto de parte.

Por lo tanto, ¿qué significación tiene en su sentido etimológico y amplio la palabra parte? Respondiendo, parte: "(Proviene del latín pars, partis, porción de un todo). Se denomina a las personas que adquieren los derechos y obligaciones que nacen de una determinada relación jurídica que ellos crean". (35)

Así también, se afirma que es: "Cada una de las personas que tienen interés en un juicio y que sostienen en él sus pretensiones compareciendo por sí mismas o representadas por terceras personas. Las partes que intervienen en un juicio son dos: actor, que es quien ejercita la acción, y demandado, persona a quien se exige el cumplimiento de la obligación derivada de la acción del actor". (36)

En suma: Por parte se entiende cada una de las

(35) ALICIA ELENA PEREZ DUARTE. Diccionario Jurídico Mexicano, I. VII, P-Reo, 2a. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México, 1987, p. 36

(36) JUAN SALVAT Y JOAQUIN MARCO. Op. Cit., p. 403

personas que por voluntad, intereses o determinación legal intervienen en un acto jurídico.

Ahora bien, en toda relación existen dos o más voluntades libres, creando así una serie de derechos y deberes para las personas que manifiestan su voluntad, ya sea derivada de un contrato o de la ley. Teniendo por lo tanto, que las relaciones de trabajo surgen en dos formas:

#### A. Individuales.

Las que sirven para la realización de la prestación de servicios entre trabajador y patrón; y.

#### B. Colectivas.

Tienen por objeto reglamentar las condiciones en la prestación del servicio que habrá de aplicarse a los trabajadores en forma colectiva.

Del mismo modo que las relaciones de trabajo, es como se estudian los sujetos que intervienen en las mismas, por lo que se tiene:

### A. Sujetos Individuales.

Siendo éstos, las personas que intervienen en la función y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo; estableciéndose por regla general, que la relación de trabajo es entre dos personas, una el trabajador y la otra el patrón, figurando al lado de estos conceptos a fines.

1. Trabajador, definido en el anterior inciso, es uno de los sujetos de la relación laboral, al prestar un servicio personal subordinado con la finalidad de recibir una remuneración económica, engendrando derechos de acuerdo a la ley.

En México, ¿De qué manera es clasificado el trabajador? En respuesta a esta interrogante se establece la siguiente clasificación, dando los conceptos correspondientes a cada uno de los tipos de trabajadores.

"DE PLANTA O BASE. Son aquéllos que desempeñan una actividad normal de la empresa.

a) Permanentes. Si la actividad es continua.

b) De temporada. Si la actividad se realiza sólo

durante determinadas épocas del año.

TRANSITORIO. Es aquél que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa, y son:

a) Eventuales... Son los que realizan temporalmente una labor continua...

b) Ocasional o accidental. Es aquél que se realiza por una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de la actividad de la empresa.

c) Intermitente. Es aquél cuya labor se realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad, caracterizada aquélla por la eventualidad propia del trabajo.

d) Sustituto o interino. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia (edic. 1970), sustituto es la "persona que hace las veces de otra" e interino él o lo "que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa". (37)

-----  
(37) NESTOR DE BUEN LOZANO. Derecho del Trabajo, T. II, 7a. ed., Porrúa, S.A., México, 1987, p. 61-62



2. Patrón. Definido con anterioridad, estableciéndose al lado de éste figuras tales como:

a) Representante del patrón.

Es de suma importancia por corresponderle en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación, obligándose en sus relaciones con los trabajadores al generar responsabilidades laborales.

Se puede concluir que representante del patrón es aquél sujeto que se encarga de la administración, dirección, vigilancia y fiscalización de las actividades de los trabajadores y los bienes empresariales o aquél que desempeñe funciones semejantes.

b) Patrón sustituto.

La ley no da el concepto de sustitución del patrón, pero el artículo 41 laboral, hace mención de que el patrón sustituto surge en el momento en que se transmite el centro de trabajo de una persona a otra, no afectándose con ésto los contratos de trabajo existentes, además de ser solidariamente responsables por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de

la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; al concluir éste, únicamente será responsable el nuevo patrón.

Conviene aclarar que el patrón sustituido solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la sustitución.

La sustitución del patrón en nada afecta la duración de las relaciones de trabajo, por lo tanto, los trabajadores conservan sus derechos de antigüedad.

c) Intermediario.

Resulta importante diferenciar entre patrón e intermediario, ya que en algunas ocasiones los patrones se valen de interpósita persona, simulando carácter de contratista, para obtener mayores beneficios y pagar salarios inferiores y liberándose así de obligaciones para con sus trabajadores.

El artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo de 1931 considera como intermediario: "A quien contrata los servicios de otra persona para ejecutar algún trabajo, en beneficio de un patrón".

Mientras que la ley vigente, establece: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

En sí, la calidad de intermediario se acredita con el sólo hecho de que se contrate o intervenga en la contratación de otra persona para prestar trabajos en favor del patrón.

Por otra parte, la empresa se encuentra en orden a los sujetos que participan en la producción, por lo que, tiene relevancia su participación en la relación jurídica laboral.

Con frecuencia se confunde al patrón con la empresa, a pesar de tratarse de figuras distintas.

Habida cuenta de lo señalado, preguntémosnos ¿Qué es en su sentido etimológico y amplio la empresa? Para dar contestación a esta pregunta, bastenos reproducir: "Procede del latín *imprensus*, que quiere decir acogida o tomada y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: "Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo negocios o proyectos de importancia". "Obra o designio llevada a efecto, en especial cuando en ella intervienen varias personas". (38)

(38) JORGE BARRERA GRAF, *Diccionario Jurídico Mexicano*, T. IV, E-H, 2a. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-LINAM, 1987, p. 50

Así también, se afirma que es: "Asociación de individuos para la realización de obras materiales, negocios o proyectos de importancia, concurriendo comunmente a los gastos que ofrezcan y participando todos de las ventajas que reportaren". (39)

Mientras que la ley de la materia en su artículo 16° dice lo siguiente: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En suma: La empresa es una asociación de individuos que realizan obras con elementos materiales y personales para la realización de un fin. Desprendiéndose así que, el patrón no es empresa, ya que ésta no contrata, despide, adeuda, etc.

A mayor abundamiento, se insta que las partes que intervienen en las relaciones sociales de subsistencia, son únicamente el trabajador y el patrón, creando éstos una serie de derechos y deberes recíprocos, naciendo desde el momento mismo de la prestación del servicio, figurando al lado de ellos otros sujetos circunstanciales.

-----  
(39) Enciclopedia Universal Ilustrada. Op. Cit., T. XIX, p. 1082-1083

## B. Sujetos Colectivos.

Se encuentran formados por la asociación profesional de trabajadores o patronos, cuando se encuentran agremiados para formar su propia unión.

El sujeto colectivo, trabajador o patrón, deberá estar constituido y representado por coaliciones o sindicatos y como derivado de éstos, en federaciones o confederaciones, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en concordancia con el artículo 123 de la Constitución Federal de la República. Así, el artículo 355 de la primera ley, establece: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". Y, el 356 menciona: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Por otra parte, por cuanto hace a los términos Federación y Confederación, tenemos que, la primera es una unión de sindicatos, mientras que la segunda es la unión de federaciones y sindicatos nacionales.

Se consideran mejores los alcances del sindicato.

por ser una organización de carácter permanente, no así la coalición que es de carácter temporal.

Los patrones pueden concurrir en relaciones colectivas, como personas físicas o morales. La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal de la República los faculta para crear sindicatos, aún cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales otorgan los medios de presión y expresión que desean. Pero es de aclararse que cuando un empresario actúa por conducto del sindicato en las relaciones colectivas, sólo funge como parte del mismo, pues cada patrón, conforme al artículo 358 de la ley en materia, podrá separarse libremente.

### III. Concepto de Incumplimiento de Derechos.

Para elaborar un concepto que resulte más claro, es preciso conocer primeramente lo que se entiende por incumplimiento y por derecho, respectivamente.

En efecto, para establecer la explicación del significado de incumplimiento, por principio observamos que en el lenguaje común se conceptúa como:

"Acción y efecto de incumplir.//No llevar a efecto.

dejar de cumplir". (40)

Así también, es de destacar que en el lenguaje jurídico se afirma que es: "Desobediencia de órdenes, reglamentos de leyes: por lo general de modo negativo, por abstención u omisión; al contrario de casos activos de infracción o violación. //Quebrantamiento del contrato". (41)

A mayor abundamiento y en el rubro antes indicado se tiene como: "Situación antijurídica que se produce cuando por la actividad del obligado a realizar la prestación no llega la relación jurídica a su normal fin..." (42)

Concluyendo: El incumplimiento es cuando un sujeto se abandona o aparta de sus obligaciones que ya tiene establecidas.

Ahora bien, por lo que respecta a la palabra derecho, en el lenguaje ordinario se le concibe como: "Razón, justicia. //Facultad de actuar dentro de la ley sin sufrir coacción. //Autoridad que se tiene sobre personas o cosas.// Cuerpo de

(40) Nueva Enciclopedia Larousse, T.V, Planeta, Barcelona, 1985, p. 5144

(41) GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T.IV, F-1, 17a. ed., Heliosta, Buenos Aires, 1983, p. 382

(42) LUIS RODRIGO MARTINEZ (Dirección General), Gran Enciclopedia del Mundo, Realizada por el equipo editorial de Durvan bajo la dirección de Angel Puertos García, v. 10, Bilbao, 1977, p. 861

leyes". (43)

Sobre la significación del mismo término se encuentran las diversas concepciones que se manifiestan como siguen:

"Expresa rectitud, el proceder honrado, el anhelo de justicia y la regulación equitativa en las relaciones humanas". (44)

También es de observar que es el: "Conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres". (45)

Y, "Facultad, atributo o prerrogativa que tiene alguien para exigir algo.//La doctrina afirma que el Derecho es un sistema que pretende indicar la forma en que se debe conducir el hombre". (46)

Por lo que corresponde al tratadista Eduardo García Maynes en cuanto a las apreciaciones y conceptos que vierten sobre el término en referencia afirma: "Es el conjunto de reglas -

(43) HECTOR CAMPILLO CUAUHTLI (director) Diccionario Castellano Ilustrado, Compilado por el Consejo Técnico Pedagógico, 15a. publicación, Fernández editores, S.A., México, 1976, p. 109

(44) GUILLERMO CABANELAS. Op. Cit., p. 99

(45) RAFAEL DE PINA Y PINA. Diccionario de Derecho, 13a. ed., Porrúa, S.A., México, 1987, p. 216

(46) SAMUEL ANTONIO GONZÁLEZ RUIZ. Diccionario Jurídico Mexicano, T. III, D, 2a. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-UNAM, 1987, p. 113



imperativo-atributivas que en una época y lugar determinados el poder público considera obligatorias". (47)

Dadas las condiciones anteriores, el derecho es el que regula o reglamenta las condiciones previamente establecidas.

Por lo anterior, consideramos que el concepto que podemos vertir en lo tocante al incumplimiento de derechos versa en que cualquier sujeto con capacidad legal conculca los derechos en perjuicio de otra persona.

Por otra parte, carecería de sentido hablar de derechos del trabajador, sin las obligaciones correlativas que les dan efectividad, por lo que resulta importante saber lo que se entiende por obligación. Por lo tanto, ¿qué significación tiene en su sentido etimológico y amplio? Proviene del latín obligatio, onis. Imposición o exigencia moral que debe regir la voluntad libre, //Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos. //Correspondencia que uno debe tener y manifestar al beneficio que ha recibido de otro". (48)

-----  
(47) Introducción al Estudio del Derecho, 3a. ed., Porrúa, México, 1984, p. 97

(48) Diccionario Enciclopédico Abreviado, I.V, 7a. ed., Espasa-Calpe, Madrid, 1975, p. 1263

Así también tenemos: "Vínculo jurídico en cuya virtud una persona, llamada deudor, ha de realizar a favor de otra, denominada acreedor, una determinada prestación". (49)

De lo que antecede se concluye que al ser las normas jurídicas de forma bilateral, o sea correlativas de derechos y obligaciones para las partes que intervienen en las relaciones de producción, no puede separarse uno de otro, y así la ley laboral da una serie de derechos y obligaciones, para patrones y trabajadores respectivamente, los que deben cumplirse para mejorar la productividad.

#### IV. Concepto de Incumplimiento de Patrones a los Derechos de los Trabajadores.

Es bien sabido que cada que se inicia una labor debemos considerar lo siguiente: "AL EMPEZAR UNA NUEVA OBRA DEBEMOS EXPLICAR NUESTRO TITULO Y NUESTRO PROPOSITO". (50)

Ciertamente, eso es lo que haremos en este apartado, ya que, debe ser sabido y público que todo trabajo de tesis

-----  
(49) LUIS RODRIGO MARTINEZ. Op. Cit., p. 234

(50) PEDRO J. PROUDHON. Justicia y Libertad, La vía múltiple, Impreso por trama-color, Barcelona, 1977, p. 5

profesional en lo relativo a su título debe tener una semántica y explicación de manera concreta y comprensible y, en la medida, de que en forma directa no se ha tratado la intitulación de esta tesis, por otros investigadores y autores, es que se señala el concepto del rubro mencionado, para lo cual se delimitan los conceptos que conforman la estructura de dicha investigación, teniendo así que por incumplimiento, entendemos: Que es cuando un sujeto se abandona o aparta de sus obligaciones que ya tiene establecidas; por lo que hace al patrón, es la persona física o moral que recibe los servicios subordinados de una o varias personas físicas; en cuanto al término derecho, es el que regula o reglamenta las condiciones previamente establecidas; y, finalmente el trabajador, es la persona física, que presta sus servicios personal y voluntariamente para serle retribuidos, estando subordinado a una persona física o moral, denominada patrón. Por tanto, señalamos el mencionado concepto como: Dejar de cumplir con las disposiciones otorgadas en las leyes por parte de las personas físicas o morales que emplean los servicios de otras que deben ser físicas.

A mayor abundamiento, la pronunciada intitulación se constriñe cuando todo patrón concurre a no ajustarse o cumplir sus obligaciones que tiene ante los derechos de los trabajadores.

## CAPITULO SEGUNDO.

### NATURALEZA JURIDICA DEL INCUMPLIMIENTO DE PATRONES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Antes de explicar y desarrollar los incisos que integran este capítulo, cabe preguntarnos, ¿Qué se entiende por naturaleza? Para dar contestación a esta interrogante, bastenos reproducir: "(lat. natura). Conjunto de las obras de la creación por oposición a las del hombre, del arte". (51)

Y, "Esencia de un ser.//Propiedad peculiar de una cosa.//Conjunto de todo lo existente.//Orden universal.//Indole natural, genio.//Propiedad, virtud, calidad.//Disposición de los negocios.//Tendencia o inclinación.//Instinto.//Actividad natural, frente a lo sobrenatural". (52)

Por otra parte se afirma que es: "Principio de todas las operaciones del ser; sustancia de las cosas que tienen el movimiento en sí mismo.//Esencia de los seres.//Conjunto, orden y disposición de todas las entidades que componen el universo". (53)

-----  
(51) RAMON GARCIA-PELAYO Y GROSS, Op. Cit., p. 607

(52) GUILLERMO CABANELLAS, Op. Cit., T. V, J-Q, p. 516

(53) Gran Diccionario Enciclopédico Universal, T. III, I-Pre, Argos Vergasa, Barcelona, 1978, p. 871

Efectivamente, la pronunciada palabra, tiene alcances de representar las formas o circunstancias que le dan debida presencia a cualquier norma legal.

Así también, y, para diversificar el conocimiento del voquible en cita acojámonos a lo siguiente: "Naturaleza. (de natural) f. esencia y propiedad característica de cada ser".

(54) El mismo autor de lo precede también afirma que: "La naturaleza jurídica. Esencia y propiedad característica del derecho".

(55) De lo que se vislumbra que el término en invocación por sí sólo y adjunto al de jurídica, denota que tienen referencia a condiciones indispensables y determinantes del ser o la cosa conceptuada como norma.

A mayor abundamiento, por naturaleza se entiende el origen de las cosas; su proceso y fin; la esencia de cada cosa, esto es, los requisitos que le dan existencia. por tal motivo es conveniente precisar las propiedades, la constitución, las facultades, su crecimiento o disminución al tema que nos ocupa.

Así tenemos que, la naturaleza jurídica viene

-----  
(54) JUAN PALOMAR DE MIGUEL. Diccionario para Juristas, Prófi. Dr. Ignacio Burgoa Orihuela, Mayo Ediciones, S. de R. L., México, 1981, p. 902

(55) Idem.

viene a ser las partes o circunstancias que le dan debida presencia a cualquier norma legal prevista en el Derecho Positivo Mexicano.

Finalmente, se concluye que este vocablo contiene un desarrollo en función a las partes que rigen de una figura en lo particular, esto es, que va a representar la forma, propiedad, calidad, tamaño y características de una conducta, acción, hecho o idea de que se trate.

#### I. Personalidad jurídica de la parte patronal, según:

La premisa que caracteriza este punto, consiste en establecer lo que es la personalidad jurídica; teniendo así, que la personalidad es: "La aptitud para ser titular de derechos y obligaciones". (56)

En otro sentido, la personalidad jurídica se conceptúa como: "La aptitud para ser sujeto, activo o pasivo, de relaciones jurídicas; esa aptitud se despliega en dos manifestaciones: aptitud del sujeto para la mera tenencia y goce de los derechos, y aptitud para el ejercicio de los mismos, la primera

-----  
(56) HENRI, LEON Y JEAN MAZEUD. Lecciones de Derecho Civil, Parte I, V.II, Trád. Alcalá Zamora, Ed. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, p. 5

es la simple capacidad de goce, y la segunda, la capacidad de obrar o capacidad de ejercicio..." (57)

Además, cabe mencionar que la personalidad jurídica se divide en dos grupos: Física y Moral; correspondiendo la primera al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre, en cuanto tiene derechos y obligaciones. Se otorga el segundo a las asociaciones dotadas de personalidad, como ejemplo un sindicato.

En suma: Es la posición que tiene el sujeto, físico o moral, para ser titular de derechos y obligaciones.

Por otra parte, en este apartado se tiene la perspectiva de tratar a la parte patronal desde tres modalidades, por lo que, se expone someramente la connotación sustantiva y procesal, para así captar la regulación jurídica de cada una de ellas, es:

#### A. Persona Física.

El punto de partida consiste en precisar lo que se entiende por persona. Así se tiene, que deriva del verbo:

-----  
(57) Diccionario Enciclopédico UTEHA. Op. Cit., T. VIII, p. 387

"Personare; producir sonidos por algún medio, llamándose persona la máscara que se ponían los actores griegos y romanos, la cual tenía una especie de bocina para aumentar la voz a fin de que ésta llegase a oídos de los espectadores, artificio que era necesario dada la extensión y condiciones de los lugares en que se celebraban las representaciones". (58)

También, se tiene que es: "Sujeto de derechos y obligaciones". (59)

Luego entonces, la persona es el ser individual, ya que él mismo se entiende como único e individual.

A mayor abundamiento, la persona termina por indicar independientemente al individuo humano y éste es el significado que se hace más común.

Ahora bien, no obstante, de que en el numeral dos del capítulo primero de esta tesis ya se han advertido caracteres y definiciones jurídicas sobre ¿Qué es el patrón? (60) Resulta necesario abandar en este inciso sobre su presencia física. Por lo que, cabe preguntarnos ¿Qué es persona física

-----  
 (58) Enciclopedia Universal Ilustrada. Op. Cit., T. 43, p. 1155

(59) HENRI, LEON Y JEAN MAZEAUD. Op. Cit., p. 5

(60) Supra., p. 49-51



patronal?. ¿Cuáles son los atributos o caracteres que lo determinan?. ¿Cuál es su condición en lo sustantivo y procesal?.

A la primer interrogante se le responde en que es el ser humano que tiene la capacidad de hecho y derecho para poder representar una fuente de empleo y solicitar la prestación de servicios de laboriosos.

En cuanto a la interrogante segunda, se responde como sigue: La personalidad se encuentra ligada a la persona, ya que para nacer una es necesario exista la otra. El ser humano, por el simple hecho de serlo, posee personalidad jurídica, bajo ciertas limitaciones impuestas por la ley (edad, sexo, capacidad, etc.), con lo que cabe hacer la consideración de que las personas físicas o seres humanos cuentan con atributos, que son constantes y necesarios en toda persona, los que se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo, en el Título Primero, Principios Generales, artículos 8, 10, 16; en relación con el Título Segundo, Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo I, artículos 20, 23, 25; así como, con el Título Catorce, Capítulo II, De la Capacidad y Personalidad, artículo 689, y demás relativos. Así, se consideran como atributos de la persona física patronal:

1. Nombre.- Es el que sirve para designar a las

personas, tanto físicas como morales, en estas últimas, el nombre se conoce como Denominación o Razón Social, del que más adelante nos ocuparemos.

Por lo pronto el nombre en las personas físicas, trae como consecuencia la identificación de las personas, con lo que se trata de evitar la suplantación de las personas. Y, al decir nombre es indiscutible, que el mismo lleva intrínseco el o los apellidos de las personas.

2. Capacidad.- Se considera como el atributo más importante, en virtud de que por regla general toda persona es capaz, la incapacidad es excepcional y debe ser establecida por la ley que la ordena, unas veces por condenación penal, otras por vía de protección en favor de personas que, por su edad, defectos en sus facultades intelectuales, falta de algunos sentidos, desequilibrio moral, etc., se hallan en la imposibilidad de gobernarse o administrar sus bienes.

Ahora bien, es de considerarse que la persona física debe gozar forzosamente de capacidad jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones, además de estar en aptitud de ejercerlos, así el mayor de 18 años podrá aparecer como patrón al frente de una empresa y tener trabajadores a su servicio,

siempre y cuando, se encuentre en pleno uso y goce de sus facultades y derechos. Así, el menor de edad no puede actuar como patrón por no ser responsable de sus actos.

3. Domicilio.- En cuanto a este atributo o requisito en estudio, consideramos, que es indispensable en materia laboral ya que, en caso de conflicto resulta determinante para establecer la competencia del órgano jurisdiccional. El domicilio del patrón como persona física, es el lugar en que se encuentra el establecimiento principal; o sea, el centro de los negocios.

4. Estado Civil.- Este atributo o requisito, lo poseen única y exclusivamente las personas físicas, atendiendo a la situación de las mismas, como estado personal, de donde resulta que, forzosamente deben tenerlo.

El aludido atributo, es una cualidad personalísima, lo que impide que una persona se atribuya un estado civil que no le corresponde, para lo cual, los actos concernientes a éste o que le afecten deben hacerse constar en el registro destinado para tal fin.

5. Patrimonio.- Toda persona tiene la facultad para adquirir bienes, derechos y obligaciones relacionadas con

un fin, siendo éste inseparable de las personas.

6. Nacionalidad.- Los artículos 1º, 2º y 7º de la Ley de Nacionalidad y Naturalización, regulan en sus aspectos principales la nacionalidad mexicana, a su letra dicen:

"Artículo 1º.- Son mexicanos por nacimiento:

I. Los que nazcan en territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres. II.- Los que nazcan en el extranjero, de padres mexicanos, de padre mexicano y madre extranjera, o de madre mexicana y padre desconocido. III.- Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes".

"Artículo 2º.- Son mexicanos por naturalización:

I.- Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones, Carta de Naturalización. II.- La mujer extranjera que contraiga matrimonio con mexicano, y tenga o establezca su domicilio dentro del territorio nacional, conserva la nacionalidad mexicana, aún después de disuelto el vínculo matrimonial. La Secretaría de Relaciones Exteriores hará, en este caso, la declaratoria correspondiente".

"Artículo 7°.- Puede naturalizarse mexicano todo extranjero que cumpla con los requisitos establecidos en esta Ley".

El comentario a los dispositivos que anteceden, se hace de la siguiente manera: de los mismos se desprende que la nacionalidad se determina por el origen de los individuos.

En suma: Es fundamental saber los requisitos que sustenta la persona física, es decir que la edad, estado civil, nacionalidad, etc.; sean suficientes para tener bien identificados sus atributos.

Y finalmente, a la tercer pregunta se le responde que en los términos de los artículos 10, 20, 25, 47, 49, 53 y 132, asume la responsabilidad jurídico laboral frente al trabajador en los aspectos de origen, obligaciones y condiciones; del mismo modo, se determina que la mencionada persona física puede ejercitar las acciones jurídico procesales que correspondan en forma directa o indirecta según el artículo 689 que a la letra menciona:

"Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés

jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Ahora bien, ¿En qué momento se termina la personalidad de la persona física? En respuesta a esta interrogante, se destaca que la personalidad de la persona física, se extingue en todos los casos con la muerte, hasta el momento no se reconoce ninguna otra causa extintiva.

#### B. Persona Moral.

El hombre es un ser social por naturaleza y la imposibilidad para realizar determinadas actividades en forma individual, lo ha llevado a unirse a otros para que mediante la combinación de esfuerzos, logren la realización de diversos fines en provecho común, dando con ello origen a verdaderos organismos sociales, que son algo más que una mera suma de individuos, y que para realizar su misión precisan tener ciertos derechos y cumplir con obligaciones que no radican en cada uno de los individuos, sino en el conjunto de éstos enlazados entre sí. Dichos entes, son las llamadas personas morales.

El jurista alemán Savigny, define a las personas morales como: "Serces creados artificialmente, capaces de tener

un patrimonio". (61)

Ferrara, por su parte, dice que las personas jurídico-colectivas son: "Asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin y reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho". (62)

De lo prescrito, sobresale que las llamadas personas morales son entes creados que reúnen esfuerzos y/o capital para la realización de un fin.

Al igual que las personas físicas, las morales gozan de atributos, ¿Cuáles son? Respondiendo, se tienen los siguientes:

1. Denominación.- Equivale al nombre de las personas físicas, por cuanto que constituye un medio de identificación, necesario para entrar en relaciones jurídicas con los demás sujetos.

2. Capacidad.- Las personas morales, generalmente, son las generadoras del capital, lo que trae como consecuencia

(61) Sistema de Derecho Privado Mexicano, T. I. p. 63

(62) Teoría de las Personas Jurídicas, p. 125

que tengan a su servicio, ya sea, uno o varios trabajadores, esta parte debe gozar de capacidad jurídica y estar en aptitud de ejercerla, estando legalmente establecida en el momento de su constitución y autorización.

3. Patrimonio.- En las personas morales este atributo es tan esencial, que sin él no puede existir. La carencia de los medios materiales para el cumplimiento de sus fines determina la liquidación de la persona moral.

4. Nacionalidad.- A este respecto, el artículo 5° de la Ley de Nacionalidad y Naturalización, establece: "Son personas morales de nacionalidad mexicana las que se constituyan conforme a las leyes de la República y tengan en ella su domicilio legal".

En tal sentido las personas morales, podrán ser del país o extranjeras, tratándose de estas últimas, las mismas se sujetarán a lo establecido en la ley laboral, en el artículo 28 en relación con el 197, ya que como patrones podrán ser de carácter nacional o extranjero. Así, los mencionados artículos enuncian:

"Artículo 28. Para la prestación de servicios



de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

1. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios, en todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley por lo menos.

d) Tendrá derecho a disfrutar en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales:

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV. El escrito deberá ser visado por el Consulado de la Nación donde deben prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

5. Domicilio.- Las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halla establecida su administración. Las sucursales que operan en lugares distintos de donde radica la casa matriz, tendrán su domicilio en esos lugares para el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los mismos.

Una vez que hemos hecho referencia a lo que se entiende por persona moral y a los atributos con que cuenta, podemos entonces emitir nuestra opinión sobre la importancia que tienen éstos, y así diremos que son necesarios para diferenciar a las personas, unas de otras, además de establecer relaciones jurídicas con los demás sujetos.

Ante tal estado de hechos, podemos concluir que, las personas morales pueden ejercer todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución. Estas personas se diferencian entre sí, al contar con personalidad jurídica propia, distinta a la de sus miembros que la componen, contratando y obligándose por medio de sus órganos representativos, los que se sujetarán a las disposiciones legales que las normen; o bien a las estipulaciones de la escritura constitutiva o decreto de creación.

## c) Asociación sindical.

A este respecto, y desde una panorámica en un sentido amplio, primeramente se enuncia que se entiende por el mencionado rubro. Así tenemos que: "El nombre asociación procede del verbo asociar, que a su vez proviene del latín associare y que es el resultado de integrarse la preposición ad (a) al nombre común socues (compañero), para formar un término compuesto que expresa el recibir por compañero a otro con alguna finalidad, y con él nos referimos, por tanto, a la acción o efecto de asociar o asociarse". (63)

Por otra parte, se menciona que: "La palabra asociación tiene un doble significado: el lato y el restringido.

El significado lato comprende toda agrupación de personas físicas, realizada con un cierto propósito de permanencia, para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de interés común para los asociados, siempre que sea lícito.

Dentro de este significado amplio, caben los sindicatos, las sociedades, etc., es decir, cualquier manifestación del fenómeno social asociativo.

(63) Gran Enciclopedia Realp, T. III, Ediciones Realp, S.A., Madrid, 1971, p. 221

El significado restringido de la palabra asociación se entiende, a su vez, de dos maneras: como asociación de interés público y como asociación de interés privado, dando a lo público y a lo privado el sentido que el derecho les atribuye corrientemente. Así, puede hablarse de corporaciones de tipo político, religioso, económico, deportivo, cultural, artístico, etc". (64)

También se tiene que es: "Acción de asociar o asociarse. Conjunto de los asociados. Organización de individuos con un mismo fin que adquiere personalidad jurídica". (65)

En sí, la asociación es el vínculo de personas físicas que buscan un fin común.

Ahora abandonemos la asociación para penetrarnos al concepto de sindicato. Así se afirma: "(De síndico) m. Junta de síndicos. Asociación formada para la defensa de intereses económicos comunes". (66)

En este mismo sentido se establece: "Agrupación

(64) RAFAEL DE PINA Y PINA. Op. Cit., p. 105-106

(65) Enciclopedia Salvat, Diccionario. T. II, Salvat Editores, S.A., México, 1983, p. 317

(66) Ibidem., p. 348

formada para la defensa de intereses económicos comunes". (67)

Por otra parte, el maestro Nestor de Buen Lozano, dice que es: "Persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase". (68)

Mientras que en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo se menciona: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De lo antes prescrito se desprende que, las diversas acepciones de lo que es sindicato, tenemos que es un concepto que se ha dado por sabido, o que se supone tiene una connotación definitiva, y al alcance, no sólo de quines conocen la ciencia jurídica, sino hasta de quines se encuentran ajenos a este conocimiento.

En efecto, no obstante la profusión al tema que nos ocupa, al recurrir a la doctrina sólo hemos encontrado elaboraciones relativas ya que en su mayoría se remiten a lo establecido por la ley, coincidiendo así, en que es una organización

(67) RAMON GARCIA-PELAYO Y GROSS. Op. Cit., p. 830

(68) BUEN LOZANO. Op. Cit., p. 695

de hombres que buscan la defensa de intereses económicos comunes.

Ante tal estado de hechos, podemos concluir, la asociación sindical es la reunión de individuos (trabajadores o patrones), que buscan la defensa de intereses comunes.

Ahora bien, siguiendo con el estudio de este inciso, cabe hacer las siguientes preguntas: ¿La asociación sindical esta regida por algún ordenamiento jurídico?, ¿Puede la asociación sindical contratar trabajadores?, ¿Quiénes pueden ingresar a una asociación sindical?, ¿Como pueden ser las asociaciones sindicales de patrones? Por lo que, en respuesta a la primer interrogante diremos que se consagra en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Federal de la República, el cual tiene como finalidad la defensa de los intereses comunes de los agremiados. Además los artículos 354, 355, 356, 357, 358 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se establece la libertad y derecho para coaligarse y constituir sindicatos.

En lo concerniente a la segunda pregunta, es de mencionar que sí puede la asociación sindical contratar trabajadores, siempre y cuando reúnan la necesaria capacidad para poder actuar ante las autoridades laborales.

Por lo que respecta a la tercer cuestión, sólo

podrán ingresar a la asociación, quienes hayan alcanzado la capacidad legal para ejercer el comercio y paguen la contribución correspondiente en el ejercicio de las profesiones.

Finalmente, y, para dar respuesta al cuarto planteamiento, se transcribe lo que a la letra dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 361.

"Art. 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".

En comentario a lo que antecede, podemos mencionar que tanto la ley como la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patronos y de trabajadores, pero la realidad mexicana se ha concretado a los últimos. La organización patronal en México, se ha canalizado por otros medios, ya sea por Cámaras que se agrupan en Confederaciones, como: COPARMEX



(Confederación Patronal de la República Mexicana), que constituye la expresión más clara de un organismo sindical patronal; CANACO (Cámara Nacional de Comercio); CONCANACO (Confederación Nacional de Cámaras de Comercio); CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación); etc., o bien, por medio de centros patronales o asociaciones civiles.

A mayor abundamiento, para constituir una agrupación patronal, es necesario de por lo menos tres patronos, de acuerdo al artículo 364 de la ley en materia. Tales agrupaciones persiguen un fin patrimonial, como es el de proteger el patrimonio constitutivo de la empresa. Luego entonces, estas agrupaciones o uniones obtienen personalidad hasta el momento mismo en que se registran, contando así con atributos como: Nombre, domicilio, patrimonio, capacidad y nacionalidad, diversa a la de los miembros que lo constituyen.

Del análisis de cuanto se ha expuesto, se tiene como conclusión dos notas características de la figura jurídica patrón como sujeto de relaciones laborales: La primera es que puede ser una persona física o moral; y, la segunda es que cuenta con derechos y obligaciones, teniendo además la aptitud para ser titular de ellos.

## II. Personalidad jurídica de la parte trabajadora, según:

En el punto primero del presente capítulo, se dijo que la personalidad jurídica es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Por lo que respecta a ¿Qué es trabajador?, se ha manifestado que es la persona física, que presta sus servicios personal y voluntariamente para ser retribuido, estando subordinado a una persona física o moral, denominada patrón.

Una vez definidos los conceptos que integran este punto en estudio, pasemos a comentar lo que a nuestro juicio entendemos. Podemos señalar que es la aptitud que tiene la persona física para prestar servicios, creándose así derechos y obligaciones recíprocas con el patrón.

Ahora bien, la personalidad de la parte, trabajadora se divide en dos modalidades, exponiendo la connotación sustantiva y procesal que las rige.

### A. Individual.

Por principio, se procede a precisar ¿Qué es

persona individual? Dando respuesta, es el ser humano capaz de prestar a otro, un trabajo personal subordinado.

Por otra parte, cabe preguntarnos ¿Cuáles son los atributos del trabajador como persona individual? Respondiendo, se destaca que todo trabajador, como persona, debe contar con atributos que lo identifican y distinguen de cualquier otro, tanto en lo social, como específicamente en el sostenimiento de las relaciones obrero patronal.

Con lo que antecede no se pretende ser monótono y repetitivo, pero para tener una visión clara al tema que nos ocupa, es necesario señalar una vez más los atributos de la persona, aclarando que en este inciso serán en lo relativo al trabajador. De tal forma, la capacidad, estado civil, domicilio y nombre, se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 8, 20, 23, 25, 115, 691, y demás relativos, unos que han quedado plasmados en incisos anteriores y otros, que a la letra dicen:

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

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

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

"Art. 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que les corresponda".

"Art. 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sucesorios".

"Art. 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

En efecto, una vez establecidos los dispositivos legales, cabe señalar los elementos y atributos de los mismos, que intervienen en el proceso laboral y, para ello se tiene como base:

Capacidad. Encierra el mandato de establecer la aptitud de ejercicio social, por lo que se destaca que el mayor de 14 años puede prestar servicios. Además de tomarse en cuenta los beneficiarios que tienen la capacidad legal para ejercer sus derechos. Situación que se contempla en los artículos 23 y 115 de la ley en cita.

Por consiguiente, los demás atributos, como son: Estado Civil, Domicilio y Nombre; se encuentran contenidos en el artículo 25 fracción I de la ley en comento, mismo que determina en forma específica los atributos que deben reunir las

personas, tanto trabajadores como patrones.

En suma: Se ha instaurado que toda persona cuenta con atributos: sin importar sexo, edad, religión, condición o situación física o mental; siendo fundamental en la personalidad jurídica individual del trabajador, la capacidad, para poder contratar, otorgándose en materia de trabajo, a partir de los 14 años de edad, lo que puede ser debido a que el trabajo constituye no sólo uno de los derechos fundamentales del individuo, sino de los que por guardar un contenido económico, en la gran mayoría de los casos requieren de un inmediato ejercicio, de ahí que muchos patrones sean los que incumplen lo establecido por la ley, a este respecto, contratando por tanto, menores de dicha edad, ejemplo claro lo tenemos en las tiendas de auto-servicio en las que podemos observar a los mal llamados "cerillos"; niños que en su mayoría, son menores de 14 años de edad.

### B. Colectivas.

Surgen entre una colectividad obrera y una o varias empresas, donde la primera debe estar representada por un sindicato, requiriendo para ello de por lo menos 20 trabajadores en servicio activo, según disposición del artículo 364 de la ley laboral cuyo tenor dice: "Los sindicatos deberán consti

tuirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos..."

Ahora bien, ¿Cómo obtienen personalidad las personas jurídicas colectivas? En respuesta, los sindicatos una vez registrados adquieren personalidad jurídica; luego entonces, cuentan con capacidad, patrimonio, nombre, domicilio y nacionalidad diversa a la de sus miembros que la constituyen, puesto que cada persona tiene personalidad propia. Tal registro debe realizarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de competencia Federal, y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en competencia local; como lo instauran los artículos 365 y 371 de la ley en cita.

Por otra parte, tanto la doctrina como la ley mencionan que solamente podrán ingresar a los sindicatos de trabajadores, los individuos mayores de catorce años de edad, que pertenezcan a los oficios y profesiones cuyo interés obrero trate de defender la asociación. Es una limitación legal respecto a la capacidad de ejercicio. Efectivamente, esta disposición es lógica en razón de que para ser sujeto de derecho del trabajo se requiere que un trabajador tenga cuando menos catorce años.

### III. Figuras jurídicas que rigen las relaciones de producción.

Del nexo jurídico o vínculo que se establece entre el que ofrece sus servicios y el que los aprovecha o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender, surgen relaciones:

#### A. De hecho.

En lo relativo a este inciso, cabe preguntarnos ¿Qué se entiende por hecho?, para dar contestación a esta interrogante, se transcriben las siguientes definiciones:

"...//Acto humano.//Obra.//Empresa.//Suceso, acontecimiento.//Asunto, materia.//Caso que es objeto de una causa o litigio.

El hecho tiende a interpretarse como expresión material de la conducta humana, plasmada en algo visible, aunque no siempre perdurable como el proferir la injuria o al aceptar verbalmente una pregunta". (69)

-----  
(69) GUILLERMO CABANELLAS. Op. Cit., T. IV, F-1, p. 243



El comentario a la cita que antecede, es en el sentido de que por ser descriptiva, tiende a ser demasiado amplia y por lo mismo imprecisa; pero aún así, se puede aceptar, con lo que se insta para que el hecho son las manifestaciones del ser humano, cuya duración o particularidad se podrán apreciar en función directa del propio ejecutante.

Asimismo, se tiene que es: "Todo suceso o acontecimiento del mundo exterior". (70)

Es una definición limitada y escueta en su sentido, sin embargo se aprecia la idea central de lo que se entiende por hecho, o sea, el cambio que se da, el que puede ser en forma, tamaño, estilo, etc.

También se tiene que: "Hecho, cha p.p. de hacer: he hecho una tontería.--Adj. Perfecto, acabado: hombre hecho.// Fig. Semejante a: estar hecho un demonio...//M. Acontecimiento: los hechos importantes de la semana. (SINOM. V. Acción y suceso.) //Asunto de que se trató: volvamos al hecho//...." (71)

Es evidente que el hecho entraña la manifestación de acontecimientos que se agregan en el contexto social.

(70) LUIS RODRIGO MARTINEZ. Op. Cit., p. 142

(71) RAMON GARCIA-Pelayo y GROSS. Op. Cit., p. 460

En función a lo que antecede, se concluye que el hecho es generador del vínculo jurídico laboral y, es evidente con ello que se van así a no cumplir los derechos de los trabajadores.

A mayor abundamiento, se tiene que el hecho se extiende a expresiones de conducta humana y fenómenos del medio ambiente.

Ahora bien, enfocandonos a la importancia del hecho en lo relativo a las relaciones de producción, considerando a la esfera de derecho, es de afirmar que todas y cada una de las conductas o supuestos que se generen en las relaciones obrero patronal deben ajustarse a lo dispuesto por la ley en particular y, cuando las conductas, el hacer o el hecho queden al margen de lo que deben hacer las partes en mención y si tales eventos son contrarios y al margen de las obligaciones y derechos de los mismos y que los están contrariando, es así que se esta ante circunstancias que atentan a lo establecido y que son nulatorias para el derecho del trabajo.

Así también, continuando con la explicación, es de señalar que el motivo fundamental que determina el nacimiento de la relación de hecho, lo constituye la prestación

libre y personal de un trabajo por cuenta ajena. Así, es de contemplar que el hecho trae como consecuencia la relación de trabajo que instituye el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe mencionar que desde el momento mismo en que el obrero comienza a prestar un servicio, surgen derechos y obligaciones recíprocos entre trabajador y patrón, siendo intrascendente la celebración de contrato de trabajo, ya que basta con que se de la prestación del servicio para darse la presunción de un contrato, de acuerdo al artículo 21 de la ley on cita, que a letra dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En suma: La relación de hecho surge desde el momento mismo en que se da la prestación del servicio, por regla general nace de un estado de necesidad, como es el caso de los menores de catorce años de edad, en que a pesar de existir limitaciones de la ley en cuanto a la edad de admisión al trabajo, siendo para mayores de catorce años, de hecho se producen relaciones laborales con ellos, quizás a esto contribuya, por una parte la agobiante situación económica de familias proletarias que exigen la colaboración de todos sus miembros y por otra

podiera ser, la insuficiente vigilancia de la Inspección del Trabajo.

#### B. Contrato Individual de Trabajo.

Dentro de la Doctrina, existen diferentes opiniones con respecto a este concepto, y así, para Belella- citado por Russomano- es: "Contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer algo para otra, mediante el salario ajustado". (72)

Mario de la Cueva, establece que es: "Aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordinada su fuerza de trabajo a servicio de los fines de la empresa". (73)

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 parrafo segundo, expresa: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

-----  
(72) V. MOZART RUSSOMANO Y M. BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit., p. 218  
(73) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1970, p. 457

De las anteriores citas indudablemente interesantes, se desprende que la Doctrina y la ley coinciden en el hecho de que el contrato de trabajo nace desde el momento mismo en que se presta un servicio personal subordinado a otra, y esta a su vez paga un salario, estando sujetos a normas laborales, ya que la esencia radica en la afirmación de que el vínculo entre trabajador y patrón es originado por un acuerdo de voluntades, que puede ser, expreso (en forma verbal o escrito) ó tácito (cuando se ejecutan hechos o actos que presuponen o demuestran la prestación del servicio).

Ahora bien, ¿Resulta igual hablar de relación de trabajo que de contrato de trabajo? Respondiendo, a este respecto han surgido diversas opiniones, pero en sí, se ha concluido que el contrato es el que da forma a la relación, la que puede surgir sin necesidad de un contrato, pero no al contrario.

Dadas las condiciones anteriores, ¿tiene alguna importancia celebrar contrato individual de trabajo? En este sentido conviene señalar, que el celebrar contrato individual de trabajo resulta importante para los trabajadores, al ayudarles a ser protegidos por la ley laboral y aún por la propia Constitución Federal de la República, ya que estas tienen por objeto

el bienestar de los trabajadores: es por lo cual, se insta que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir que a pesar de que un trabajador por necesidad o por ignorancia, expresara su voluntad de no aceptar los derechos que la ley concede, semejante actitud no tendría validez alguna.

Tomando en consideración la importancia del contrato individual de trabajo, cabe preguntarnos, ¿Qué duración tiene el mismo? Respondiendo, el artículo 35 de la ley de la materia menciona que las relaciones de trabajo pueden ser:

1. POR TIEMPO INDETERMINADO, siendo la regla general, estableciendo el hecho de que mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios lo podrá hacer.

Asimismo, a la regla general se establecen excepciones, tales como:

2. POR TIEMPO DETERMINADO, en donde es necesario se presente una situación extraordinaria y transitoria que reclame un lapso de tiempo fijo, como pudiera ser el caso en que por determinada época del año se acumule el trabajo y por lo mismo se requiera la contratación de más personal para sacar el trabajo.

3. POR OBRA DETERMINADA, es de tipo temporal y termina una vez que se realiza la obra objeto de la relación, como en el caso de construcción de inmuebles. El principio fundamental que regula a éste tipo de contratos está incluido a su vez, en el artículo 36 del mismo precepto legal que dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Además, la ley en su artículo 38 contempla la posibilidad de que se contrate a trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, dependiendo la duración de la inversión que se haga de un capital determinado. Este tipo de contratos se podría configurar al lado de los contratos de obra determinada; pero, sería difícil señalar si ya se agotó o no una mina o un filón, lo que ha llevado al legislador a establecer que la temporalidad es de acuerdo a la subsistencia del capital invertido.

En efecto, la ley consagra el hecho de que la duración de las relaciones laborales puedan ser por tiempo indeterminado, o para obra o tiempo determinado; pero, en nuestro particular punto de vista diremos que ante todo debe existir la estabilidad en el empleo, estableciéndose por tanto, la necesidad de que el trabajo sea por tiempo indeterminado, ya que

el movimiento constante provoca que tanto el trabajador como su familia resulten afectados, lógicamente el hombre que trabaja en determinada empresa lo hace para labrar su propio porvenir, tomando en cuenta, que el tiempo de servicios va siendo un factor básico para regular mejores condiciones laborales. Pero, muchos patrones se aprovechan de las necesidades e ignorancia de los trabajadores, incumpliendo y burlando las disposiciones legales, tal es el caso de los contratos a prueba o de 28 días que a nuestro criterio resultan injustificados, puesto que al formularse un contrato, se analiza antes la capacidad y efectividad del que va a prestar sus servicios.

Dado el tema en estudio, nos cuestionamos ¿Qué pasa cuando una de las partes incumple obligaciones contraídas por el mismo contrato? Dando respuesta, el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas, da derecho a la otra a rescindirlo de acuerdo a los artículos 46, 47, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, ¿Qué causas dan por terminado el contrato individual de trabajo? Para dar contestación a esta interrogante bastenos reproducir lo que a la letra dice el artículo 53 de la ley en cita.



"Art. 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Del citado precepto, podemos decir que es entendible en cada una de sus fracciones; desprendiéndose, por tanto, que constitucionalmente el empresario no puede deshacer la relación de trabajo sin causa justa, confirmándose una vez más que la regla básica del Derecho del Trabajo es la estabilidad en el empleo.

A mayor abundamiento, ¿Es importante que los patrones señalen las causas de terminación del contrato individual de trabajo? Contestando, resulta importante que se señalen las causas que originaron la terminación del contrato, ya que de no hacerlo, se equipara a un despido injustificado por lo que el trabajador tendrá derecho a exigir la reinstalación o la indemnización, sin poder ejercitar ambas acciones al mismo tiempo por ser contradictorias.

En suma: Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo no tienen diferencia, ya que, ambos incluyen el término subordinación, siendo ésta la relación jurídica que se crea entre trabajador y patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa; pero, al ser analizados ambos conceptos, que da el artículo 20 de la ley laboral, se destaca el hecho de que al haber relación de trabajo, se da la presunción de existir contrato.

### C. Contrato Colectivo de Trabajo.

En relación a nuestro tema en estudio, es de preguntarnos ¿Qué es contrato colectivo de trabajo? Por lo que

en respuesta transcribiremos, lo que la referida ley dice en su artículo 386: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Del dispositivo que antecede, se desprende el equilibrio entre las partes que celebran el contrato, por lo que se permite pactar, en un sólo acto las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo.

Asimismo, el contrato colectivo constituye un derecho de los trabajadores y la base para el establecimiento de las relaciones colectivas. Así, el artículo 387 expresa que, el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, un contrato colectivo, y se añade que en caso de negativa, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

Ahora bien, ¿Resulta importante celebrar contrato colectivo? En respuesta, se considera de gran importancia celebrarlo, puesto que, es el que nivela las condiciones de los obreros, es un instrumento con el cual se establecen la disci-

plina, el orden y la armonía en las relaciones entre capital y trabajo.

En el mismo sentido, cabe preguntarnos: ¿Qué finalidad se persigue al celebrar contrato colectivo? Dando respuesta a esta interrogante, diremos que la humanidad ha perseguido incansablemente una vida que le permita coexistir con sus semejantes, en condiciones de bienestar, de seguridad y con niveles de desarrollo inscritos en un marco de justicia y dignidad, trata de lograr la armonía de los intereses de la clase obrera con la clase capitalista, que son los factores de producción; es por lo que desde tiempos muy remotos, el hombre ha luchado por conseguirlo y así, para un mejor equilibrio es que se unen a sindicatos para intervenir en conjunto al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Para lograr el cumplimiento del contrato colectivo, se hace conveniente que el mismo sea conocido por todas las personas que tengan ocasión de aplicarlo, no por simples referencias, para que de esta forma y durante su vigencia, se vayan anotando las observaciones pertinentes y que sirvan para una mejor discusión del próximo contrato.

El cumplimiento del contrato colectivo, implica

el equilibrio entre los factores de producción y supone la ausencia de conflictos laborales que impiden la coalición natural del derecho del trabajo.

¿Cuáles son las causas que dan por terminado el contrato colectivo?

La ley señala en su artículo 401, como causas de terminación del contrato colectivo las siguientes:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

#### D. Contrato Ley.

El artículo 404 de la ley laboral, establece que es: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos

de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

Del concepto legal se desprende gran semejanza entre el contrato colectivo y el contrato ley, pero sin embargo se notan diferencias:

#### Contrato Colectivo.

1. Es un contrato de empresa.
2. Se solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
3. Puede ser firmado por un sólo patrón.
4. Es revisable 60 días antes de su vencimiento, una vez al año, por lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria y cada dos años, por lo que hace al clausurado en general.

5. Puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada.

6. Nace desde que se produce el acuerdo entre las partes.

7. Su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

8. Basta con la voluntad de trabajadores y patrones.

#### Contrato Ley.

1. Es un contrato de industria.

2. Es solicitado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3. Debe otorgarse por varios patrones.

4. Es revisable 90 días antes de su vencimiento en revisión bienal y 60 días antes, en el caso de tabuladores de salario en efectivo; se revisa anualmente.

5. No puede exceder de dos años.

6. No basta la voluntad de la convención para nacer.

7. Su vigencia deriva de la publicación en el Diario Oficial de la Federación.

8. Es necesario la concurrencia de trabajadores, empresarios y gobierno.

Por otra parte, ¿Qué fines se persiguen con la celebración del contrato ley?

- Conseguir la estabilidad en las condiciones de trabajo durante periodos determinados.

- Unificar a los trabajadores de las diferentes empresas para exigir, inclusive, el cumplimiento de las leyes ya existentes, los trabajadores advierten que les proporciona mayor fuerza y eficacia unirse, que si actúan individualmente.

- Evitar la concurrencia desleal entre empresarios



5. Puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada.

6. Nace desde que se produce el acuerdo entre las partes.

7. Su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

8. Basta con la voluntad de trabajadores y patrones.

#### Contrato Ley.

1. Es un contrato de industria.

2. Es solicitado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3. Debe otorgarse por varios patrones.

4. Es revisable 90 días antes de su vencimiento en revisión bienal y 60 días antes, en el caso de tabuladores de salario on efectivo; se revisa anualmente.

capital, poseen en sus manos el destino de los trabajadores, los cuales aceptan las condiciones que les impongan; ya sea por desconocer sus derechos o bien por ser económicamente débiles.

#### IV. Incumplimiento jurídico de las obligaciones de los patronos en perjuicio de los trabajadores en razón a su relación de producción.

El efecto natural de los derechos de los trabajadores consagrados en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, es en el sentido de que se deben cumplir estos, tanto por patronos como por trabajadores, al igual que las disposiciones señaladas por los artículos 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo, con respecto a las obligaciones de patronos y trabajadores respectivamente.

Al cumplirse los derechos y obligaciones, la responsabilidad se extingue, pero hay ocasiones en que el cumplimiento a los derechos de los trabajadores se ha vuelto imposible ya sea por la fuerza de la costumbre, por tradición, o bien, porque las empresas no dispongan de elementos suficientes para cumplir las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, lo que origina responsabilidad de tipo:

1. Administrativa, se concreta a la imposición de sanciones correspondientes.

2. Civil, derivada de la culpa que podría exigirse en todo caso, dando lugar al incremento de la indemnización correspondiente.

3. Penal, en caso de accidente y por los hechos que se califiquen como delitos.

4. Laboral, para ejercitar la acción sustantiva y procesal que se requiera para el caso concreto.

Con independencia de lo anterior, también es sabido que la parte patronal cuando conculca los derechos de los trabajadores, puede ser sujeto a la sanción prevista por el título decimosexto de la Ley Federal del Trabajo, el que hace referencia a las responsabilidades y sanciones de patronos y trabajadores por violación a las normas de trabajo.

Aún más, de acuerdo al tema que nos ocupa, es de preguntarnos ¿En qué consiste el incumplimiento de patronos a los derechos de los trabajadores? En respuesta al cuestionamiento citado, podemos decir que el incumplimiento de patronos

a los derechos de los trabajadores suele constatar en una conducta instantánea, como incurrir en infracción, violencias, amagos, engaños, injurias, etc., o bien en una conducta de tracto sucesivo como cambio de horario del trabajo, de sus categorías, no cubrirlo el salario, retardarlo o reducirlo con prestaciones de permanencia, etc.

Ahora bien, es importante determinar como a pesar de establecerse los derechos mínimos que tiene el trabajador, estos no son cumplidos en su totalidad, y así, por ejemplo, en flagrante violación a la Ley del Trabajo, los patrones ignoran los periodos de asueto que están obligados a proporcionar a los empleados, quienes se hallan totalmente indefensos, pues sus líderes se encuentran en contubernio con los empresarios para conculcar los derechos de la clase trabajadora.

La clase empresarial siempre trata de que el trabajador preste sus servicios durante los 365 días del año, y tan sólo conceden a los trabajadores los descansos y vacaciones a que tienen derecho, y en muy pocas ocasiones conceden algunos días extras, como el 25 de diciembre, 1° de enero, 1° de mayo, Semana Santa, etc., como es el caso de Operadora Vips, Sears Roebuck de México, Liverpool, Suburbia y otras donde prefieren pagar un día más que concederlo como descanso.

Por otra parte, podemos apreciar que la jornada de trabajo desde un punto de vista legal, debe comprender un horario, de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; sin embargo, en la práctica sucede que, como en el caso de la compañía Sears Roebuck de México, S.A. de C.V., el horario de trabajo es de 8 a.m. a 5 p.m. en oficinas, teniendo así que la hora de entrada es de 7:45 a 8:00 y la salida de 5:00 a 5:30, dando como resultado un mayor tiempo de trabajo, pues, en empresas como éstas, resulta imposible cerrar las operaciones con la jornada exacta, hecho que repercute en perjuicio del trabajador. Pero el problema no termina ahí, ya que si se excede en el tiempo límite de salida, resulta difícil obtener autorización del pago por tiempo extra.

Por lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento, no todos los patrones los proporcionan por considerar que es una pérdida de trabajo humano, ya que como se dijo anteriormente, el patrón siempre trata de que el trabajador preste sus servicios el mayor tiempo posible y no se dan cuenta o no reconocen que el empleado mejor preparado es más productivo. Además de que al capacitarse se tiene más posibilidad para ascender y desempeñar puestos importantes.

Por cuanto hace a la disposición de la fracción

XII del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, relativa a la habitación de los trabajadores, se observa que el cumplimiento a tal obligación no ha tenido una realización satisfactoria, si bien en algunas empresas, por acuerdos celebrados con los sindicatos, se han formulado planes para la construcción y adquisición de las mismas, no ha sido en un porcentaje total e inmediato.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que algunos patrones incumplen las disposiciones legales, en lo que se refiere a derechos de los trabajadores.

Por lo que se concluye que la ley sí protege y tutela a los trabajadores dentro del reglamento de derechos, abriendo paréntesis de paz social frente al inevitable cambio de la estructura económica y política que sufre el país; pero por desgracia, los patrones voraces y por capricho son los que incumplen las disposiciones legales que perjudican las condiciones de vida del trabajador, así como las relaciones de producción.

## CAPITULO TERCERO.

### ESTUDIOS Y CRITERIOS QUE RIGEN EL INCUMPLIMIENTO DE PATRONES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

En el presente capítulo se pretende analizar el incumplimiento de patrones a los derechos de los trabajadores, y para ello, consideramos necesario remitirnos, a lo que establecen por su jerarquía las legislaciones que se indican, así como lo dispuesto por las Jurisprudencias y Ejecutorias, tanto de la H. 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como por el H. Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, con el objeto de establecer que la ley protege y tutela los derechos de los trabajadores, pero que, los patrones incumplen estos.

#### I. Constitución Federal de la República.

La premisa de este inciso, versa en exponer los derechos de los trabajadores que son regulados por el cuerpo máximo de leyes que rigen la vida jurídica de los trabajadores.

A este respecto, preguntémosnos: ¿En dónde se prevén los derechos de los trabajadores? Respondiendo la interro

gante planteada, están previstos en la Constitución Federal de la República en su artículo 123 apartados A y B, siendo el primero el que nos ocupa en este trabajo de tesis, lo cual, es sin menoscabo de que existan otras disposiciones que se relacionen con este hecho, de manera directa o indirecta.

Luego entonces, las treinta y un fracciones que integran el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal de la República dimanan derechos y obligaciones para trabajadores y patrones, y como ya se ha dicho tienen por finalidad el que se cumplan, pero al ser aplicados y desarrollados en la práctica, muchas de las veces son incumplidos por los patrones, ya que, son las multitudes de los trabajadores los que tienen problemas de vestido, habitación, educación, recreación, entre otros, los cuales no se han podido solucionar a pesar de toda una gama de instituciones sociales, lo que no requiere de estadísticas oficiales ya que son públicos y notorios esos fenómenos sociales por los que atraviesa el trabajador.

Dentro de los derechos de los trabajadores, consagrados por la ley, pueden mencionarse los siguientes:

a) Jornada de trabajo.

b) Días de descanso.



- c) Salarios.
- d) Vacaciones.
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- f) Disposición relativa a la habitación de los trabajadores.
- g) Capacitación y adiestramiento.
- h) Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.
- i) Invecciones de los trabajadores.

## 2. Ley Federal del Trabajo.

Para hacer cumplir el multicitado artículo 123 de la Constitución Federal de la República, se han expedido leyes reglamentarias, teniendo así que el apartado "A" del citado precepto se reglamenta por la Ley Federal del Trabajo.

Con independencia de la invocación de la mencio-

nada ley se tiene que del artículo 123 y de su apartado "A" se deriva la Ley del Seguro Social y disposiciones integradoras y complementarias de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, establece, en el Título Cuarto, artículos 132 a 163. Derechos y Obligaciones sustantivos y procesales que regulan y amplían la práctica de las instituciones o normas jurídicas previstas en el ya pronunciado artículo 123 de la Constitución Federal de la República, esto es, que las referidas leyes instauran la relación que debe prevalecer en la relación interhumana que puede surgir entre patrones y trabajadores, o sea, que va desde los orígenes, desarrollo y conclusión de relaciones laborales en los términos del precepto constitucional en comento y las leyes reglamentarias en referencia.

Así también, es de considerarse el Título Tercero que reglamenta las condiciones de trabajo, que son los que integran el objeto de la relación laboral.

De lo antes expuesto, se desprende que existe por parte de las máximas autoridades laborales, gran preocupación por otorgar derechos a los trabajadores y hacer que los mismos se cumplan de la mejor manera posible.

3. H. 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por conducto de sus jurisprudencias y ejecutorias.

En atención, a que el objeto del presente trabajo de tesis consiste en demostrar que la ley si protege y tutela los derechos de los trabajadores, y, que son los patrones quienes los incumplen, es que se ve la necesidad de recurrir a los criterios jurisprudenciales emitidos en materia de trabajo, por nuestra máxima autoridad, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala.

A continuación se efectuarán criterios de jurisprudencias y posteriormente ejecutorias, relacionadas a los derechos de los trabajadores, lo que sirve de parámetro para tener una visión general y sencilla de como los más elevados tribunales se preocupan ante la existencia de incumplimiento de derechos, sin necesidad de reproducir demasiadas tesis, nos limitamos con las que a la letra dicen:

**"HORAS EXTRAORDINARIAS LAS, FORZOSO PAGO DE LAS.-**

La fracción XI del artículo 123 constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros; pero la infracción de éstos, de la citada disposición, no puede impliar el que pierdan el producto de su trabajo en provecho

del patrono y que éste quede exento de la obligación de remunerárseles.

**Quinta Epoca:**

Tomo XLI, Pág. 3483. R. 1984/34.- Pineda, Daniel.- 5 votos.  
 Tomo XLII, Pág. 2127. R. 83/34.- Hoyos, Margarita.- 5 votos.  
 Tomo XLIV, Pág. 3894. R. 1452/35. Servín, Petra.- Unanimidad de 4 votos.  
 Tomo XLV, Pág. 1171. R. 1775/35.- Salazar Fernández, Alfredo.- Unanimidad de 4 votos.  
 Tomo XLIX, Pág. 980. R. 395/36.- Celorio Eulogio y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario - Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 97". (74)

"ESCUELAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.- Las circunstancias de que una ley secundaria como lo es la Federal del Trabajo, hubiera emitido comprender entre los patronos obligados a sostener escuelas a los de negociaciones que no constituyan centros rurales, no es bastante para eximir o exceptuar a tales patronos de la obligación contenida en la fracción XII del artículo 123 constitucional, toda vez que este precepto es de aquellos que por virtud de lo dispuesto en el artículo 11, transitorio, de la Constitución Federal, debe ponerse en vigor, aún sin reglamentación.

-----  
 (74) Salvador Castro Zaveleta. 55 años de jurisprudencia Mexicana 1917-1971, 2a. ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1975, p. 197

## Quinta Epoca:

Tomo XXXIX, Pág. 937.- Cía. industrial de Guadalajara, S.A.  
 Tomo XLIII, Pág. 2904.- The Mexican Light and Power, Co.  
 Tomo XLVI, Pág. 2242.- Cía. Industrial de Guadalajara, S.A.  
 Tomo XLVI, Pág. 2400.- Cía. Minera "Asarco", S.A.  
 Tomo XLVI, Pág. 5467.- FF.CC. de México.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 81". (75)

"HABITACION PARA LOS OBREROS.- El reglamento de la fracción III del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, contiene disposiciones que, por su sola promulgación, tiene el carácter de inmediatamente obligatorias, como son las que imponen a las empresas de jurisdicción federal, presentar en determinado término, las solicitudes correspondientes para constituir y reformar las habitaciones de los obreros, especificando sanciones con que ha de castigarse a las empresas que no cumplan con esta obligación; por tanto, tal reglamento trae implícitos actos de ejecución, contra los cuales puede considerarse la suspensión definitiva en los términos fijados por la ley, tanto más, si se tiene en cuenta que el incumplimiento de tales actos, dejaría sin materia el amparo.

## Quinta Epoca:

Tomo LXXIII, Pág. 3839.- Minas de Bolaños, S.A.  
 Tomo LXXIII, Pág. 8556.- Atoyac Textil, S.A.

-----  
 (75) ibídem, p. 160

Tomo LXXIII, Pág. 8557.- Sedas Aguila, S.A.  
 Tomo LXIII, Pág. 8557.- Máquinas y Refacciones Textiles, S.A.  
 Tomo LXXIII, Pág. 8557.- Escocia, S.A.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 95<sup>a</sup> (76)

"CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR FALTA DE PAGO.- Si el patrón no pagó al trabajador el salario que le había asignado por sus servicios, es evidente que este último pudo rescindir su contrato de trabajo, aduciendo falta de probidad de parte de aquél, y tiene derecho a reclamar la indemnización legal correspondiente.

Quinta Epoca:

Tomo XLII, Pág. 931. R. 19980/32.- Cervantes Luis.- mayoría de 4 votos.  
 Tomo LI, Pág. 1508. A.D. 2133/36.- Carballo, Alberto.- Unanimidad de 4 votos.  
 Tomo LI, Pág. 3147. A.D. 4821/36.- Rodriguez, Josefina.- Unanimidad de 4 votos.  
 Tomo LXI, Pág. 609. A.D. 8669/38.- Lee Gerchón, Juan.- Unanimidad de 4 votos.  
 Tomo LXII, Pág. 73. A.D. 2652/39.- Cásares Galera, Eulalio.- Mayoría de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 47<sup>a</sup>. (77)

-----  
 (76) ibídem., p. 194  
 (77) ibídem., p. 98

"VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS.- Aun cuando el pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante el año debe tenerse en cuenta que en los casos en que se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XXVIII, Pág. 151. A.D. 1340/58.- Manuel Esparza.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIX, Pág. 52. A.D. 4266/52.- Salvador Ruíz de Chavéz.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXIII, Pág. 32. A.D. 8124/62.- Juan Maldonado Yañez y otros.- 5 votos.

Vol. LXXXIX, Pág. 33. A.D. 5341/61.- Felipe Hernández Alanís.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII, Pág. 31. A.D. 2366/64.- Guadalupe Atilano Carnejo.- Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 197". (78)

Las jurisprudencias que ha emitido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de trabajo por cuanto hace a derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, previstos por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal de la República, son en número elevado, por tal motivo, nos limitamos a inferir las ya plasmadas.

-----  
(78) Ibidem., p. 479-480

Así también, por lo que respecta a la segunda parte del presente inciso, tocante a reproducir las Ejecutorias que sirven de guía para captar los alcances de relación interhumana entre patrón y trabajador cuando se suscitan conflictos entre ellos, tenemos:

"CONTRATOS LABORALES.- La culpa del trabajador para que se le prive del derecho a disfrutar de vacaciones no puede ser otra que la culpa de índole contractual que únicamente se realiza cuando se incurre en incumplimiento del contrato.

Directo 3237/949.- petróleos Mexicanos.- Resuelto el 11 de enero de 1952 por unanimidad de cinco votos.

Informe 1952. Cuarta Sala. Pág. 12". (79)

"HORARIO DE LOS TRABAJADORES. VARIACION IMPROCEDENTE DEL, POR PARTE DEL PATRON.- La fijación unilateral, por parte del patrón, de un nuevo horario diverso al pactado, para la prestación de los servicios por los trabajadores, implica una variación en las condiciones de la relación laboral, impropia, puesto que por constituir el cambio de las condiciones de trabajo una novación, requeriría el consentimiento de ambas partes.

-----  
(79) ibidem., p. 99



Amparo directo 5121/65.- Escuelas secundarias del Magisterio, A.C.- 9 de enero de 1967.- 5 votos.- Ponente. Adalberto Padilla Ascencio.

Semanario judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen CXV. Quinta parte. Enero de 1967. Cuarta Sala. p. 19". (80)

"SALARIO MINIMO. EL PACO INFERIOR AL SALARIO MINIMO ES CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

Amparo directo 4337/75.- Ramón Jaramillo Garza.- 24 de noviembre de 1975.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Informe, 1975. Cuarta Sala. Pág. 77". (81)

"PREFERENCIA, VIOLACION AL DERECHO DE. RESPONSABILIDAD PATRONAL SI NO HUBO INTERVENCION DEL SINDICATO.- Si el patrón contrata libremente a un trabajador sin la intervención del Sindicato, quien resulta responsable de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador postergado indebidamente, es el patrón y no el Sindicato". (82)

-----  
(80) Ibidem., p. 196

(81) Ibidem., p. 718

(82) La Gaceta Laboral. Núm. 23 julio/agosto/sept., 1980, p. 15

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACION.- Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por parte del trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquiera otra prestación que les corresponda.

Amparo directo 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera". (83)

AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. SU PAGO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACION. Esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios vencidos y el patrón no justifica la causa de rescisión, la relación laboral debe entenderse - continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca

-----  
(83) NESTOR DE BUEN LOZANO. Op. Cit., p. 333

se hubiera interrumpido el contrato; de ahí que si el trabajador demanda el pago de aguinaldo, de las vacaciones y de la prima vacacional, éstas deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo separado del servicio, ya que esto acaeció por una causa imputable al patrón.

amparo directo 462/85. José Miguel Guerra García. 8 de octubre de 1987. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaría: María Teresa Higuera.

Precedente.

Amparo directo 6823/85. Carlos Luna Estrella. 8 de septiembre de 1986. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaría: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo." (84)

4. H. Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, por conducto de sus ejecutorias.

Al presente inciso, es de vital importancia al tema que nos ocupa, ya que, como es sabido los criterios jurisprudenciales tienen, en su esencia, la misión y deber de interpretar correctamente las figuras jurídico laborales y resolver los conflictos entre trabajadores y patrones, para lo cual se ha facultado a los CC. Magistrados que integran a los H. Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, que se --

-----  
 (84) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1987. Servicio de Información sobre Asuntos Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría "B", Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. México, 1988, p. 116

encuentran distribuidos y dispersos en el territorio nacional para lograr una impartición pronta y expedita de las leyes de la materia.

A continuación se transcriben ejecutorias en torno a los derechos de los trabajadores, y con ello, se podrá apreciar de manera más clara y sencilla la problemática que existe en cuanto al incumplimiento de los mismos por parte de los patrones.

Algunos de los criterios que se han venido dictando son los siguientes:

"SALARIOS NO PERCIBIDOS, PAGO DE LOS.- Si la parte patronal se negó a que la vacante en la empresa fuera ocupada por un trabajador que le enviaba el sindicato con el que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo y la Junta legalmente lo condena a instalar al actor en tal puesto, es evidente que tiene derecho el demandante a que se le paguen los salarios que dejó de percibir por causa imputable a la empresa.

Amparo directo 529/75. Clínica Forreón, S.A. 23 de enero de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Velasco Félix".  
(85)

-----  
(85) Informe rendido a la S.C.J.N. al terminar el año de 1976 por su presidente Lic. Euquerio Guerrero. Primera Parte. Pleno. México, 1976, p. 400

"HORARIO DE LABORES, CAMBIO DE TURNO.- El cambio de turno de labores sin consentimiento del trabajador, importa una modificación substancial al contrato de trabajo, que sólo puede llevarse a cabo con la anuencia de las partes que lo celebraron y da lugar a que el trabajador se separe de su empleo sin responsabilidad para él, teniendo derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 293/78.- Guadalupe Morales Torres.- 25 de enero de 1979.- Unanímidad de votos.- Ponente: Andrés Zárate Sánchez.- Secretaría: Rosa Edilia Quevedo Ramos". (86)

"DESCANSO OBLIGATORIO. PAGO DE LOS DIAS DE.-

Si la parte patronal acepta que el trabajador laboró los séptimos días y los de descanso obligatorio, le toca justificar que efectuó el pago de esos días en término de ley; y si no lo hace, debe condenársele a cubrir esas prestaciones, una vez reguladas y fijadas.

Informe 1971. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Pág. 222". (87)

-----  
 (86) SALVADOR CASTRO ZAVALA. Op. Cit., p. 667-668  
 (87) Ibidem., p. 124

"ANTIGUEDAD. GENERACION DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos y favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.

Amparo directo 572/77.- Moisés Benítez Cantú.- 12 de febrero de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís". (88)

"SALARIO SU MONTO NO CONSTITUYE UN ELEMENTO DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.- La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe luego, para demostrar esa relación obrero patronal, basta acreditar la dirección y la dependencia, entendiéndose la primera de ellas como la subordinación del obrero al patrón, ejerciendo éste autoridad sobre aquél; y la segunda, como las condiciones económicas de las que depende el trabajador respecto del patrón, concretamente el salario que recibe por jornada de trabajo.

De lo anterior se sigue, que el monto del salario, no constituye un elemento de existencia del contrato laboral,

-----  
(88) Ibidem., p. 688-689

pues basta que se preste un trabajo personal, aun cuando se omita pactar el monto de la percepción que como salario debe percibir el trabajador, para que aquél tenga realidad jurídica, maxime que de cualquier manera, siempre habrá un salario mínimo que deberá cubrir la parte patronal.

Amparo directo 543/75.- Juan Gómez Olmedo.- 6 de noviembre de 1975.- Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Chan Vargas.- Secretario: José Guadalupe Durán Santillán.

Informe, 1975. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Pág. 367<sup>a</sup>. (89)

#### "RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES POR EL TRABAJADOR.

ES ILEGAL AUNQUE SE HAGA ANTE ALGUNA AUTORIDAD. Es inconstitucional al laudo que declara procedente la defensa de falta de acción de despido injustificado, con base en una documental que contiene renuncia de derechos laborales por parte del trabajador actor, suscrita ante la presencia de algún funcionario municipal y de dos testigos, aun cuando el actor reconozca como auténtica su firma contenida en el documento, lo que implícitamente significa hacer lo mismo con su texto, pues ello, además de que contraviene lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la nulidad de la renuncia que los trabajadores hagan de los derechos laborales que les

-----  
(89) Ibidem., p. 720

corresponden, se desvirtúan precisamente con la prestación de la demanda laboral, en la que se hacen valer esos derechos.

Amparo directo 71/79.- Sofia Gallardo González.- 29 de octubre de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael García Valle.

Informe 1979, Primer Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, Núm. 11. Pág. 234". (90)

De lo antes expuesto, se concluye que existe preocupación por parte de los más elevados tribunales, ante el hecho inminente del incumplimiento de patronos a los derechos de los trabajadores, dando por ello una serie de sanciones a la parte que no cumple lo dispuesto por la ley.

-----  
(90) ibidem., p. 749-750



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

PRIMERA.- Las condiciones de relaciones sociales de producción en la comunidad primitiva, las ciudades libres de la Grecia antigua y las ciudades libres de la época del Medievo, entre otras, no muestran gran afectación para el trabajador, por ser el trabajo en forma comunal, prestando servicios en beneficio de toda la tribu, clan o ciudad.

SEGUNDA.- Para dar un sentido más esencial, y siguiendo la historia, cabe hacer notar, que desde el esclavismo hasta nuestros días al hombre trabajador se le ha considerado como algo degradante, lo que se manifiesta mediante la explotación de su fuerza de trabajo y a pesar de haber surgido leyes protectoras en beneficio del trabajador, estas no son cumplidas en su totalidad por la mayoría de los patrones.

TERCERA.- En lo referente a determinar el concepto de trabajador y patrón; el primero es: La persona física que presta sus servicios personal y voluntariamente para ser retribuido, estando subordinados a una persona llamada patrón; y, la segunda, es: La persona física o moral que recibe los servicios subordinados de una o varias personas. Estas personas son las partes que intervienen en las relaciones sociales de subsistencia, creando una serie de derechos y obligaciones recíprocos, naciendo desde

el momento mismo de la prestación del servicio, figurando al lado de ellos otros sujetos circunstanciales.

CUARTA.- El incumplimiento de derechos es cuando un sujeto con capacidad legal conculca los derechos en perjuicio de otra persona.

QUINTA.- El concepto de incumplimiento de patrones a los derechos de los trabajadores, es el hecho de no ajustarse o cumplir el patrón sus obligaciones ante los trabajadores conculcando así los derechos de éstos.

SEXTA.- La naturaleza jurídica del incumplimiento de patrones a los derechos de los trabajadores, se compone por las partes o circunstancias que dan debida presencia a cualquier norma legal, lo que va a representar la forma, propiedad, calidad, tamaño y características de una conducta o hecho de que se trate.

SEPTIMA.- La personalidad jurídica es la disposición que tiene el sujeto, físico o moral, para ser titular de derechos y obligaciones.

OCTAVA.- La persona física es el ser humano que tiene la capacidad de hecho y derecho para poder representar una fuente de

emplico y solicitar la prestación de servicios de laboriosos. Todo ser humano cuenta con atributos, que son constantes y necesarios en la persona, tales como: Nombre, domicilio, nacionalidad, estado civil, capacidad y patrimonio.

Además, las personas físicas, en la parte patronal, pueden ejercitar las acciones jurídico procesales que correspondan en forma directa o indirecta, siempre que acrediten su interés jurídico.

NOVENA.- Las llamadas personas morales son entes creados que reúnen esfuerzos y/o capital para la realización de un fin, contando con atributos que son necesarios para diferenciar a las personas unas de otras, así como establecer relaciones jurídicas con los demás sujetos.

DECIMA.- La asociación sindical, es la reunión de individuos, trabajadores o patrones, que buscan la defensa de intereses comunes. La realidad mexicana se ha concretado a los sindicatos de trabajadores: ya que, la organización patronal se ha canalizado por otros medios, como las cámaras que se agrupan en confederaciones; o bien, por medio de centros patronales o asociaciones civiles.

DECIMA PRIMERA.- La edad para contratar, en materia de trabajo,

se alcanza a partir de los catorce años de edad, pero muchos patronos son los que incumplen esta disposición, contratando por tanto, menores de dicha edad, como es el caso de las tiendas de autoservicio.

DECIMA SEGUNDA.- Las relaciones de hecho nacen con la prestación libre y personal, no importando el acto que le de origen.

DECIMA TERCERA.- Mediante el contrato colectivo de trabajo, se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo. Es un instrumento con el que se establecen la disciplina, orden y armonía en las relaciones entre capital y trabajo.

DECIMA CUARTA.- Nuestra proposición en el presente trabajo de tesis, es que, toda persona que preste un servicio, sea informada adecuadamente de los derechos que otorga la ley, para que, así resulte más fácil buscar el cumplimiento a los mismos.

DECIMA QUINTA.- En este mismo sentido, que el Gobierno Federal, proporcione mayor orientación y asesoramiento a los trabajadores sobre la manera de hacer cumplir a los patronos, las disposiciones reglamentarias referidas al trabajo. Así, como difundir más ampliamente los derechos de los trabajadores, a través de periódicos, murales, revistas, carteles, etc.

DECIMA SEXTA.- Una de las principales infracciones en que concurre la patronal en perjuicio de los trabajadores es cuando aquéllos no proporcionan las prestaciones mínimas de aguinaldo, vacaciones, prerrogativas de maternidad, INFONAVIT, reparto de utilidades, horas extras, no afiliarlos al IMSS, en fin la lista es larga y, eso es observable a nivel nacional y que son hechos que la experiencia demuestra por sí solos.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de derecho del trabajo, 6a. ed., Ariel, Barcelona, 1980, 813 p.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho laboral Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, 683 p.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. El nuevo derecho del trabajo. Porrúa, S.A., México, 1970
- BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del trabajo. T.II. 7a. ed., Porrúa, S.A., México, 1987, 887 p
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopedia de derecho usual, 17a. ed., Heliasta, Buenos Aires, 1983, 802 p
- CAMPILLO CUAHTLI, Hector. Diccionario Castellano Ilustrado, Fernández Editores, México. 364 p
- CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de derecho del trabajo, Bosch, Barcelona, 1985
- CASTORENA, Jesús. Manual de derecho obrero. Derecho Sustantivo, 6a. ed., México, 1984
- CASTRO ZAVALETA, Salvador. 55 años de jurisprudencia mexicana 1917-1971, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1975, 888 p
- CONSIDERANT, Victor. Principios del socialismo. Marx-Engels. Manifiesto comunista. Trád. Gabriel Guijarro y Wenceslao Roces, Ediciones Jucar, España, 1981, 135 p
- CUEVA, Mario de la. Derecho del trabajo. T. I. 4a. ed., Porrúa, S.A., México, 1985

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. T. I. Porrúa, S.A., México, 1981

----- Constitución y nuevo derecho del trabajo. Porrúa, S.A., México, 1983

DELGADO MOYA, Rúben. El derecho social del presente. Porrúa, S.A. México, 1977

DESPOTIN, Luis A. Derecho del trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Buenos Aires, 1975, 374 p

Diccionario enciclopédico abreviado, 7a. ed., Espasa-Calpe, Madrid, 1975

Diccionario enciclopédico U.T.E.H.A., Unión Tipografica, Ed. Hispano americana, México, 1953

Enciclopedia universal ilustrada, Europeo-americana, Ed. Espasa-Calpe, Madrid, 1979

FLORIS MARGADANT, Guillermo. Panorama de la historia universal del derecho, 3a. ed., Porrúa, México, 1988, 458 p

----- Introducción a la historia del derecho mexicano, 7a. ed., Esfinge, México, 1986

GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. Pról. Virgilio Domínguez. 3a. ed., Porrúa, S.A., México, 1984

GARCIA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse en color, ed. simultánea, Ediciones Larousse. 1978, 1564 p

GOMEZJARA, Francisco. Sociología, 18a. ed., Porrúa, S.A., México, 1988, 473 p

GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. 15a. ed., Porrúa, S.A., México, 1986, 615 p

KROPOTKIN, Pedro. El apoyo mutuo como factor de progreso entre los animales y los hombres. Trád. Luis Orssetti, colección universal de estudios sociales, America, Buenos Aires, Argentina, 1946, 372 p

MARTINEZ, Luis Rodrigo. Gran enciclopedia del mundo, realizada por el equipo editorial de Durvan, bajo la dirección de Angel Puertas García, Bilbao, 1977

MAZEAUD, Henri, Leon y Jean. Lecciones de derecho civil, Parte primera, V. II, Trád. Alcalá-Zamora y Castillo, Ediciones Jurídicas Europa-Americana, Buenos Aires, 1959

MORGAN, Lewis H. La sociedad primitiva, Pról. Carmelo Lison Tolosana, 3a. ed., Pavlov, México, 559 p

MOTO SALAZAR, Efrain. Elementos de derecho, 22a. ed., Porrúa, S.A., México, 1977

MOZART RUSSOMANO, Victor y Bermudez Cisneros, Miguel. El empleado y el empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, 779 p

Nueva enciclopedia Larousse, planeta, Barcelona, 1985

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo, T. II Porrúa, S.A., México, 1983

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas, Mayo editores, México, 1981, 1439 p

PEREZ DUARTE y N. Alicia Elena. et. al., Diccionario jurídico mexicano, 2a. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1987



PINA, Rafael y Pina Vara, Rafael de. Diccionario de derecho  
Porrúa, S.A., México, 1987, 512 p

PROUDHOM, Pedro José. Justicia y libertad. La vida múltiple,  
Impreso por tramacolor, España-Barcelona, 1977, 78 p

RAMOS, Eusebio. Presupuestos procesales en derecho del trabajo,  
Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982

SALVAT, Juan. Diccionario enciclopédico Salvat universal, Salvat  
Editores, Barcelona, 1976

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano  
del trabajo, T. I, Vól. I, México.

SANCHEZ HERNANDEZ, Faustino y Sandoval Torales, Lorenzo. Legisla-  
ción laboral y seguridad social, Trillas, México, 1987

VALADES, José Constantino. El socialismo libertario mexicano,  
(Siglo XIX), Pról. y recopilación: Paco ignacio Taibo II,  
Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1984

#### TEXTOS JURIDICOS.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Manual de acceso a la jurisprudencia laboral, 1987. Servicio  
de información sobre asuntos laborales. Secretaría del trabajo  
y previsión social. Subsecretaría "B" Unidad coordinadora  
de políticas, estudios y estadísticas del trabajo, México,  
1988

- H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia Poder Judicial de la Federación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, México, 1985, 386 p
- H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes 1974-1975. Cuarta Sala. Actualización IV Laboral. Dirección y Compilación Francisco Barrutieta Mayo. Ediciones Mayo. México, 1978
- H. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer circuito Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Tribunal Colegiado de Circuito, México, 1985, 108 p