

436  
2oj



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

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

**EL TRABAJO DEL VELADOR**

**T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
FELIPE DE JESUS MORENO PEREZ**



DICIEMBRE 1966



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A MIS PADRES:**

**Sr. Carlos Moreno de la Cruz y**

**Sra. Emelia Pérez de Moreno**

A quienes con su esfuerzo y esperanza  
supieron sembrar en mi la semilla  
para ser un hombre de provecho y  
culminar una profesión.

Con admiración para mi esposa

**Eunice Mora Rocha**

Que supo apoyarme para que terminar  
la presente obra, a través de sus consejos  
para mi superación.

**A mis hijos e hijas,**  
esperando sean cada día mejor  
hasta lograr el éxito en la meta  
que se fijen para su futuro.

## **EL TRABAJO DE VELADOR**

Introducción .....	I
--------------------	---

### **CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES**

1.1 Relación de trabajo .....	1
1.2 Sujetos de la relación de trabajo.....	10
1.2.1 Trabajador .....	10
1.2.2 Patrón .....	20
1.3 Vigilante .....	24
1.4 Velador .....	26

### **CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FIGURA DEL VELADOR**

2.1 Epoca precolonial .....	28
2.2 Epoca colonial .....	34
2.3 Epoca independiente .....	41
2.4 Epoca contemporánea.....	48

### **CAPITULO III. PRESTACIONES AL TRABAJO DE VELADOR**

3.1 Duración de la relación de trabajo .....	58
3.2 Jornada .....	64
3.3 Salario .....	69
3.4 Otras prestaciones .....	78

## **CAPITULO IV. LA RESPONSABILIDAD DEL VELADOR**

<b>4.1 El velador como trabajador de confianza .....</b>	<b>86</b>
<b>4.2 El velador como representante del patrón .....</b>	<b>87</b>
<b>4.3 La responsabilidad civil y penal del velador .....</b>	<b>91</b>
<b>4.4 Obligaciones y características propias del velador.....</b>	<b>106</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>116</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>118</b>

## **INTRODUCCION**

**En el Distrito Federal como en todas las ciudades grandes en las tres últimas décadas se ha dado un amplio crecimiento demográfico y una severa crisis económica que ha desembocado en diversos problemas sociales, como la inseguridad en sus calles, por lo cual destaca el crecimiento de la delincuencia, ya que a diario en los medios de comunicación se puede observar que se cometen diversos delitos que tienen como fin último un beneficio de tipo económico, que ha hecho a la delincuencia un grupo poderoso. Por tal motivo las autoridades encargadas de combatir a los delincuentes se han dado cuenta a lo largo de los años que sus corporaciones policiacas existentes no son suficientes, por tal motivo se tienen que auxiliar de personas encargadas de la seguridad de particulares o agrupamientos privados capacitados para desempeñar dicho trabajo, por lo que en la actualidad la finalidad que se persigue en la existencia de un velador como guardia nocturno, es para que prevenga cualquier delito que se pudiera cometer contra cualquier bien de una empresa.**

**En tal virtud, esta investigación pretende examinar el trabajo del velador que se desarrolla cuando es contratado por la empresa como cualquier otro empleado, sin haber recibido muchas de las veces alguna instrucción o capacitación para la vigilancia, no obstante lo riesgoso de su desempeño y la responsabilidad que entraña. La presente tesis se divide en cuatro capítulos en los cuales**

**se encuentra organizada la información del trabajo del velador de la siguiente forma:**

**En el Capítulo I se contiene de manera específica el significado de los principales conceptos, que son elementos importantes que se van a utilizar durante el desarrollo de esta investigación.**

**En el Capítulo II hacemos una semblanza histórica sobre la figura del velador en México, empezando desde la época precolonial, hasta la época contemporánea.**

**En el Capítulo III hablaremos sobre las prestaciones al trabajo de velador; se comenta sobre la duración de la relación de trabajo, así como la jornada y el salario que debe de recibir por ésta, así como otras prestaciones.**

**En el Capítulo IV nuestra investigación se dirige hacia los objetivos del trabajo del velador precisando las características propias de su labor.**

## **CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES**

### **1.1.- RELACION DE TRABAJO.**

En principio, debemos precisar que en el título "Relación de Trabajo", comprendemos todas las personas que participan en las relaciones laborales. Ahora bien, éstas según el maestro Mario de la Cueva, se dividen en individuales y colectivas. Las primeras son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, en tanto las segundas son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de los servicios. Esta clasificación de las relaciones del trabajo produce, a su vez, otra de los sujetos del derecho del trabajo. Con el nombre de sujetos individuales del derecho designamos a todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales del trabajo; los sujetos colectivos son los que participan en la vida de las relaciones colectivas del trabajo. Dentro de los primeros encontramos al trabajador y de los segundos están los sindicatos.

Vamos a transcribir la tesis que parte del supuesto de que, a la relación de trabajo no le resultan aplicables las tesis civilistas del contrato. Mario de la Cueva, su principal exponente, afirma que no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello "estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su



**misión ... no es regular un intercambio de prestaciones sino ... asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa".(1)**

**Con base en esos principios, De la Cueva nos describe a la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias".(2)**

**De la descripción anterior se derivan los siguientes puntos fundamentales:**

**a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.**

**b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de**

**(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décima Edición. Porrúa, S.A. México, 1985. p. 167.**

**(2) Idem.**

trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo;

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad a la que se da el nombre de relación de trabajo.

e) El acuerdo de voluntades no es un requisito para la formación de la relación;

f) El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

g) En los casos de los trabajadores de confianza los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario.

h) No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial. Esta más aparente que real y... ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella.

i) Eventualmente y tal como se señala en la Exposición de Motivos de la Nueva Ley, la relación laboral puede nacer de un contrato. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción parcial para el caso en que efectivamente existe el acuerdo previo ... pues su única significación ... estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

j) El contrato es estático, mientras que la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica.(3)

Por su parte la nueva ley, en el artículo 20, incluye las dos teorías, como se advierte del texto que a la letra dice:

---

(3) Cfr. Ibidem. p. 77.

**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".**

**Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.**

**La esencia de la relación de trabajo, radica en la afirmación del vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón, originado por un acuerdo de voluntades.**

El contrato va a afirmar el acuerdo de voluntades pero ya con derechos y obligaciones para ambas partes, porque en toda relación laboral deben existir los elementos subjetivos que son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral para que se den los beneficios de esa relación.

Habrá relación de trabajo, cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Para cumplir sus finalidades, se debe establecer como principio general que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio.

Cuando el servicio es temporal, debe garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron.

Cuando se da "la existencia de la relación de trabajo, podemos afirmar que hay un contrato, ya que entre el que presta un

**servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón".(4)**

**Por disposición expresa del artículo 21 de la ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se menciona en el artículo 123, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el establecimiento comercial o en la oficina; y comprende no solo al obrero, sino al trabajador en general.**

**Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.**

**En toda relación de trabajo se desarrolla una energía física o psíquica en forma conciente para obtener un beneficio económico, a través de un trabajo subordinado, para quien realiza esa actividad puede ser calificado como trabajador sujeto del Derecho Laboral es necesario que lo haga bajo la dependencia del otro, recibiendo por esa prestación una remuneración que se denomina salario.**

**La relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida**

---

**(4) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas. México, 1989. p. 109.**

independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales y a sus normas complementarias.

La diferencia que hay entre la relación de trabajo y contrato se da en que, la relación laboral se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

En el artículo tercero de la Ley, se refiere a que el trabajo es un derecho y un deber social no es mercancía; ya que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia, para que exista una buena relación de trabajo.

Esto es, que todo ser humano para que pueda sobrevivir tiene derecho a desempeñar cualquier trabajo siempre que sea lícito y no altere el orden social.

Cuando existe una buena relación de trabajo nos damos cuenta que el trabajador desempeña mejor su actividad pero cuando el patrón descuida esa relación laboral, empieza la inconformidad del obrero porque se cree afectado en su economía.

**Cuando se da la relación de trabajo se caracteriza por la subordinación del trabajador al patrón en lo que concierne al trabajo contratado, o sea, es el poder jurídico del patrono de disponer de la fuerza de trabajo del obrero, y la obligación de obedecer al patrón.**

**Ahora bien, en la relación de trabajo se puede omitir señalar el importe del salario pero no la existencia de éste; de conformidad con el artículo 20, el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en realidad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado.**

**Así, se presume en la existencia de la relación obrero patronal:**

- 1) La obligación del trabajador de prestar un servicio;**
- 2) La obligación del patrón de pagar dicha retribución y**
- 3) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.**



## **1.2.- SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO**

### **1.2.1 TRABAJADOR**

**La relación individual de trabajo, como sabemos siempre se da entre dos sujetos: patrón y trabajador. El cual al iniciar el trabajo se da esa relación ya que uno será de mando y otro subordinación.**

**El vocablo trabajador, en la lengua castellana es originalmente en objetivo, aplicable al "que trabaja mucho". El adjetivo se ha sustantivado y en términos generales podría aplicarse a toda el que realiza un trabajo, de cualquier naturaleza que ésta sea, en su sentido propio se aplica a quien habitualmente (en forma "no eventual"), vive de su trabajo. Esta circunstancia de vivir de su trabajo es la que en sentido económico social caracteriza al trabajador: ella configura lo que ha sido denominado dependencia económica y constituye el primer motivo que indujo al legislador a asumir su protección legal. Pero, al mismo tiempo, hay otro elemento implícito en el concepto: el de prestar el trabajo para otra persona, es decir, por cuenta de otro, o sea la denominada dependencia jurídica o estado de subordinación que, por entrañar una mengua de libertad personal, se justifica la intervención legislativa por encima de la voluntad de las partes.**

**La dependencia o subordinación de carácter jurídico es la que más típicamente caracteriza en la doctrina el concepto de "trabajador" lo cual quiere decir que cuando la ley o el intérprete usan,**

sin otro calificativo alguno, el vocablo "trabajador" en su forma sustantivada, lo emplean en el sentido de "trabajador-dependiente o subordinado". Cuando quiere referirse al "trabajador-independiente", usan adicionalmente el calificativo para precisar que no se trata del otro.

"La tendencia del derecho del trabajo para vincular a sus disposiciones mayor número de sujetos, que ya pusimos de manifiesto, refleja, sin duda, el mismo problema porque, en algunos casos, particularmente en los agentes de comercio, puede diluirse excesivamente la figura del patrón, lo que en rigor, disolvería un tanto la relación laboral precisa".(5)

La condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la existencia de relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el patrón participe de la relación, esto es, más o menos inclinado en favor de la clase empresarial (v. gr.: en el caso de los representantes del patrón) y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en que descansa la ley. De acuerdo con el segundo, la condición de trabajador dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

---

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México, 1975. pp. 267 y 279.

En el actual momento del derecho laboral en el que ya se ha superado la postura puramente subjetivista que lo reputaba como un simple Derecho protector del obrero, ofrece, no obstante, un destacado interés la fijación del concepto trabajador.

Sobre trabajador Krotoschin ofrece la siguiente definición: "...es la persona (física) que libremente presta su trabajo para un patrón mediante una relación de coordinación; con carácter dependiente".(6)

Esta concepción nos pareció interesante en virtud de que presta atención a la libertad que debe tener todo individuo para prestar el servicio, observación que nos parece acertada.

La legislación mexicana ha definido de diferente forma la figura jurídica del trabajador. En la ley que fue expedida el 18 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial del 28 de agosto del mismo año, decía en su artículo 3o. que: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".(7)

---

(6) KROTOSCHIN, Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Depalma. Argentina, 1968. p. 60.

(7) Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Lic. Juan B. Climent Beltrán. Tercera edición. Esfinge, S.A. de C.V. México, 1997. p. 48.

Este precepto en primer lugar nos habla de que trabajador, era "toda persona" y las personas jurídicamente pueden ser físicas o morales y el trabajador es siempre una persona física. En segundo lugar tiene el defecto de atentar con la dignidad del trabajador, porque establecía que el servicio prestado podría ser "material, intelectual o de ambos géneros" lo cual es falso, ya que todo trabajo supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo. Además, ambas actividades se encuentran igualmente tuteladas por la legislación laboral.

Luigi de Lilela define el trabajo manual e intelectual; el primero es aquel que el trabajo es puramente muscular (físico, material), el intelectual es aquel en que predomina el gasto de energías espirituales (psíquicas), sin embargo, es difícil trazar una delimitación.(8)

En cambio la Ley de 1970 dice en su artículo 8o. que: ...es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado. El trabajador será siempre aquel individuo que pone a disposición de otro u otros sus energías físicas, que son dirigidas para obtener un beneficio de éstos, un resultado que será económico, pero que siempre existirá un mínimo profesional como pago.

---

(8) Cit. en FERNANDEZ, Gil. El concepto de trabajador en el Derecho Social. Revista de derecho Español y Americano. Número 3. Septiembre-octubre. España. 1956. p. 10.

En cuanto a la persona del trabajador, la Ley, en su artículo 22, prohíbe la utilización en el trabajo a los menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos excepción que apruebe la autoridad correspondiente y que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Los mayores de catorce años y menores de dieciséis y cuya utilización para prestar servicios que de acuerdo a la ley, para que puedan desempeñar labores subordinadas, necesitan la autorización de sus padres o tutores y a falta de éstos, del Sindicato al que pertenezca o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. A dichos menores no se les excluye de ejercitar las acciones que tengan en contra de sus patrones ni para recibir el salario mínimo, por lo que de acuerdo con la disposición del párrafo tercero del artículo 23, existe de hecho y derecho una capacidad legal que los legitima para el ejercicio de las acciones derivadas de la relación de trabajo entre los mayores de catorce y menores de dieciséis años.

Para que perdure la relación laboral en los trabajadores, por el simple hecho de encontrarse bajo prestación subordinada de servicios, tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual asegure que durante el desempeño de sus

**actividades no tendrán el riesgo de la separación, que implica la pérdida del sueldo que les permite subsistir con su familia. (9)**

**El trabajador por lo regular siempre interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos.**

**En relación con los diferentes tipos de trabajadores que existen en la prestación de trabajo, la ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.**

**Por otra parte, el trabajador, como sujeto de derecho del trabajo, puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, pues, y salvo las medidas especiales de protección a estas últimas en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la ley en este sentido.**

**El derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio que**

---

**(9) Cfr. MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1983. p. 19.**

consiste en energía humana de trabajo; y no se comprende como podrían aplicárseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc. (10)

Además, estas prestaciones suponen, en el lenguaje corriente, cierto carácter de habilidad; así lo exigen algunas legislaciones positivas: entre nosotros no se requiere, de modo que puede considerarse trabajador una persona aún cuando el trabajo que desempeña sea enteramente eventual. Por lo demás, el trabajo que realice puede ser de cualquier naturaleza: agrícola, industrial o comercial; simplemente doméstico; de dirección o de confianza; calificado o no calificado.(11)

Podemos afirmar que lo fundamental del trabajo se pone de manifiesto cuando se trata de determinar si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral.

Concluyendo, los elementos que integran el concepto trabajador son los siguientes:

---

(10) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". T.I. Octava edición, Porrúa. México, 1991. pp. 467 y 468.

(11) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 152 y 153.

- a) El trabajador es siempre una persona física.
- b) La prestación del servicio debe ser una obligación personal.
- c) La relación del trabajo debe ser de manera subordinada.
- d) El trabajador debe recibir por la prestación de su trabajo el pago de un salario.

Para efectos de nuestro tema de tesis, merece especial atención el trabajador de confianza, por lo cual trataremos algunos aspectos en relación al mismo.

Se ha señalado en la Ley vigente que de acuerdo al artículo 9o. "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

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



De acuerdo a lo anterior el artículo mencionado contiene dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo pues enuncia que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, señalando además que sólo cuando tenga carácter general, lo cual no es exacto, pues al referirnos a la frase cuando tengan carácter general, crea confusión. Porque algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o gerentes son considerados de confianza y no así aquellos trabajadores que tienen a su cargo áreas menores.

Por lo tanto consideramos que la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción parcial; así, los encargados de estas áreas específicas, también tienen labores generales, ya sea en la empresa o establecimiento, es decir, en cualquier parte de estos lugares de trabajo.

En cuanto a lo anterior que se relaciona con la inspección, vigilancia y fiscalización nos parece que no puede haber distinciones, porque inclusive los vigilantes deben de ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas nos inducen a sostener, que deben ser trabajadores de confianza.

Lo anterior resulta absurdo, porque de acuerdo a la primera parte del artículo 9o. determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas.

Esto significa que es por la función misma que se determina esta clase de trabajo, y no por la voluntad del patrón que, en forma arbitraria deseara imponer tal calidad.

Algunos trabajadores de confianza, por determinación de la Ley, han sido considerados representantes del patrón, lo que implica que en su relación con los demás trabajadores obligan a la empresa, que para el ejercicio de sus funciones es indispensable que el patrón les delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa.

No obstante que, como ya se indicó antes, el concepto de trabajador "es genérico y no admite distinciones", en atención al principio de igualdad, la Ley ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador de confianza.

Ya que le corresponde al trabajador de confianza estar vinculado a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores.

### **1.2.2. PATRON**

**Uno más de los sujetos de la relación individual de trabajo lo es precisamente el patrón y que de acuerdo al concepto que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 es ... "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

**Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".**

**El artículo cuarto de la Ley vieja decía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista.**

**El contrato de trabajo tiene características propias que, a la vez que lo individualizan, lo distinguen de los contratos de derecho civil; éstos son tres: obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal, obligación del patrón de pagar a aquél una retribución y la relación de dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.**

Las partes de la relación de trabajo también están sujetos a la norma que tiene una segunda faceta, pues si una persona actúa como representante del patrón, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se apoya en el artículo 134, fracción III, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante". Así, en algunas ocasiones es que se da la relación sin saber quien es el patrón.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

"Desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando, todos, en representación de su superior común que viene a ser el gerente, quien puede ser, o bien el dueño o genuino patrón, o bien, a su vez, un representante de éste; tal es el caso de las personas morales que actúan como patrones.(12)

Por lo anterior, los representantes del patrón obligan a éste en sus relaciones con los trabajadores, esto tiende a asegurar la

---

(12) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición, Porrúa. México, 1990. p. 42.

**posición del trabajador en la empresa, al desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.**

**Existen virtudes con que cuenta el patrón, pues es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante una retribución.(13)**

**"Recientemente el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia. Porque empleador es un término que nos parece muy simple y que no es manejado con frecuencia, en cambio el de patrón es más aceptable en la actualidad. Así la idea es clasista y paternal.**

**Del concepto legal se tomaron los siguientes elementos:**

- a) El patrón puede ser persona física o moral, y**
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.**

**"Por lo que hace el primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que tratándose de una persona moral, ésta sea una**

---

**(13) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. pp. 480 y 481.**

sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación".(14)

Asimismo, cuando se es patrón se va a dirigir la actividad laboral de un tercero, no importando que trabajo desarrolle, ya sea intelectual o material ya que siempre llevará de manera implícita, en mayor o menor grado, algo de ambos tipos; es así como se conforma el segundo elemento.

Ahora bien, aún cuando la ley no trata en su concepto la remuneración consideramos indispensable mencionarla en virtud de que ésta es una consecuencia de la prestación del servicio.

Ahora bien, para finalizar este punto diremos que para que se formalice la relación de los sujetos del trabajo debe existir un contrato escrito, ya que lo anterior se fundamenta en el artículo 20 de la Ley vigente.

En dicho contrato se deberán estipular, entre otras cosas, los derechos y obligaciones de trabajador y patrón.

---

(14) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1990. p. 98.

### 1.3. VIGILANTE

El concepto de vigilante ha sido manejado por nuestra legislación laboral de diversas formas; se han establecido reglamentaciones especiales para esta clase de trabajadores.

En la Ley no se encuentra un concepto definido de lo que se debe entender por vigilante, sin embargo, señala algunos elementos en función de los cuales se puede llegar a determinar cuando se está en presencia de una función de vigilancia, datos que se localizan en su artículo 9o.

Por lo anterior es que recurrimos a definiciones simples con el objeto de conocer el significado de este sujeto.

El diccionario usual de Larousse nos dice que vigilante es "adj. Que vigila. Que vale o está despierto. Com. Persona encargada de velar por la seguridad de algo".(15)

De acuerdo al significado que le da la Enciclopedia Universal Ilustrada, vigilante se define como la Persona que se encarga de vigilar o cuidar de algo, ya sea de noche o de día, ya que podrá velar o ser guardia para tener cuidado y atención exacta en las

(15) GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Usual. Séptima edición. Larousse, México, S. A. p. 696.

**cosas que están a su cargo, observando y cumpliendo las obligaciones asignadas para evitar un daño.(16)**

**También se da este nombre al empleado del ayuntamiento de un municipio que por la noche vela por la tranquilidad de un barrio o sector.(17)**

**Así, el vigilante en algunas ocasiones puede ser el policía ya que tendrá la suficiente autoridad para detener a una persona que esté causando daño en la vía pública o alterando el orden.**

**Cuando el vigilante se convierte en guardia, será una gente armada que asegura o defiende a una persona o una cosa para evitar algún daño.**

**En base a las definiciones de los diccionarios diremos que el vigilante es la persona que cuida algo observándolo, para evitar un daño. Así, el vigilante será la persona encargada de la seguridad de las cosas o personas.**

---

**(16) Cfr. Enciclopedia Universal Ilustrada. T. LV. Editorial. Espasa Calpa, España, 1968. p. 615.**

**(17) Diccionario Larousse, Quinta Edición. Larousse, México, 1990. p. 513**



#### 1.4. VELADOR.

Nuestra legislación al no definir lo que es un vigilante mucho menos lo hace respecto de lo que es un velador.

Por lo anterior recurrimos, una vez más, a otras fuentes para conocer su significado, como lo define el gran diccionario enciclopédico ilustrado, Velador es la persona que vela y que está al cuidado de alguna cosa, solicitándole la vigilancia y observación de ésta, convirtiéndose así en guardián nocturno.(18)

Por su parte el diccionario usual señala que velador es "adj. y s. Que vale... Mex. Guardián nocturno".(19)

Así, el velador al ser un guardián nocturno, su trabajo será únicamente de noche y no de día, lo cual significa que deberá velar, es decir, no dormir durante dicho período.

Por las definiciones anteriores de los diccionarios ubicaremos al velador como la persona que vela y está al cuidado de alguna cosa como guardián nocturno, que está en observación para evitar un daño.

---

(18) Cfr. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. T. XII. Selecciones del Reader's Digest. México, 1979. pp. 3916

(19) GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón. Ob. cit. p. 686.

Los vigilantes en general tienen cierta capacitación en el manejo de las armas, lo cual no sucede con el velador, ya que su función es únicamente de cuidar. Por otra parte, la diferencia entre velador y vigilante está en que el primero desempeña su trabajo siempre en la noche y que está únicamente al cuidado de alguna cosa o personas para seguridad de los mismos. En cuanto al segundo, el trabajo que desempeñe será en algunas ocasiones de día y otras de noche, ya que puede ser el policía el que desempeñe este trabajo y que sus turnos sean de doce o de veinticuatro horas el cual no podrán abandonar su puesto de trabajo hasta que llegue su relevo; en cambio el velador tendrá su horario de ocho horas diarias.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FIGURA DEL VELADOR**

#### **2.1.- EPOCA PRECOLONIAL**

**El velador a través de la Historia, fue recibiendo diferentes nombres, en la cultura azteca era el guerrero el que se encargaba de vigilar y velar por la seguridad del pueblo, así como la de sus gobernantes, la política y de sus dioses.**

**La cultura azteca vivió un proceso de evolución social con enorme rapidez, dado que estaba íntimamente relacionada con sus conquistas, como guerreros y hábiles políticos que eran.**

**Teniendo como rey a Itzcóatl se inició la estratificación social, se organizó la ciudad, se establecieron los cargos administrativos y judiciales, se crearon las órdenes militares, y se repartieron las tierras entre los nobles y calpullis: o sea que Tenochtitlan adquirió la capacidad para convertirse en el centro y señorío principal de la cuenca de México.**

**La vida era activa, dinámica, impresionante, pues allí convergían todos los grupos que constituía la sociedad mexicana, que se estructuraba en varias clases: los pillis o sacerdotes, los grandes señores que eran los gobernantes, los guerreros y funcionarios públicos. Existía también una clase intermedia: la de los comerciantes o pochtecas. Y finalmente estaban los macehuales**

(gentiles, toltecas, artesanos), los mayegues o labradores, los tamemes u obreros, y los tlahcotli o gente sujeta a los trabajos más pesados, y así, Tenochtitlan por su esplendor y su organización social, es por lo cual tocamos únicamente la cultura azteca.

En la composición de la sociedad mexicana, existían cuatro clases fundamentales y que podían distinguirse perfectamente bien dentro de la organización social de los aztecas: La militar, la sacerdotal, la de los mercaderes y el común del pueblo. (20)

El pueblo azteca era esencialmente guerrero, tanto nobles como plebeyos se adiestraban para la guerra.

Los nobles, que habían de ocupar altos puestos en el ejército, se preparaban en una especie de colegio llamado Calmécac, y los plebeyos asistían al Tepuchcali. En ambos colegios se les enseñaba el uso de las armas, a sufrir la fatiga, el hambre, el frío y el dolor, así como a ser muy reverentes con los dioses y otras cualidades que ellos creían muy necesarias en un guerrero azteca.

El guerrero azteca era el que cuidaba de la ciudad, que no se cometieran ilícitos que afectaran a sus habitantes y que en la noche era un centinela que velaba por la seguridad de los templos y palacios.

---

(20) Cfr. CUELLAR SALINAS, Raúl Sergio. Et, al. Del Arbol de la Noche Triste al Cerro de las Campanas. T. I. Pueblo Nuevo, México. 1974. pp. 14, 15 y 16.

"El sacerdote azteca procuraba reunir en un solo concepto los dioses diversos de las diversas tribus, y sintetizar en un solo poder lo que concebían como diferentes dioses, el pueblo no admitía que el dios local estuviera sujeto a otro, ni que fuera solamente una advocación de un ser superior".(21)

La enorme importancia que tenía la religión para el pueblo azteca era grande, que podemos decir, sin exagerar, que su existencia giraba totalmente alrededor de ésta, y no había un solo acto de la vida pública y privada que no estuviera teñido por el sentimiento religioso.

La religión era el factor preponderante, e intervenía en los deportes, en la guerra. Regulaba el comercio, la política, la conquista, e intervenía en todos los actos del individuo, desde que nacía hasta que los sacerdotes quemaban su cadáver y enterraban sus cenizas.(22)

En cada población del imperio había mercado cada cinco días. En la ciudad de México el mercado era una plaza rodeada de portales que se encontraba en el barrio de Tlatelolco.

El señor como gobernante también cuidaba del tianquez y de todas las cosas que en él se vendían por amor a la gente popular, y de toda la gente forastera que allí vendía, para que nadie le hiciese

---

(21) Ibidem. p. 76

(22) Cfr. Ibidem. p. 78

fraude. Por esta causa ponían por orden todas las cosas que existían cada una en su lugar, y elegían para la vigilancia a oficiales que se llamaban tianguizpan tlayacaque, los cuales tenían a su cargo el mercado ya que se encargaban de poner los precios de la mercancía, para que no hubiere desventaja entre los compradores y vendedores.

Los policías que eran los guerreros también patrullaban por el mercado, por si ocurría algún fraude o robo, castigaban severamente al culpable. Un ladrón podía ser apaleado, incluso hasta morir, en la misma plaza del mercado.

El mercado era algo más que un centro comercial también era un centro social.

La base principal para resolver los actos antisociales fue la restitución del ofendido llamada como "la compositio" y ésta se hacía por medio de brutales, crueles y bárbaros castigos, por lo cual la mayor parte de la sociedad azteca procuraba no tomar ninguna cosa ajena a sus propiedades.

Gran cantidad de disposiciones se dictaron entre los aztecas. Unas con categoría de reglamentos de policía, tales como: el reglamento del Mercado, la reglamentación que prohibía la portación de armas en la ciudad en tiempo de paz, la autorización a los guardias reales y a los cazadores, para portar armas en tiempo de paz; las leyes sobre la cobranza de tributos y distribución de los

mismos; las leyes sobre padrones reales, cuyas infracciones a todas ellas eran severamente castigadas. (23)

Y otros más, a manera de veintenas Ochpaniztli o bandos de policía, que obligaron a los vecinos del calpulli a barrer y limpiar muy temprano los templos, casas, calles, caminos, aceguías, fuentes, ríos y baños.

El Derecho Penal precolonial fue rudimentario ya que las culturas primitivas mexicanas trataban al delincuente según la gravedad del delito cometido y la peligrosidad que éste representaba para la sociedad.

La delincuencia azteca era baja, ya que las leyes eran muy rígidas y también el individuo tenía una conducta social intachable desde su infancia, no había libertad de pensamiento, ni individual y mucho menos riquezas personales.

El que juzgaba y hacía que se cumplieran las sentencias era el emperador azteca que eran; Coihuatecuhtli Tlatocui o Hueitlatocani integrando un consejo llamado Tlatocan; éste, a su vez estaba formado por cuatro personas que habían de ser hermanos, primos o sobrinos del emperador; este proceso duraba ochenta días y no había apelación alguna en la sentencia.

---

(23) Cfr. DE LA MORA, Rosa. Historia Patria. Ideal, México, S.A. pp. 114 y 115.

Una vez mas aparece la figura del centinela que cuando aprendía al delincuente lo llevaba ante el emperador para que lo juzgara y lo sentenciara; dependiendo del ilícito que cometiera era como se castigaba, aquí enunciamos algunos ejemplos:

Robo-----Muerte

Hurto-----Lapidación en el sitio de los hechos.

Riña-----Cárcel

Embraguez en los jóvenes--Muerte a golpes en el hombre  
y lapidación en la mujer

Peculado-----Muerte

Prostitución en las mujeres nobles--Ahorcadura.

Como nos damos cuenta la cultura azteca fue una de las más avanzadas culturalmente, su Derecho Penal representó un sistema jurídico característico por su severidad particularmente aplicada a la naturaleza de las penas, entre las que definitivamente prevaleció la pena de muerte, su organización social fue rígida, su estructura política se desarrolló en base a una economía de conquista, ante la necesidad de sometimiento de otros pueblos. Así se determinó la existencia de una sociedad de tipo militar, con una estructura política imperialista.

Por lo anterior expuesto nos damos cuenta que la sociedad azteca era en su mayoría militar pues gran parte de su población se dedicaba a tal actividad, únicamente existía el centinela



que velaba en las noches, por lo cual no se menciona la figura del velador como tal.

## 2.2.- EPOCA COLONIAL

Durante la colonia, en la ciudad de México las calles no eran solamente vías de tránsito sino también escenario de muchas actividades urbanas y rurales, estas últimas producían insalubridad, incomodidad, contaminación, ruido y desorden. Aunque no existía alumbrado en las calles, vecinos y empleados del ayuntamiento encendían luminarias de ocote para la seguridad de los habitantes.

"En las poblaciones principales no había policía y en México mismo antes del segundo Conde de Revillagigedo (1789-1794), que hizo de esta ciudad una de las más limpias y seguras. Ya que se elaboró el primer plano regulador del crecimiento de la ciudad de México, se instaló el alumbrado público con lámparas de aceite, se establecieron guardas o guardafaroles para la seguridad de los comercios y habitantes". (24)

Existió el tribunal de la acordada o el tribunal de la Santa Hermandad se encontraba a cargo de un individuo denominado Juez o Capitán, que se encargaba de velar por la seguridad de las personas y sus cosas, fue el remedio rápido de la Nueva España, por

(24) TORO, Alfonso. Compendio de Historia de México. Décima novena edición, Patria, México, 1963. pp. 362 y 361.

la multitud de salteadores que, en los caminos, en los poblados y aún dentro de la Capital habían. (25)

La Cárcel de la Acordada fue el sostén principal de seguridad en los caminos y aún en las poblaciones, 2,500 agentes conocidos como "tenientes" o "Comisarios" prestaban sus servicios como policías y veladores gratuitamente.

En la Nueva España imperó la monotonía, algunas veces interrumpida por el ruidoso bullicio de las fiestas religiosas y cívicas, de ahí que se hayan dictado numerosos bandos de policía en materia de desfiles, ceremonias fúnebres, fiestas de santos, festejos de llegada de Virreyes o arzobispos, bailes de palacio y públicos, fiestas de la iglesia y de los mercados, pregones para dar a conocer el precio del pan, acontecimientos diarios y asuntos de gobierno; corridas de toros, juegos de azar y gallos, autos de fe, mascaradas, procesiones.

Infinidad de reales ordenanzas, cédulas reales, actos acordados y bandos de policía se dictaron en el Virreinato para reglamentar las actividades en los mercados, hosterías, figones, mesones, merenderos, transportación y también para:

---

(25) Cfr. Idem.

**1.- Perseguir y sancionar malhechores, ladrones y bandoleros.**

**2.- Castigar con la pena de muerte, azotes, servicio de obraje y presidio a los criminales.**

**3.- Garantizar la seguridad de los pasajeros en los caminos.**

**4.- Exterminar a los delincuentes, ladrones y salteadores en el despoblado y poblado.**

**5.- Limpiar de malhechores los caminos de la Nueva España.**

**6.- Implantar rondas en la ciudad de México, para detener, juzgar y sentenciar a los ladrones.**

**7.- Limpiar de muladares las calles, plazas, rincones, cementerios, canales y acequias,**

**8.- Reglamentar los paseos por el canal en trajineras.**

**9.- Dividir la ciudad en nueve cuarteles para mejorar la vigilancia y cuidar el orden público.**

Dado que ni las autoridades, ni la vigilancia de los vecinos pudo remediar los males de la colonia, ocasionada por la falta de luz, y tomando en cuenta que los malhechores seguían aprovechándose de las tinieblas de la noche para robar, matar, refir casi sin interrupción y cometer todo tipo de desórdenes, se pensó en corregirlo, imponiéndose las siguientes medidas:

a) Los vecinos optaron por salir a la calle por la noche con un farol.

b) Se ordenó que en los comercios se colocara un hachón, atizado con rajas de ocote para que alumbrara mientras el comercio permaneciera abierto.

c) Se obligó a los habitantes de la ciudad, colocar en sus puertas y balcones faroles.

d) Inicialmente los vecinos solicitaron a las autoridades que colocaran en las esquinas teas, solicitud que fue negada, después que colocaran faroles de cristal y que el costo del aceite, mechas y demás anexos, se pagara con el aumento de impuestos sin distinción de fuero, esta idea fue desechada.

e) En 1780 se estableció el alumbrado regular por cooperación.

f) Para el día 29 de enero de 1785, se instaló el alumbrado en las calles, casas y oficinas públicas, cuyo costo fue pagado con el fondo de las rentas y aumentos de impuestos. La vigilancia del alumbrado corrió a cargo de los ocho jueces mayores de los cuarteles, auxiliados por los vecinos.

En el reglamento del Conde Revillagigedo se crea el cuerpo de Guarda faroles, que estaban provistos de un chuzo, un pito, una linterna, escalera, alcuza y paños. Tenían la obligación de pasar la palabra unos a otros, desde las once de la noche, diciendo la hora que es y el tiempo que hace de cuarto en cuarto de hora hasta la seis de la mañana. (26)

El pito se tenía que usar únicamente para reunirse en caso de peligro.

A su vez se asignaron ocho cabos armados de sable para vigilar a los guarda faroles.

Se castigaba a las personas que atentaban contra el alumbrado, pagando con trabajo el que quebrara el farol; asimismo pagaba su costo y recibía 200 azotes el que lo robara y con 200 azotes y cinco años de presidio se trataba al que atacara al guarda, y

---

(26) Cfr. GONZALEZ OBREGON, Luis. Las calles de México. Sexta edición, Botas. México. 1944. pp. 13 y 46.

el que hiciera armas contra los guardas se sancionaba con una pena de 3 a 6 años de prisión en San Juan de Ulúa, hasta el destierro a veinte leguas en contorno de la ciudad.(27)

En el reglamento de guardas nocturnos de la ciudad de México, del 3 de Noviembre de 1792, hacía mención de que:

1.- El guarda nocturno cuidará de la seguridad de la ciudad en las horas de la noche, aprehenderá a malhechores y evitará toda clase de conatos.

2.- Atenderá 1168 faroles de aceite y 493 de trementina.

3.- Los Jefes tendrán el mando de las escuadras y la responsabilidad del alumbrado de la ciudad.

4.- El segundo y tercer jefe, además de ejecutar las órdenes emanadas del primer jefe, tienen que alternarse en la ronda nocturna, cuidar del alumbrado y mientras este franco, de los dos, tiene que retirarse con el primero a una vivienda interior del cuartel, ubicado en el Palacio Municipal, para acudir de inmediato a las llamadas urgentes que se den cuando suceda una novedad extraordinaria.

---

(27) Cfr. Ibidem. p. 47.

5.- El cabo repartidor, entregará diario el aceite y estará pendiente del estado que guardan la luna, la temperatura y de las épocas de agua.

6.- Los Cabos de escuadra, vigilarán el exacto cumplimiento de los guardas, que sacarán el aceite y lo prepararán, presentándose en los bajos del Palacio Municipal antes de la oración de la noche, para recibir las órdenes e instrucciones de sus jefes, rondar sus escuadras y no se separarán de ellas sino cada dos horas, en que deberá ir a dar cuenta de lo que hubiere ocurrido.

7.- Los cabos entregarán una parte general por escrito a las seis de la mañana, donde se informará de las novedades ocurridas en la noche, además de costear la manutención del caballo.

Los guardas nocturnos exponían muchas de las veces su existencia, ya que era difícil que se pudieran ocultar de sus enemigos, porque el farol que llevaba en la mano los marcaba demasiado. Mas tarde fueron llamados por el pueblo "SERENOS".

Así, las calles y callejones de la ciudad de México en un principio estuvieron vigiladas por el sereno, personaje de leyenda que al amparo del farol de tenue luz, atento velaba y que gritaba la frase

**"Ave María purísima". Calle abajo o calle adentro, esquina doblando o cuadra arriba.(28)**

También los pasos del sereno se dirigían a las llamadas que le hacían; al caminar gritaba las doce, la una, las dos, o las tres de la mañana.

Lloviese o estuviere nublado, brillase la luna o se hubiese ocultado. El sereno gritaba, rezando su plegaria universal policíaca, mística nacional: "Ave María purísima".

En el sereno estaban depositadas las tradiciones inimaginables de honradez y disciplina.

En las retorcidas calles coloniales, al filo de la noche, los vecinos podían recurrir al sereno en ayuda y este acudía reverentemente inclinado, y lo mismo prestaba un servicio, que recetaba alguna medicina.

### **2.3.- EPOCA INDEPENDIENTE**

Al sereno se le siguió tomando como única autoridad de la noche en nuestro México Independiente, tenía que ser una persona

(28) Cfr. Enciclopedia Universal Ilustrada. Ob. cit. pp. 481 a 482 y 483.



apacible, sosegada sin turbación física o moral, valiente en el peligro sin ser temerario.

El sereno era una persona que tenía el carácter de agente de la autoridad, rondaba de noche por las calles que constituían su vereda, velando por la seguridad de las personas y de las cosas. En algunas localidades cantaba en voz alta la hora y el tiempo que hacía. Según el artículo 283 de la ley de enjuiciamiento criminal, los serenos formaban parte de la policía judicial, y las agresiones contra ellos constituía el delito de atentado definido en el artículo 263 del Código Penal. (29)

Así, el Real Decreto del 16 de septiembre de 1834, organizó el trabajo de serenos en las capitales de provincia. Según sus disposiciones, el servicio de serenos debía establecerse, desde luego, en las poblaciones, villas y lugares donde no existiese, admitiéndose para su sostenimiento una imposición vecinal sobre las casas y demás edificios urbanos de los pueblos.

El ayuntamiento debía nombrar dos regidores y dos propietarios de casas, vecinos del lugar donde se tratase de implantar dicho servicio, designados por la suerte entre los mayores contribuyentes, siendo obligación de los nombrados determinar el capital o valor de cada casa, fábrica u hospital, tomando como datos

---

(29) Cfr. *Ibidem*. p. 48

la renta o canon del inquilinato y las contribuciones que debía satisfacerse por la finca, igual cálculo debía realizarse respecto a todos los establecimientos públicos.

En las capitales de provincia y pueblos donde estuviese establecido el servicio y no conviniese, a juicio de la autoridad municipal, alterar el método que se había seguido para la creación del mismo, debían manifestarlo así al gobernador civil, el cual podía aprobarlo si no encontraba reparo, acudiendo en caso contrario al ministro de Gobernación.

Por otra parte, el Real Decreto del 24 de febrero de 1908 dictó reglas encaminadas a la coordinación de la fuerza armada y de los funcionarios encargados de los servicios de vigilancia. Respetando los derechos adquiridos por los vigilantes serenos de villa y de comercio, y nombramiento, facultades y obligaciones de los mismos; dispuso dicho Decreto que en lo sucesivo se acomodarían éstos a los preceptos siguientes:

1o.- Los serenos de comercio deben ser nombrados por el alcalde, a propuesta de los dueños o administradores apoderados de los edificios y de la mayoría de los comerciantes de la demarcación señalada a cada sereno.

**Toda propuesta y nombramiento debe recaer necesariamente en quienes acrediten estar vecindados en la población con más de dos años de residencia, ser licenciados del ejército, mayores de veinticinco y menores de cincuenta años, saber leer y escribir y conocer las obligaciones del cargo, tener buena constitución física, carecer de antecedentes penales y no haber sufrido corrección por faltas contra la propiedad o el orden público, ni más de una multa gubernativa.**

**Las mismas condiciones deben reunir los serenos de villa, que son nombrados por los alcaldes. En las Alcaldías se formará una relación de aspirantes a serenos en lo cual figurarán quienes acrediten reunir las expresadas condiciones, y otra de los comerciantes para elegir entre los que aparezcan en ella al que hayan de proponer para sereno.**

**En toda propuesta se designarán, además, un sereno suplente, el cual debe reunir las mismas condiciones anteriores. Antes de hacer los nombramientos se pedirán informes a la jefatura de vigilancia.**

**2o.- Los serenos y suplentes así nombrados tienen la facultad y consideración de agentes de la autoridad gubernativa en el ejercicio de sus funciones, a los efectos del código penal, y además de las obligaciones que les correspondan como dependientes del municipio, tienen el deber de impedir la comisión de delitos y faltas y perseguir a los delincuentes en la demarcación confiada a su**

custodia, de cooperar con los individuos de los cuerpos de vigilancia y seguridad a la investigación de aquellos y descubrimiento y aprehensión de los autores y responsables de los mismos, y de dar cuenta en el acto a los expresados funcionarios que encontraren en la demarcación, en el punto más próximo o en la comisaría, de la tentativa o perpetración de dichos delitos o faltas, e incurrirán en responsabilidades, por negligencia, si dejaren transcurrir media hora desde que tuviesen conocimiento del hecho sin notificarlo.

También están obligados a llevar consigo un libro talonario, en el cual anotarán suscitamente los punibles en el que intervinieren durante su servicio, terminado el cual deben dar cuenta en la Comisaría de las observaciones que hicieron y deban ser conocidas por los funcionarios de los cuerpos de vigilancia y seguridad, exigiendo que éstos firmen en dicho libro quedar enterados.

3o.- Los serenos vestirán uniforme, llevarán un número en la gorra, cuello y capote, usarán como armas el revolver reglamentario del cuerpo de seguridad y sable o lanzón, y siempre que hubiere alteraciones del orden prestarán servicio acompañados del suplente.

Los serenos serán separados necesariamente: por embriaguez comprobada dos veces; por reincidencia el dejar de intervenir en hechos delictivos ocurridos en su demarcación, o en

retrasar el conocimiento de los mismos a los funcionarios de la policía gubernativa; por abandono de servicio, en el cual incurren por el hecho de guarecerse en los portales, dejando de vigilar la demarcación; por desobediencia o denegación de auxilio a las autoridades y agentes de las mismas.

También podía acordarse la separación cuando durante su servicio se cometieren en las demarcaciones más de tres robos en un año, sin que se pruebe que el sereno persiguió a los autores. Cuando se cometieren dos robos u otros delitos en igual tiempo y circunstancias, el gobernador debía imponer desde cinco hasta quince días de castigo separándolo del servicio al sereno, la corrección era también la suspensión de la remuneración a éste la cantidad que el alcalde fijara.

Las demás faltas en que incurrieren los serenos, y que fueren reclamados por los vecinos, eran corregidas con multas de 5 a 500 pesos por el gobernador.

4o.- Los alcaldes darían a los gobernadores los nombres de los serenos y suplentes y las demarcaciones en que presten servicio; y en la comisaría de distrito debía llevarse un registro de los que correspondan al mismo, anotando los servicios que prestaren y méritos que contrajere cada uno, así como las faltas que cometan y castigos que así se les impongan. Anualmente y siempre que la

importancia del servicio prestado lo requiera, los comisarios comunicarán al gobernador civil los nombres de los serenos que más se hubieren distinguido en el cumplimiento de los servicios de policía gubernativa y merezcan se premie su conducta, debiendo darse conocimiento de la concesión de premios que se hiciere a la Cámara de Comercio y Sociedades de propietarios y serenos. (30)

El servicio del sereno fue cambiando al igual que su nombre por el de gendarme, pero seguía siendo la máxima autoridad en la noche, estaban obligados a guardar el orden y a auxiliar a los ciudadanos que solicitaran su ayuda en defensa propia, de sus familiares o intereses.

El servicio del gendarme era el de rondar constantemente las calles de su cuidado, cerciorándose en las noches de que a la hora debida todas las puertas de las casas estén cerradas. Cualquier novedad que ocurra la comunicarán a la Inspección inmediata, para que dispongan lo conveniente.

Desde las 10 p.m. hasta el amanecer hacían sonar su silbato cada quince minutos. Por ningún motivo podían sentarse durante el servicio y si se dormían durante éste, eran severamente castigados.

---

(30) Cfr. *Ibidem*, pp. 482 y 483

**El sereno y el gendarme, como nos damos cuenta, fueron personajes que imponían seguridad y confianza para todo habitante de cualquier ciudad en donde existiera este cuerpo de seguridad, por lo cual fue muy importante esta persona de acuerdo a la época en que vivió.**

#### **2.4. EPOCA CONTEMPORANEA**

**Los gendarmes, como nos dimos cuenta a fines del siglo pasado y en los albores de este, sustituyeron al sereno, personaje que velaba por la seguridad de la ciudad o pueblo por las noches.**

**El gendarme no debía de ser cobarde, ni ebrio, ni egoísta, ni servil, ni adulador. Ni tener miedo ya que si se convierte en costumbre declina en cobardía.**

**Para solicitar el empleo de gendarme, necesitaban no ser ancianos, tener estatura regular, gozar de buena salud, ser de constitución fuerte y justificar honradez, buena conducta. El reglamento de 15 de febrero de 1987, menciona las obligaciones del Gendarme y que son las siguientes:**

**1o.- El gendarme debe su protección y su ayuda al público en todo caso y principalmente cuando esté de servicio. Será atento y cortés, moderado y decente en su lenguaje preciso y breve en sus**

respuestas e indicaciones. No hablará más de lo necesario, ni se dejará distraer con preguntas mal intencionadas o sospechosas.

20.- Debe ser moderado en sus mandatos, sereno en el peligro y severamente enérgico, frío e impassible, inalterable para la actitud hostil de los infractores o delincuentes, no haciendo uso de sus armas sino cuando necesariamente haya de imponerse con ellas o para salvar su vida de alevosas agresiones. En suma, dominará sus pasiones para que logre inspirar el respeto que merece su cargo.

30.- El gendarme debe observar una conducta correcta en el servicio y ser de intachable moralidad en su vida privada, a fin de hacerse digno del respeto de todos y de la consideración de sus superiores. No debe contraer deudas que puedan poner en tela de juicio su conducta o den lugar a vergonzosas reclamaciones. Evitará toda clase de ligas y amistades que comprometan la independencia de su autoridad o su prestigio personal.

40.- Debe ser aseado, severo en su aspecto, grave y varonil.

50.- Debe ser esencialmente respetuoso y obediente con sus superiores, absteniéndose de murmuraciones contra ellos, de manifestar tibieza o desagrado del servicio.

60.- Cuidará siempre de avisar al oficial de su escuadra cuando cambie de domicilio.



**7o.- No sonará el silbato sin motivo, ni alterará los toques, ni se servirá de él para hacer señales que no sean las del servicio.**

**8o.- Sin previo permiso, no prestará a otro miembro de la gendarmería prendas, ni útil alguno de los que esté obligado a tener, ni podrá usar lo correspondiente a otro.**

**9o.- Llevará siempre consigo cartera de servicio en la que ha de anotar todas las novedades que observe y juzgue importantes, y todo aquello que se le ordena en el presente reglamento.**

**10o.- Deberá asentar en su cartera todas las remisiones importantes que haga directamente a la oficina, anotando también la falta o delito que halla cometido la persona a quien remite.**

**11o.- El gendarme debe entender que todos los datos que reúna, como todas las órdenes que reciba, son absolutamente reservadas.**

**12o.- El gendarme no deja de ser agente de policía, en ningún momento, de tal suerte que si ocasionalmente fueren útiles sus servicios, deberá prestarlos aún cuando se hallare franco.**

**13o.- Cada media hora deberá hacer rondas por las calles que le estén confiadas a su vigilancia llevando el bastón (macana) en la mano todo el tiempo que dure su servicio. Durante la noche, anunciará la ronda por medio del silbato.**

14o.- Al recibir el punto, atenderá cuidadosamente las indicaciones que le haga el gendarme que rinda.

Mas tarde, al gendarme se le deja de llamar con ese nombre y aparece como velador auxiliar en el reglamento de la policía preventiva del Distrito Federal que entró en vigor el 4 de diciembre de 1941, el cual decía en su capítulo primero:

1o.- Los veladores son los miembros auxiliares de la policía preventiva del Distrito Federal a que se refiere el inciso b del artículo 1o. del capítulo I, del reglamento orgánico de la misma, que tendrán a su cuidado en auxilio de la policía, la vigilancia nocturna de las residencias particulares y establecimientos comerciales, industriales y bancarios, ubicados en el Distrito Federal, a fin de prevenir delitos y faltas.

2o.- El número de veladores será fijado por el C. Jefe de la Policía del Distrito Federal, según las necesidades del servicio.

3o.- Para que los veladores puedan ser reconocidos oficialmente en el carácter de miembros auxiliares de la Policía del Distrito Federal y puedan en consecuencia ejercer sus actividades, deberán llenar los siguientes requisitos:

1.- Ser mexicano por nacimiento.

**II.- Comprobar que observen buena conducta y que no han incurrido en delitos en contra de la propiedad.**

**III.- No padecer enfermedad contagiosa ni tener defecto físico que los incapacite para el desempeño de su cometido.**

**IV.- Otorgar fianza por la cantidad que fije el C. Jefe de la Policía del Distrito Federal.**

**V.- Y, en general, llenar todos los requisitos que para causar alta se exige a los miembros de la Policía Permanente del Distrito Federal.**

**4o.- Las personas que soliciten su ingreso a la corporación de veladores como miembros auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal, deberán presentar solicitud por escrito al C. Jefe de la Policía, el cual autoriza la alta correspondiente.**

**En el capítulo segundo de dicho reglamento nos da a conocer las obligaciones de los veladores en el ejercicio de sus funciones.**

**6o.- Son obligaciones de los veladores, las siguientes:**

**I.- Acatar todas las disposiciones, verbales o por escrito, que dicte el C. Jefe de la Policía del Distrito Federal.**

**II.- Atender en el desempeño de su cargo, las indicaciones que hagan los vecinos del sector puesto a su cuidado y que sean además, necesarias y razonables.**

**III.- Portar a la hora de servicio, el uniforme que señale el C. Jefe de la Policía del Distrito Federal, el cual será costeadado por cada interesado. Igualmente, deberá usar la placa e insignias correspondientes así la credencial que los acredita como miembros de la corporación.**

**IV.- Presentarse con puntualidad al servicio, en el sector que se les haya señalado.**

**V.- Rendir parte de novedades al C. Comandante del sector respectivo.**

**VI.- Auxiliar a la Policía permanente cuando para ello sean requeridos en el ejercicio de sus funciones.**

**VII.- Recabar sin ninguna observación u objeción las cuotas con que voluntariamente cooperen los vecinos del sector puesto a su cuidado, cuotas que en todo caso deberán ser controladas por tesorería de la corporación, y**

**VIII.- Presentarse a la revista en el lugar y hora que para efecto designe el C. Jefe de la Policía del Distrito Federal. La falta a cualquiera de dichos actos sin causa justificada, será motivo de baja.**

Las cantidades de dinero recaudadas por los veladores y que sean donadas por cooperación espontánea de los vecinos del Distrito Federal, servirá para cubrir salarios de los elementos de la corporación y los gastos de ésta.

En el capítulo cuarto se señalan disposiciones generales:

10o.- El Jefe del Detall presentará todos los días a los comandantes de las compañías, en cuya jurisdicción ejerzan sus funciones los vigilantes, una relación detallada de los servicios del día, con adscripción de los sectores respectivos.

11o.- Para el servicio de veladores se dividirá el Distrito Federal en los sectores que para efecto y según las necesidades de dicho servicio acuerde el C. Jefe de la Policía del Distrito Federal.

12o.- El cuerpo de veladores queda sujeto, en su carácter de policía Auxiliar, a todo lo dispuesto en el Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva del Distrito Federal, expedido el 22 de septiembre de 1939.

A éstos se les concedió un plazo de 30 días a partir de la fecha de publicación del mencionado reglamento, para que todas las personas que actuaban como veladores llenaran los requisitos a que se refería dicho ordenamiento.

Lo anterior considerando que las exigencias de la vida moderna impone la necesidad de capacitar a todo sujeto que aspire a ser policía auxiliar, desde el punto de vista de su organización y funcionamiento, a fin de que se encuentre apto para el desempeño de la elevada misión que le corresponde como defensor de la sociedad, contra todas las perturbaciones que pueden amenazarla, y como encargado de evitar con anticipación los peligros de la vida cotidiana que pudieran perturbar la convivencia ordenada de los hombres.

Existieron infinidad de reglamentos de policía para regular esta actividad.

En el sexenio del presidente Miguel de la Madrid H. se reglamentó a la policía preventiva, ya que era imperativo la reestructuración de la Policía Preventiva del Distrito Federal, para responder adecuadamente a las exigencias actuales de la población en materia de seguridad pública.

Era necesario introducir reformas a la organización, sistemas y procedimientos de trabajo en la Policía Preventiva de Distrito Federal que tendieran a alcanzar más altos niveles en las acciones que ésta realizaba, precisando su ámbito de competencia, atribuciones y responsabilidades.

En el reglamento de la policía preventiva del Distrito Federal en su capítulo I denominado generalidades, artículo primero, hacía mención que el presente era de observancia obligatoria para la

policía preventiva del Distrito Federal y para todos aquellos cuerpos que complementaria o transitoriamente desempeñaban funciones policiales, por mando expreso de la ley o de los reglamentos.

Además contenía otras importantes disposiciones, las cuales señalaban:

**Artículo 13.-** La policía bancaria e industrial y la policía auxiliar, forman parte de la policía del Distrito Federal.

**Artículo 14.-** Los cuerpos de policía mencionados en el artículo anterior desempeñarán las funciones que les asigna este reglamento y aquéllas que les confiere el secretario general de protección y vialidad, por acuerdo del jefe del Departamento del Distrito Federal.

El reglamento entro en vigor el 9 de julio de 1984. Firmado por Miguel de la Madrid H. y por el jefe del Departamento del Distrito Federal, Ramón Aguirre Velázquez; éste abrogo al reglamento de 4 de diciembre de 1941.(31)

En resumen la figura del velador como nos dimos cuenta fue cambiando a través de cada época empezando a nombrarlo como guardafaroles, sereno y gendarme personajes que se encargaban de la seguridad nocturna, hasta llegar a la actualidad que son nombrados cuerpo de veladores como policía auxiliar, y que

(31) Cfr. TORRES ESCAMILLA, Juan. Sumario de Disposiciones Policiales que han regido en la ciudad de México. Libro 5, Foja 140. 1985. pp. 127 a 149.

**pasan a formar parte de la Policía del Distrito Federal para la seguridad pública.**



### **CAPITULO III**

## **PRESTACIONES AL TRABAJO DE VELADOR**

### **3.1. DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO**

Es importante conocer después de tratar la relación de trabajo como puede ser su duración.

La duración de la relación del trabajo del velador puede estar regulada por un contrato que lo proteja como trabajador, el cual se impone a la voluntad de las partes.

La relación de trabajo se va iniciar en el momento que se empieza a prestar el servicio, presumiendo la existencia de un contrato.

De acuerdo al contrato de trabajo y dependiendo de las cláusulas que la empresa anote en éste, en base a las necesidades e intereses de ésta para su seguridad hará uso de su personal obrero, cambiándolos de área de trabajo, llegando a ocuparlos algunas veces en el puesto de velador. Esto es porque al velador que vaya a laborar en la empresa, por lo cual consideramos que debe estar protegido por la Ley Laboral, a través del contrato de trabajo.

La duración de las relaciones de trabajo del velador, de acuerdo al artículo 35 de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

Desde luego que las relaciones de trabajo del velador también pueden ser por tiempo fijo o por otra determinada.

En la construcción la duración de la relación de trabajo del velador dependerá del contrato que se celebre, si es por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de terminación del contrato y obra, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada en las obras de arte o bien al tratarse de un pedido especial, como la seguridad del traslado de joyas o documentos de valor, la fecha probable de entrega ya sea de la obra o pedido para que terminen de ser vigilados por el velador.

Porque dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitas tales como: plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, es decir, que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo.

Las modalidades y plazos se presentan cuando el trabajo del velador tendrá una duración determinada por el tiempo que fije el patrón para que esté en función de guardia nocturno.

Ahora bien, ya que el velador para el patrón puede ser considerado como trabajador de confianza, esto es cuando esta obligado a reportar todas las anomalías dadas como el comportamiento y abusos de confianza por parte del obrero o de cualquier otro empleado, y que se da durante el servicio en turno.

Esto es por las funciones que el velador desempeña que son las de estar vigilando determinadas cosas y que van a estar vinculadas con el éxito o el fracaso de la negociación, ya que desde que inicia su relación de trabajo con el patrón estará subordinado a éste en todo lo concerniente al trabajo.

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si el velador desobedece, siempre que se trate del servicio que presta éste. Esto es, cuando el trabajador desobedece las órdenes del patrón y deja de estar subordinado, desde ese momento se va a considerar terminada la relación de trabajo.

Pero para que esto no suceda de la terminación de la relación de trabajo con frecuencia y arbitrariamente, el velador y todos

los trabajadores tienen derecho a régimen de la estabilidad, independientemente del lapso establecido en su contrato.

La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del trabajo para el trabajador que cumplen con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario.(32)

Esto es porque la estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.(33)

La estabilidad cuando es concedida a los asalariados, es por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el período de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la separación, que implica la pérdida del trabajo y sueldo que les permite subsistir con su familia.

Para la conservación del empleo, si por razones previsibles o imprevisibles, no subsiste la causa que motivó el

(32) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, séptima edición. Trillas. México, 1992. p. 135.

(33) Cfr. MORALES, Hugo Italo. ob. cit. p. 19.

contrato, sería absurdo obligar al patrón a sostener a un trabajador en un puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el titular, o bien no existe materia de trabajo para ocuparlo, de lo contrario se obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y, consecuentemente, al pago de un salario injustificado. Pero si existen las causas de la contratación, no existirá razón legal para la separación, puesto que se requiere del trabajo de una persona para su desempeño, la cual deberá ser precisamente la que se encuentra prestando el servicio, sin que se pueda argumentar el cumplimiento de la condición o fenecimiento del término, cuando se requiere forzosamente un servicio remunerable.

Ya que la rescisión es la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato cuando éste ha sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral.(34)

Considerando que el velador juega un papel importante para la seguridad de la empresa por la noche por la que es depositada toda la confianza del patrón durante su ausencia en este trabajador, es que él puede ser tratado como de confianza. Por lo anterior consideramos que estos trabajadores están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, que les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas.

---

(34) Cfr. Ibid. p. 84.

Aunque existe la estabilidad relativa y la absoluta en cualquiera de las dos puede el trabajador hacer valer su derecho independientemente del lapso establecido en sus contratos y dependiendo de las funciones que realice.

En comparación a la estabilidad relativa, la absoluta supera todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, lograr una mayor tranquilidad económica, un incremento de la producción y mejorar las relaciones humanas al impedir despidos caprichosos y arbitrarios, ya que va admitir excepciones por razones técnicas, económicas y éticas.

En la estabilidad absoluta casi siempre se obliga al patrón a reinstalar mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio, y en algunas ocasiones puede aceptar reinstalarlo o no dando por terminada la relación laboral.(35)

De acuerdo a lo anterior, la estabilidad va a ayudar a los trabajadores a conservar sus empleos, evitando la separación injustificada de los trabajadores; de igual manera presupone la duración indefinida de las relaciones de trabajo así como la exigencia de una causa razonable para la separación del empleo y optar por la indemnización constitucional.

---

(35) Cfr. Ibidem. p. 23.

### 3.2. JORNADA

Como jornada de trabajo vamos a entender el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe de estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material, durante la semana.

La jornada del velador será siempre en la noche por lo cual en el contrato de trabajo debe de aparecer el tiempo que durará la misma.

Es necesario que el trabajador y patrón convengan el tiempo de la jornada de trabajo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día, al segundo y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda.

Creemos que es importante determinar el tiempo de jornada porque el trabajo del velador por ser nocturno tiene un desgaste mayor que los que trabajan en el día.

De acuerdo a nuestra Ley Laboral comienza por distinguir el trabajo diurno del nocturno, la jornada diurna será la comprendida entre las seis y las veinte horas y la nocturna la contenida de las veinte a las seis horas. (Artículo 60).

Hay, sin embargo, labores que se desempeñan abarcando parte de los dos horarios y entonces como sabemos la jornada será considerada como mixta, ya que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturno, siempre que ésta última sea menor de tres horas y media, pues si el período laborado después de las veinte horas es de tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna. (Artículo 60).

De acuerdo a lo anterior, la jornada del velador que es nocturna, empezará a laborar de las 23 horas a las seis, que son 7 horas de jornada.

Cuando se da las diferencias de horas de las jornadas es importante para que cada trabajador este enterado cuantas horas laborará al día, si su jornada es diurna será de ocho horas; la nocturna de siete horas y si es mixta será de siete horas y media.

El artículo 60 nos fija cuáles son los períodos en que deben quedar incluidas cada una de las tres jornadas, pero no nos aclara, tampoco, en qué precisos momentos, dentro de esos períodos, se deben iniciar y terminar.(36)

---

(36) Cfr. MUÑOS, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México. 1983. p. 119.



Por lo que el ordenamiento laboral deja a la libre voluntad del patrón y de los trabajadores el que, dentro de los períodos marcados por el artículo 60, según la jornada de que se trate, se fijen de común acuerdo los horarios de inicio de labores.

Sin embargo, los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulado en ese sentido.

Aunque en algunas ocasiones el trabajador puede rolar turno. Todos los trabajadores deben presentarse a la hora exacta en que se inicia su jornada pero este contará con una tolerancia de algunos minutos para llegar con retraso a su trabajo, siempre y cuando no sea diario que llegue tarde para que sea efectiva esa tolerancia.

Se puede extender la jornada de trabajo únicamente cuando existen diversas necesidades; la Ley Federal de trabajo consagra varios casos de excepción, en virtud de los cuales pueden prolongarse esas jornadas máximas de labores y que son las siguientes:

a) En los artículos 64 y 132 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, disponen que en los casos de siniestro o riesgo

**inminente en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, los intereses del patrón y sus trabajadores o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse para prestar auxilio por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.**

**Así, cuando el velador tenga que prestar auxilio cuando se encuentren en inminente peligro los bienes o personal de la empresa así como la vida del patrón, se le tomará como trabajo emergente y se le retribuirá con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.**

**b) De acuerdo al artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente; autoriza que se prolongue la jornada de trabajo, por ejemplo: distribuir las 48 horas de trabajo semanales, en 5 días, de lunes a viernes, para trabajar 9 horas con 36 minutos cada día, y se le llamará semana inglesa.**

**c) Cuando existan circunstancias extraordinarias también podrá prolongarse la jornada de trabajo, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana.**

De acuerdo al artículo 64 nos explica que por razones del mismo trabajo no es posible desatenderlo como ocurre con el fogonero que debe vigilar su caldera, el velador, el operador de ciertas máquinas, por lo cual, la jornada debe ser continua de trabajo.(37)

El velador al tener la jornada continua es porque debe de estar alerta para repeler cualquier agresión a los bienes bajo su cuidado, o extraño que pretenda introducirse al predio de la fábrica en cualquier hora de la noche, y para darle solución a cualquier problema que se presente.

Desde luego que para todo trabajador, durante la jornada continua de trabajo se debe conceder al empleado un descanso de media hora, por lo menos; durante dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos si así lo desean, pero si éstos no pueden salir del lugar donde prestan sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el lapso correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

---

(37) Cfr. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. p. 125.

Es importante mencionar que el velador no solo tendrá una jornada nocturna continua, sino que además tendrá como obligación inherente a su trabajo el permanecer en estado de vigilia, ya que de lo contrario el patrón podría incluso rescindir la relación de trabajo.

### **3.3. SALARIO**

Salario será la remuneración de un trabajo o servicio, en especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores que se emplean para otra persona en virtud de un contrato laboral.

De acuerdo a las obligaciones múltiples que tienen a su cargo los patrones destaca, como de primordial importancia, la de pagar una retribución a los trabajadores por estar aprovechando la fuerza de trabajo.

Ahora nos vamos a ocupar de como se le denomina al salario, que fue de diversas formas: sueldo, jornal, retribución, expresiones que los usos les han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de otra.

En la Ley Federal de Trabajo supera la citada diversificación y usa uniformemente, para referirse a esa retribución, el vocablo de salario.

El concepto de salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque existen también las propinas, aún cuando éstas no son pagadas por el patrón sino por una tercera persona, llegan a formar parte del salario de los trabajadores.

De este modo el salario puede ser en efectivo o en especie, la retribución en efectivo es una cantidad determinada de moneda de curso legal que se le paga al trabajador por su trabajo.

La retribución en especie consiste en todos los servicios y bienes, distintos del dinero, que se le otorgan al trabajador, también, por su trabajo.

Cuando se pagaba el salario solo en especie se daban graves abusos, por ello nuestra Ley Federal del Trabajo teniendo presente esas nefastas experiencias y para evitar caer nuevamente en la tienda de raya, en el artículo 101, menciona: "el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal".

Lo anterior es porque la parte del salario que debe pagarse en efectivo, que es la parte principal del mismo, no podrá hacerse en mercancía.

El salario estará integrado por pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo, según el artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo.

Advertimos de inmediato, que si el salario está integrado por todos esos elementos, el factor que sirve de base para el cálculo y pago de prestaciones, es un concepto distinto.

El salario puede ser fijado libremente por los partes o estar sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo, como al mínimo.

Entre nosotros existe el conocido como salario mínimo, pero no existe un tope para convenir un salario superior y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones por riesgos profesionales y en el pago de la prima por antigüedad.

En los pagos de las indemnizaciones por riesgos de trabajo y de la prima de antigüedad de trabajadores que ganan un salario inferior al mínimo, por no trabajar la jornada completa, la

cantidad que se toma en cuenta no podrá ser inferior al salario mínimo.

Cuando se habla de la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral sino también abarca la prestación efectiva de su trabajo, por su disponibilidad para trabajar y, en algunos casos, por su permanencia en la empresa.

Existen diversas formas de señalar el salario: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o a precio alzado.

En el primer caso el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido, pero si trabaja más del tiempo convenido se le pagará una cantidad extra.

En el segundo caso se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.

Cuando se le paga al trabajador por cada unidad laborada que exceda de la tarea señalada, se le pagará además de un salario regular, una suma adicional, llamada bonificación, premio o comisión.

En el caso de precio alzado se contrata toda la labor por una cantidad determinada y lo único que es preciso tomar en cuenta es la forma normal de desarrollar el trabajo, y que no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo.

Existen diferentes clases de salarios y por razones de orden sistemático y por exigencias de índole práctica, podemos agrupar a los salarios de la manera siguiente:

1.- Desde el punto de vista de su sistema de valuación; a) unidad de tiempo; b) unidad de obra; c) comisión; y d) a precio alzado;

2.- Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran: a) en efectivo; b) en especie; y c) mixto.

3.- Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago: a) semanal; b) quincenal; c) mensual; y d) anual.



4.- Desde el punto de vista de su monto: a) mínimo general; b) mínimo profesional; y c) remunerador.

5.- Desde el punto de vista de la jornada en que se genera; a) ordinario; y b) extraordinario.

6.- Desde el punto de vista de los elementos que lo componen: a) tabulado, b) por cuota diaria; c) integrado; y d) para el cálculo de prestaciones. (38)

Existen elementos que son integrantes del salario, además de la cuota fija o salario de base.

Las cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forma parte del salario, así lo dispone, como ya lo mencionamos, (Infra p. 74) el artículo 84.

Así, el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero.

---

(38) Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Novena edición, Porrúa. México, 1993. p. 152.

Desde luego también formarán parte del salario las prestaciones que además de las mencionadas entregue contractualmente el patrón a sus trabajadores por su trabajo como: renta de casa, habitación, automóvil, fondo de ahorro, despensas, gratificaciones, compensaciones y comida.

Las aportaciones de las empresas a los gastos de interés social sobre los salarios de los trabajadores, no forman parte del salario, al igual que el pago de tiempo extra por no estar contenido en los conceptos integrantes a que se refiere el multicitado artículo 84.

De acuerdo a su naturaleza jurídica y caracteres del salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador.

El salario va a tener las características siguientes: a) Remunerador, para considerarlo como tal debemos observarlo desde dos ángulos: nunca puede ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley.

El salario remunerador no necesariamente debe ser igual al mínimo, deberá ser proporcional a la importancia de los servicios.

**b) Suficiente:** la característica de suficiencia del salario la desprendemos del artículo 3, que dispone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

**c) Determinado:** el trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho (salario por cuota diaria) o conocer las bases que servirán para su cálculo (porcentaje de comisión, prima por unidad producida).

**d) Equivalente:** la equivalencia del salario la consagra el artículo 86 que dispone "a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". En el segundo párrafo del artículo 3o., se consagra también la característica de equivalencia al disponer "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social".(39)

Al hablar del salario general nos da a conocer la proporcionalidad que debe haber entre la labor a desarrollar, objeto del contrato, y la cantidad de dinero que pagará el patrón.

---

(39) Ibidem p. 158

**Pero cuando hablamos de salario mínimo nos damos cuenta, pues lo que se pretende es cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia.**

**Los salarios mínimos van a darle al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos.**

**Porque salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.**

**La Ley vigente da dos categorías de salarios mínimo: general y profesionales.**

**Salarios mínimos generales podrán ser para una o varias zonas económicas, que regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.**

**Los salarios mínimos profesionales podrán ser para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas**

económicas. Se fijarán, considerando, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

El salario, normalmente, es la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia por lo cual no puede ser objeto de transacción, porque el salario es la fuente principal de vida de un obrero.

De lo anteriormente mencionado del salario, determinamos que el velador se le paga por una jornada de 7 horas diarias por ser nocturna y que este pago lo recibirá cada semana y que será el marcado por la tabla de salarios profesionales para cada zona económica, el cual en la actualidad es de \$ 23.62.

### **3.4. OTRAS PRESTACIONES**

Cuando se dan las relaciones jurídicas laborales, que nacen por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado y por cual se recibirá el pago del salario, también aparecerán otras prestaciones para beneficio del trabajador.

Así, el velador como trabajador subordinado se hace acreedor a otras prestaciones aparte de las que contractualmente pudieren convenir, y que son las siguientes: Aguinaldo, participación

de utilidades, vacaciones, pago de primas (de antigüedad, dominical y vacacional) y horas extras así como derecho a la seguridad social. Esto en virtud de que la Ley Federal del Trabajo las consigna en favor de los trabajadores.

### **3.4.1. El aguinaldo**

Es una cantidad anual que se le da a todo trabajador por sus servicios prestados durante el año, por lo que el velador también lo recibe para celebrar algunas festividades en el mes de diciembre.

Así, el artículo 87 señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

El aguinaldo será pagado también a todo trabajador que laboró en una empresa, aún los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del mismo, y tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

### **3.4.2. Participación de utilidades**

**Creemos que es equitativo que los trabajadores tengan una prestación como la de la participación en las utilidades de toda empresa en que prestan sus servicios, ya que es provechoso para ambas partes.**

**Por un lado el trabajador al saber que recibirá una participación de utilidades desempeñará sus labores con más eficacia, teniendo interés personal en la prosperidad de la empresa. Asimismo, el patrón tendrá una producción mayor y de mejor calidad.**

**De acuerdo al artículo 123 constitucional, en su ordenamiento ha dispuesto que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de salarios y la segunda, se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.**

**Esto es que a los trabajadores existentes en la empresa, se les otorga el derecho a participar en las utilidades de ésta siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Ley.**

**El velador por ser un trabajador en la empresa puede participar en las utilidades de ésta.**

### **3.4.3. Vacaciones**

**Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.**

**La finalidad que persigue las vacaciones, son el recuperar energías, convivir más con la familia y tener espacios de diversión y esparcimiento; en la actualidad han dejado de cumplirse, entre otras razones, por la insuficiencia del pago de vacaciones y la prima respectiva para costear un descanso placentero.**

**Cuando el trabajador recibe el pago de los días de vacaciones que disfrutará, será únicamente por los que deja de laborar, por lo cual si no tiene un ahorro no disfrutará de éstas, aunque reciba la otra prestación del 25% de prima vacacional de la que mas adelante hablaremos.**



#### **3.4.4. Pago de primas y horas extras.**

Quando el velador una vez concluida su jornada se llegará a quedar por circunstancias especiales y ésta se ve prolongada, dependiendo del tiempo que tenga que permanecer más en la empresa se le pagará como tiempo extra.

Se tomará como tiempo extra, todas aquellas horas extras que excedan a la jornada ordinaria efectiva de trabajo, bien sea la fijada por la Ley o la pactada en un contrato de trabajo.

Quando la jornada de trabajo se prolonga por circunstancias, no se excederá nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, de acuerdo al artículo 66 de la Ley Federal de Trabajo.

Tratándose de esta última clase de labores se ordena que deberá pagarse un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada normal.

Pero en caso de que se excediera de las 9 horas de trabajo a la semana, de tiempo extraordinario a las horas señaladas el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200%

más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

Cuando a todo trabajador se le pagan otras prestaciones, como el 25% de la prima vacacional será con la finalidad de costear un descanso decoroso.

El 25% de prima dominical es pagada únicamente a aquellos trabajadores que prestan su servicio en dicho día, por tanto les llegará este 25% mas en su sobre de pago de cada semana o quincena según sea el caso.

#### **3.4.5. Seguridad Social.**

Se ha establecido un régimen de seguridad social para evitar la pobreza entre los trabajadores, mediante los servicios que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El incremento demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de trabajo hacen que el derecho a la seguridad social sea esencialmente dinámico. Ha evolucionado de acuerdo con las circunstancias, mejorando las prestaciones y ampliando constantemente la

posibilidad de incorporar a sus beneficios a un número cada vez mayor de mexicanos.

Las garantías sociales consignadas en el texto constitucional, y en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Conforme a esta concepción se estructuran en México: el derecho del trabajo, la seguridad social y, en un sentido más amplio, todos nuestros sistemas de bienestar colectivo.

Aunque el régimen instituido por la fracción XXIX del artículo 123 constitucional tiene por objeto primordial establecer la protección del trabajador, su meta es alcanzar a todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad.

El Seguro Social es un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador y, simultáneamente, una manera de elevar su salario.

A través de la seguridad social la sociedad industrial que México constituye, mejorará el nivel de vida de los trabajadores. Esto es la base de una política armónica cuyas partes estimamos inseparables particularmente las que van dando forma a un verdadero programa nacional de bienestar colectivo.

**Creemos que la seguridad social es una de las más sobresalientes conquistas de la Revolución Mexicana, que tiene la firme decisión de proyectarse en tal forma, que su aprovechamiento no sea prerrogativa de una minoría, sino que llegue a abarcar a toda la población. Y que va a estar a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto en la Ley.**

**Por lo tanto consideramos que la creación de la seguridad social protegerá eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y a encauzar un marco de mayor justicia en las relaciones obrero patronales.**

**Así, el velador al estar inscrito en el régimen del seguro social y contar con una prestación más como la seguridad social se beneficia a través de ésta que tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección y de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.**

**Creemos que el trabajador al recibir otras prestaciones aparte de las pactadas contractualmente, se sentirá estimulado por obtener ese beneficio, y esto hace que se de una relación de trabajo mejor con el patrón y no se de el ausentismo en los centros de trabajo, incrementando la productividad en las empresas.**

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA RESPONSABILIDAD DEL VELADOR**

#### **4.1.- EL VELADOR COMO TRABAJADOR DE CONFIANZA**

De acuerdo a la definición que se le dio al velador, observamos que su función va a ser la de cuidar para evitar un daño ya que está a su cargo la seguridad de todo el inmueble y cosas o personas que en él se encuentren, durante el turno en servicio que esté prestando como trabajador de cualquier empresa.

Por ello es que se le podría considerar en algunas ocasiones al velador como trabajador de confianza, de acuerdo al artículo 9o. que ya mencionamos en capítulos anteriores pues esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.

Por lo tanto, consideramos que el velador al desempeñar funciones tendientes a la seguridad para la existencia de la empresa o establecimiento es sujeto de esta calidad.

Lo anterior cuando el velador esta desempeñando su trabajo, que es en la noche, y se encuentra solo en el establecimiento, puede en un momento dado tomar decisiones que considere

adecuadas y aplicarlas en caso de que se encuentren en peligro de siniestro o robo el inmueble o alguna cosa que esté en su interior.

Así, al velador debe de considerarsele como persona de absoluta confianza del patrón, ya que tiene la obligación de reportar al superior las anomalías encontradas durante su servicio. Esto es, que por la función misma se determina esta clase de trabajo de confianza, y no por la voluntad del patrón que en algunas ocasiones deseará imponer tal calidad en forma arbitraria.

Resumiendo, el velador, por sus características de trabajo, se le puede considerar como de confianza ya que va a estar vinculado a la existencia misma de la empresa, procurando a través de la vigilancia nocturna conservar la seguridad de los objetos que se utilizan para la creación de servicios o producción de bienes y tal vez hasta la de los sujetos que intervienen en ello.

#### **4.2.- EL VELADOR COMO REPRESENTANTE DEL PATRON**

De acuerdo a la Ley, algunos trabajadores de confianza pueden ser considerados representantes del patrón, lo que implica que en su relación con los demás trabajadores lo obligan, por lo que para el ejercicio de sus funciones es indispensable que el patrón les

**delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa,**

**Por otro lado de acuerdo al artículo 134 de la Ley Laboral, en su fracción III, en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, señala que éstos, deben desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.**

**Por lo que resulta que aquél representante del patrón debe de ser conocido por el trabajador por lo cual es indispensable mencionar otra vez el artículo 11 de la Ley Laboral el cual nos señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.**

**De acuerdo a lo anterior del artículo 11 de la Ley Laboral, la cuestión resulta perfectamente obvia, si se, considera que el alto empleado, aunque sea representante del patrón ante los demás trabajadores, no es el patrón mismo.**

**Los servicios de un director de una empresa se contratan para que, de acuerdo a las instrucciones del patrón, lo represente y dirija las labores en la negociación, habiendo una clara subordinación**

jurídica, pues como representantes no pueden transgredir los términos de las instrucciones recibidas por el patrón.

Los trabajadores a través de la subordinación en las relaciones laborales las tendrán con el patrón y sus representantes.

Esto es porque el patrón necesita ser un sujeto que permanentemente guarde relación con sus trabajadores, y el órgano que personifica al patrón en las sociedades, principalmente en las anónimas, es el Consejo de Administración, cuyos miembros y sobre todo su presidente, actúan diariamente, en el manejo de la agrupación.

Los trabajadores que estén representando al patrón ya sean los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y que estén prestando su fuerza de trabajo será para el mejor logro de los fines de la negociación.

A todo representante patronal se le puede considerar parte integrante de la empresa y están vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma.



No sólo goza del poder de mando único y representación de la empresa, sino que inclusive está ligado a ella por sus resultados económicos, en razón de su aportación a la formación del capital.

El representante patronal, en cuestiones de salario tendrá uno más alto que el del resto de los trabajadores de la empresa.

Porque el trabajo más delicado es el de dirección, siendo de ahí natura que debe ser mejor remunerado. La responsabilidad aumenta considerablemente a medida que se sube en la escala de la jerarquía administrativa y cualquier error tienen consecuencias mucho más graves para la negociación que en los niveles inferiores.

En la manera como se desenvuelve la cadena de mando dentro de una organización empresarial y como se delega autoridad, encontramos que hasta en los niveles más bajos de la jerarquía administrativa la autoridad que ejercen los cabos o capataces se derivan de los dueños de la empresa, es decir, mandan en representación de ellos.

La responsabilidad de tales funciones de representantes se pueden exigir según las políticas que han marcado los dueños de cada empresa, ya que de infringirlas, quedarán sometidos a las sanciones que éstos les apliquen, incluyendo el despido.

La Ley asigna a los representantes del patrón una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que ellos obligan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores, es decir, que los compromisos que ellos tomen, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrón.

Ahora bien, volviendo al tema que nos ocupa, la representación que tiene en ese momento el velador será únicamente para protección de los bienes, más no para realizar ningún tipo de negocios. Al velador se le considerará como persona capaz y con experiencia en protección de bienes.

Por lo anterior el velador únicamente podrá representar al patrón cuando se suscite algún siniestro dentro de la empresa, pero siempre y cuando a éste no se le localice en ningún lado o se encuentre fuera del país, mas no podrá ser considerado representante del patrón en su acepción laboral.

#### **4.3. LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL DEL VELADOR.**

Quando se habla de responsabilidad civil estaremos ante los hechos ilícitos fuente de las obligaciones.

**El objeto de esta materia no es un hecho específicamente determinado, sino hechos variados e innumerables que constituyen un hecho genérico que causa daños y perjuicios y que generan la obligación de repararlos.**

**El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a las voces responder, responsabilidad, responsable, de la manera siguiente:**

**"RESPONDER: es estar uno obligado u obligarse a la pena y resarcimiento correspondientes al daño causado o a la culpa cometida".**

**"RESPONSABILIDAD: obligación de reparar por sí o por otro, a consecuencia, de delito, de una culpa o de otra causa legal".**

**"RESPONSABLE: obligado a responder de alguna cosa o por alguna persona". (40)**

---

(40) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Décima Novena Edición. Madrid, 1990. p. 658.

**"CIVILMENTE: el que, sin estar sometido a responsabilidad penal, es parte en una causa a los efectos de restituir, reparar o indemnizar por las consecuencias de un delito".(41)**

Como nos damos cuenta, los anteriores vocablos, de acepción semejante, tienen en común los conceptos de obligación, resarcimiento, reparación, daño causado, conducta propia o de otra persona. Con estos conceptos trataremos de dar una definición genérica de responsabilidad y un concepto específico de responsabilidad civil.

Genéricamente la responsabilidad consiste en asumir o soportar las consecuencias de la conducta propia y, por excepción, de la conducta ajena en los casos específicos que señala la Ley. Jurídicamente, esas consecuencias pueden consistir en el nacimiento de obligaciones o en la pérdida de derechos.

Por lo que toca a la responsabilidad como la obligación de carácter civil de reparar el daño pecuniario causado directamente por el obligado o por las personas o cosas que estén bajo su cuidado los artículos 1910 y 1913 del Código Civil para el Distrito Federal señalan: "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el

---

(41) Ibidem p. 167.

**daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima".**

**"Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o sustancias peligrosas por sí mismos, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas, está obligada a responder del daño que cause, aunque no obre ilícitamente, a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima".**

**De lo anterior se desprende que, al causarse un daño se origina la obligación de repararlo; en tal virtud, la comisión del daño general implica la obligación de reparar a cargo del causante por lo que éste asume las consecuencias de su conducta al quedar obligado a la reparación, consecuentemente es responsable.**

**La responsabilidad civil, de acuerdo a su definición, está compuesta por los siguientes elementos:**

- A) Daño pecuniario.**
- B) Hechos causantes del daño.**
- C) Funcionamiento de cosas.**

**D) Relación de causalidad**

**E) Carácter civil de la obligación.**

**A) Daño pecuniario, es la suma de los daños y perjuicios, es decir, es el menoscabo sufrido en el patrimonio de la víctima la privación de la ganancia lícita que se hubiere obtenido si no hubiese sucedido el hecho causante del daño.**

**B) Hechos causantes del daño, puede ser propios o ajenos.**

**Los hechos propios, se dan por el incumplimiento de una obligación o cometer un hecho delictuoso, o sea, un ilícito penal. También se puede efectuar un hecho ilícito pero no delictuoso, es decir, un ilícito civil como por ejemplo: pago de lo indebido con mala fe en el accipiens.**

**Los hechos ajenos son los que realizan las personas que están bajo el cuidado de otra y que va a ser el responsable del daño que lleguen a causar a la cosa bajo su cuidado.**

**El responsable del daño causado por hechos ajenos y que pagó la indemnización, puede reclamar a sus sirvientes, empleados u operarios lo que pagó por su causa. (artículo 1927 del Código Civil).**

Al tratar, en los párrafos anteriores los hechos causantes del daño, se hizo mención a hechos propios y ajenos; sin embargo, debe señalarse que la regla general es que sólo hay responsabilidad por hechos propios y excepcionalmente la puede haber por hechos ajenos. Esta regla general se desprenden de las expresiones siguientes que se utilizan tanto en el lenguaje vulgar como en la práctica jurídica:

"yo no fui"

"fue fulano"

"no es mío"

"no tengo vela en el entierro"

"me lavo las manos".

Aunque los hechos ajenos se fundan en la culpa y, según sea esos, generarán responsabilidad.

C) Funcionamiento de cosas cuya custodia está encomendada al obligado a la reparación.

Las cosas pueden por su funcionamiento o por su naturaleza causar daño, como sucede con las sustancias tóxicas, inflamables, contaminantes o las que conducen electricidad y, cuando

**se causa el daño, el obligado a la reparación es aquel a quien se le encomendó su vigilancia; por regla general es el propietario de la cosa quien asume este deber; como ejemplo de este elemento está la responsabilidad objetiva que el Código Civil regula en el artículo 1913, al cual ya hemos hecho referencia (supra pág. ).**

**Quando se escoge a una persona para vigilar y ésta no es la idónea, hay culpa al elegir; cuando entre el responsable y el causante del daño existe una relación de dependencia laboral y el responsable no tuvo la diligencia de seleccionar la persona que tuviera los conocimientos y cuidados necesarios para desempeñar los trabajos encomendados que motivan la dependencia laboral y cuya ejecución produjo daños.**

#### **D) Relación de causalidad entre el hecho y el daño.**

**Para que haya responsabilidad civil es necesario un hecho causante y un daño causado por ese hecho, es decir, que el hecho sea la causa y el daño su consecuencia, por lo que entre hecho y daño debe haber una relación de causalidad, pero esa relación debe ser inmediata y directa, o sea, que el daño sea una consecuencia necesaria del hecho causante. Artículo 2110, Los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación, ya sea que se haya causado o que necesariamente deban causarse.**



**El fundamento de la responsabilidad civil se encuentra en la regla moral según la cual, no se debe dañar a otro, es decir, nadie está facultado jurídicamente para causar daño a sus semejantes.**

**Esta regla moral se encuentra en el artículo 16 del Código Civil cuyo texto señala: "Los habitantes del Distrito Federal tienen obligación de ejercer sus actividades y de usar y disponer de sus bienes en forma que no perjudique a la colectividad, bajo las sanciones establecidas en este código y en las leyes relativas".**

**Existen diferentes clases de responsabilidad civil, así, ésta puede ser contractual o extracontractual.**

**La responsabilidad civil contractual, es la obligación de reparar el daño pecuniario que se causa por el incumplimiento de una obligación previamente contraída; se traduce en el deber de pagar la indemnización moratoria o compensatoria por violarse un derecho que es correlativo a una obligación que puede ser de dar o hacer, y cuyo deudor está individualmente determinado.**

**La responsabilidad civil extracontractual puede definirse diciendo que es la que no se deriva del incumplimiento de una obligación previamente contraída, sino de la realización de un hecho que menciona la norma jurídica, hecho que causa un daño pecuniario y al que la norma le atribuye la consecuencia de generar la obligación**

de repararlo por violarse un derecho absoluto, que es correlativo de un deber de abstención a cargo de un sujeto pasivo universal e indeterminado.

Esta última es de dos especies, subjetiva y objetiva. Es subjetiva porque su fundamento es la culpa, que es un elemento psicológico, pues consiste en la intención de dañar (dolo) o en el obrar con negligencia o descuido (culpa en sentido estricto); para la teoría subjetiva la culpa es esencial y sin ella no hay responsabilidad.

En tal virtud, hay culpa en sentido estricto cuando las consecuencias son previsibles y, sin embargo, no se han puesto los medios necesarios para evitar el acto injusto. De otro modo, es la conducta de quien pudiendo prever, se abstiene de realizar los actos necesarios para impedir la comisión del daño.

Así, el Código Civil se refiere a la culpa o negligencia en su artículo 2025 al disponer: "Hay culpa o negligencia cuando el obligado ejecuta actos contrarios a la conservación de la cosa o deja de ejecutar los que sean necesarios para ella".

Como nos damos cuenta este precepto reglamenta la culpa sólo en relación a las obligaciones relativas a las cosas, pero es omiso por lo que toca a las obligaciones de hacer, en consecuencia se debe resolver por analogía que, el deudor incurre en culpa cuando

realiza actos contrarios al cumplimiento de sus obligación de hacer o deja de realizar los que son necesarios para poder cumplir, de tal modo que se abstiene de ejecutar la prestación a su cargo, o la ejecuta en forma diferente, pudiendo prever la inexecución y sin embargo se abstiene de impedirla.

En cuanto a la responsabilidad civil extracontractual objetiva, la definiremos como la obligación de reparar el daño pecuniario causado por emplear cosas peligrosas, aún cuando se haya actuado lícitamente y sin culpa. Esta responsabilidad no toma en cuenta los elementos subjetivos dolo o culpa, sino únicamente el elemento objetivo consistente en la comisión del daño al emplear cosas peligrosas, por eso se le llama responsabilidad objetiva o también riesgo creado (artículo 1913 del Código Civil), pues se basa en razones sociales.

En la responsabilidad civil objetiva o del riesgo creado no se requiere la existencia de un delito, ni siquiera de un acto civilmente ilícito, ya que se prescinde de toda idea de culpa en el agente generador del daño, porque la responsabilidad se origina simplemente por el uso o explotación del objeto peligroso, de aquí el nombre de responsabilidad civil objetiva.

La responsabilidad objetiva se funda en el razonamiento según el cual es justo que se repare el daño causado por la actividad

que produce ventajas y daños, pues sería injusto que los terceros, sin obtener ventajas, sufran daños por las cosas que no utilizan; por tanto, es el dueño de las cosas quien debe reparar el daño y así como la cosa peca para su dueño, también la cosa perjudica o beneficia al mismo, por lo que la responsabilidad objetiva viene a ser el precio que se paga por el beneficio que se obtiene al emplear cosas peligrosas.

Para que se de la responsabilidad civil deben existir la obligación de reparar el daño pecuniario causado por:

- a) Incumplimiento de una obligación (responsabilidad contractual).
- b) Un hecho ilícito penal, delito (responsabilidad extracontractual subjetiva).
- c) Un hecho ilícito civil (responsabilidad extracontractual subjetiva).
- d) Hecho lícito consistente en empleo de cosas peligrosas (responsabilidad extracontractual objetiva).

**Así, cuando se tenga que reparar el daño, éste consistirá en el restablecimiento de la situación anterior a la comisión del daño o en el pago de daños y perjuicios cuando sea imposible dicho restablecimiento.**

**La reparación del daño puede constituir una pena pública o una obligación exclusivamente civil, en cuyo caso se trata de la responsabilidad civil.**

**Es una obligación civil cuando la reparación es consecuencia de un hecho no delictuoso, como el ilícito civil o el hecho lícito que causa daño, como sucede con la responsabilidad objetiva.**

**Puede darse causas que eximen de responsabilidad civil y que, por lo tanto, liberan de la obligación de reparar el daño y que son las siguientes:**

**1.- Causar un daño obrando lícitamente, sin culpa ni negligencia y sin emplear cosas peligrosas. Artículo 1914.**

**2.- Por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.**

De acuerdo a todo lo anterior, determinamos que en el desempeño del trabajo del velador sí puede existir esta responsabilidad civil.

Su función, como ya lo hemos mencionado, será la de cuidar las cosas que se encuentran en el interior y exterior del inmueble de la empresa, pero si hiciera uso de cualquier cosa y la llegara a descomponer será su responsabilidad la reparación del aparato por el daño causado.

Al causar un daño se origina la obligación de repararlo, por lo que el velador asume las consecuencias de su conducta al quedar obligado a la reparación, por lo tanto es responsable.

#### **E) Carácter civil de la obligación de reparar el daño.**

En materia de responsabilidad civil la reparación del daño es una obligación de naturaleza civil; en cambio, en materia penal la reparación del daño, cuando es a cargo del delincuente no es una obligación civil, sino una pena pública y en consecuencia la responsabilidad no es civil, sino penal.

De acuerdo al artículo 34 del Código Penal para el Distrito Federal. La reparación del daño que deba ser hecha por el

**delincuente tiene el carácter de pena pública y se exigirá de oficio por el Ministerio Público, con el que podrán coadyuvar el ofendido, sus derechohabientes o su representante, en los términos que prevenga el Código de Procedimientos Penales.**

**Quien se considere con derecho a la reparación del daño, que no pueda obtener ante el juez penal, en virtud de no ejercicio de la acción por parte del Ministerio Público, sobreseimiento o sentencia absolutoria, podrá recurrir a la vía civil en los términos de la legislación correspondiente.**

**Por lo que toca a la responsabilidad penal, cuando teniendo el deber de evitar actos ilícitos o delictuosos que causan daño a cosas y que pongan en peligro la vida de terceros. En estos casos se considerará que el resultado es consecuencia de una conducta omisiva, cuando se determine que el que omite impedirlo tenía el deber de actuar para ello, derivado de su trabajo como velador.**

**El deber de actuar, en este caso, incumbe a quien tenga por ley obligaciones de guardar, protección o vigilancia, a quien, con su comportamiento precedente creó el riesgo, aún sin culpa, y a quien asumió la responsabilidad de que el resultado no aconteciera.**

Porque en la responsabilidad no se trata de establecer la causalidad de la omisión sino de reconocer el contenido normativo de ésta y de fijar sus límites, que se determinan por la existencia de un deber jurídico de impedir el resultado.

De acuerdo al criterio de la exacta determinación de la fuente de deber jurídico de obrar como fundamento de la responsabilidad por los delitos comisivos por omisión. La responsabilidad penal aquí surge, no porque el agente haya causado el resultado, sino porque no lo impidió, pudiendo y debiendo hacerlo.

Ya que se dará la obligación de reparar el daño pecuniario causado por un hecho ilícito, que está tipificado como delictuoso en la ley, es decir, se ocasiona por la comisión de un delito, que es un hecho típico, antijurídico y culpable.

Esto es porque el velador tiene el deber de obrar con mucha propiedad si ha observado que una persona ajena se introduce a la empresa que está a su cargo en ese momento y para seguridad de todas las cosas existentes en ésta, y no impide que el que se introdujo se robe las cosas él será el responsable por no protegerlas y no hacerle frente a tal situación.

También es responsable cuando se llega a atentar contra la vida de cualquier persona que pertenece a la empresa y que se



encuentre laborando, cuando el velador está en su turno o y no impide este atentado al darse cuenta de tal situación, pudiendo y debiendo hacerlo, en virtud de que será sujeto de una investigación.

Es preciso señalar que la responsabilidad civil y la penal, son distintas e independientes entre sí, pudiendo existir una sin la otra, esto es, la falta de la responsabilidad penal no implica que no haya responsabilidad civil; en consecuencia, la sentencia que se dicte en un proceso penal, resuelve únicamente sobre la responsabilidad penal, pero no sobre la responsabilidad civil, es decir, resuelve si hay o no delito, pero nada en relación respecto a la obligación civil de indemnizar. (42)

Para finalizar, respecto a la responsabilidad civil y penal del velador, observamos que se pueden dar ambas por la función que éste tiene en su trabajo que es la de la seguridad y protección de bienes y a veces de personas.

#### 4.4.- OBLIGACIONES Y CARACTERISTICAS PROPIAS DEL VELADOR

Una de las obligaciones principales del velador será la de permanecer siempre alerta, esto quiere decir que no debe dormir

---

(42) Cfr. BORJA SORIANO, Manual. "Teoría General de las Obligaciones". Tomo I, Séptima edición, Porrúa, México 1971. pp. 414 y 424.

**durante la jornada de trabajo, ya que si esto ocurre puede ser causa de despido, de acuerdo al artículo 47 fracción II y VII, y que señala: son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón;**

**...II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez,...**

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

**El velador, al permanecer en su puesto de vigilancia, evitará que se ejecuten delitos en perjuicio de las personas que laboran en éstas.**

**Su obligación fundamental radica en evitar la inseguridad en la empresa o establecimiento; lo disipara con el objeto de obtener un ambiente de trabajo agradable y tranquilo.**

**Por lo que toca a su comportamiento y trato con el personal que laboran en la empresa o establecimiento, éste debe ser con educación, cortesía y atención tanto con las personas propias**

como las extrañas que se dirijan a él en busca de información, atención o auxilio.

Asimismo, deberá guardar a los superiores respeto, cortesía y atención y tratar a los inferiores o iguales de la misma manera.

Ahora bien, en base a los artículos 134 y 135 de la Ley de la materia consideramos importante señalar aquellas obligaciones de hacer y no hacer que son perfectamente aplicables a la actividad propia del velador, razón por la cual anotaremos la siguientes: Artículo 134 ...

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo;

**IV. Ejecutará el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;**

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

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

**Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:**

**I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;**

**...IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;**

**V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción**

**médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;**

**Acatará las órdenes del patrón o de su representante al ingresar a la unidad de trabajo por estar subordinado.**

**Así, el velador está obligado a cumplir las disposiciones de las normas de trabajo, comunicándole a sus superiores, por medio de su jefe inmediato, cualquier anomalía que observe en su servicio. Tiene la obligación de prevenir cualquier incidente dentro de la empresa tales como:**

- a) actos que puedan constituir delito.**
- b) actos de violencia durante la jornada de trabajo.**
- c) siniestros.**

**Ejecutará el trabajo con la intensidad y cuidado ya que su obligación es la protección de los bienes de la empresa que se encuentran dentro de los perímetros de sus locales o instalaciones; así como de aquellos que, estando en tránsito, se les deba dar custodia.**

Los bienes que deben de protegerse son los inmuebles, los muebles, los vehículos, el dinero, los valores, la maquinaria, la materia prima, el producto terminado, la herramienta, y en general todos y cada uno de los bienes propiedad de la empresa.

Cuando esté en servicio deberá proteger también la vida, la integridad física y los bienes de ejecutivos, funcionarios, empleados, obreros y cualquier persona que se encuentre dentro de los perímetros de la empresa, así como la de aquellas a las que deba dar custodia en traslado de valores.

Estará obligado también a observar ciertas medidas preventivas tendientes a la seguridad de la empresa; será ordenado en su trabajo y lo realizará metódicamente, acostumbrándose a ser minucioso y observador.

Tendrá que checar que ventanas, puertas, llaves de agua y gas queden cerradas en caso de que no se quede personal a laborar para evitar fugas, para no poner en riesgo a la empresa de una conflagración.

Cuando se llegue a quedar personal a laborar estará al pendiente de que éste desempeñe su trabajo ordenadamente, y que no se vaya a introducir ninguna persona ajena a la empresa o establecimiento.

**Esta obligado a respetar, guardar todos los reglamentos o disposiciones internos que tengan relación con su actividad.**

**Deberá observar minuciosamente las disposiciones que en materia de incendio dicte por escrito el ejecutivo o el departamento autorizado de la empresa. No obstante, independientemente de las obligaciones que señale el instructivo de referencia, el velador deberá hacer lo siguiente:**

- a) solicitar auxilio del cuerpo de bomberos local;**
- b) cortar el suministro general de energía eléctrica;**
- c) conectar la alarma de incendio;**
- d) cuidar el área en la que se desarrolla el incendio en cuanto a materiales en ignición o sustancias explosivas que pueda haber;**
- e) ayudar a la evacuación de personas cuando lo solicite la brigada contra incendios;**

**f) proporcionar información del incendio a los bomberos en cuanto éstos se presenten y**

**g) elaborar un informe de todo lo ocurrido a partir de que se tenga conocimiento del fuego.(43)**

**El responsable de todo lo anterior será su jefe inmediato, quien podrá auxiliarse del velador.**

**El velador al efectuar su ronda de vigilancia está obligado a llevar una lámpara sorda y una libreta con los teléfonos de uso común, como los de la policía y bomberos, cruz roja y de la persona a quien deba comunicar las novedades fuera de horas de trabajo de la empresa.**

**Al finalizar su servicio elaborará un informe relatando los hechos ocurridos durante el turno de vigilancia.**

**Para que un velador pueda cumplir con todas las obligaciones anteriores es importante que se tomen en cuenta las siguientes características:**

---

**(43) AGUIRRE MARTINEZ, Eduardo. Manual de Vigilancia. Trillas, México, 1991. p. 28.**



**Edad.** Deberá fluctuar entre los 20 y los 45 años; para considerar las condiciones físicas del velador.

**Condiciones físicas.** Deberá gozar de un buen estado de salud.

**Escolaridad.** El nivel mínimo requerido será de educación básica, es decir, la primaria y secundaria terminadas para que adquieran los conocimientos y habilidades que les permitan comprender mejor el mundo que les rodea.

**Vocación.** El velador deberá tener vocación, es decir, aptitud para hacer su trabajo con agrado y satisfacción de hacerlo bien, asimismo deberá sentir atracción por su actividad.

**Sentido de observación.** El sentido de observación existe cuando el velador es capaz de ver minuciosamente personas, cosas y situaciones que las capta, entiende e interpreta para posteriormente transmitir las.

**Actualización.** Constantemente el velador cuidará de su capacitación, si la hay en la empresa, recibiendo las enseñanzas que proponga ésta.

De acuerdo a todo lo anterior consideramos que el trabajo del velador es muy importante para la empresa o establecimiento ya que es un trabajador que al momento en que inicia sus funciones de guardia nocturno, adquiere varias responsabilidades por el desempeño de su trabajo.

Al estar desempeñando su trabajo el velador, tiene bajo su custodia todos los bienes que se encuentren dentro del inmueble bajo su vigilancia, así como la seguridad de la empresa y personas que estén en ésta, por lo cual el patrón le delega cierta autoridad de mando para que sea obedecido cuando dé una orden.

Ahora bien, es indiscutible que la prevención de los actos delictuosos es la obligación de la mayor trascendencia y, por ende, la que implica mas responsabilidad, tanto que de no cumplir correctamente con su trabajo lo puede acarrear responsabilidad civil y en ocasiones penal.

Por todo lo anterior consideramos que el trabajo del velador es importante de tomarlo en cuenta en su regulación para el bienestar mismo de la sociedad, valorándolo, que cuente con todos los derechos y beneficios que otorga la Ley Federal de Trabajo para todo aquel que presta un servicio subordinado.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** No existe una definición específica para el trabajo del velador en nuestra legislación, por lo que lo definiremos como aquella persona que como guardián nocturno vela y esta al cuidado de bienes y en ocasiones de personas para evitar un daño.

**SEGUNDA.-** Por ser un trabajo nocturno el que va a desempeñar el velador, de acuerdo a lo que establece el artículo 61 de la Ley Federal de Trabajo éste será siempre de siete horas de jornada diarias.

**TERCERA.-** Como trabajador de seguridad nocturno y que de acuerdo a esto el velador permanecerá siempre alerta ya que si se duerme durante la jornada de trabajo, será causa de despido.

**CUARTA.-** El velador no podrá ser considerado como trabajador de confianza por el solo hecho de estar al cuidado de todos los bienes y personas durante la jornada de trabajo.

**QUINTA.-** El velador debe ser capacitado y constantemente adiestrado, para tal efecto proponemos la creación de organismos especializados en cuanto al trabajo de miembros de seguridad a fin de que el patrón de cumplimiento a dicha obligación.

**SEXTA.-** Cuando el velador se encuentre desempeñando su trabajo en la empresa o establecimiento y se presente algún acontecimiento que pueda constituir un peligro, actuará en representación momentánea del patrón hasta en tanto éste o la persona idónea sea localizado.

**SEPTIMA.-** El velador puede ser sujeto de responsabilidad civil y penal; si los bienes se pierden o sufren algún daño, éste tendrá que responder por ello y además será sujeto a investigación.

**OCTAVA.-** Se debe de tomar muy en cuenta el trabajo del velador por los beneficios que obtienen quienes reciben este servicio, otorgandole todos los derechos conforme a la Ley Federal de trabajo.

**BIBLIOGRAFIA**

1. AGUIRRE MARTINEZ, Eduardo. Manual de Vigilancia. Trillas. México, 1991.
2. BORJA SORIANO, Manual. Teoría General de las Obligaciones. Tomo I. Séptima edición, Porrúa. México, 1971.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas. México, 1995.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México, 1992.
5. CUELLAR SALINAS, Raúl Sergio. el al. Del árbol de la noche triste al cerro de las campanas. Tomo I. Pueblo Nuevo, México, 1974.
6. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1990.
7. DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales" Tomo I. Octava edición, Porrúa. México, 1991.

8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición, Porrúa, México, 1985.

9. DE LA MORA, Rosa. Historia Patria. Ideal, México. S.A.

10. FERNANDEZ, Gil. El Concepto de Trabajador en el Derecho Social. Revista de Derecho Español y Americano. Número 3. Septiembre-October. España, 1956.

11. GONZALEZ OBREGON, Luis. Las Calles de México. Sexta edición, Botas, México, 1944.

12. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima séptima edición, Porrúa. México, 1990.

13. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Depalma. Argentina, 1968.

14. MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México, 1983.

15. MUÑOS RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.

16. TORRES ESCAMILLA, Juan. Sumario de Disposiciones Policiales que han regido en la ciudad de México. Libro 5, Foja 140, 1985.

17. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa. México, 1975.

18. VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho del Trabajo. Cárdenas. México, 1979.

19. VIGIL, José María y Riva Palacio Vicente. México a través de los siglos. Tomo I. Segunda edición del valle, México, 1974.

20. VIGIL, José María. et al. México a través de los Siglos. "Historia Antigua". Tomo I. Compañía General de Ediciones, México, 1951.

21. VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. Quinta edición, Porrúa. México 1990.

## **LEGISLACION**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima Octava edición, Porrúa, México, 1993.

2. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Juan B. Climent Beltrán. Tercera edición. Estfinge, México, 1987.

3. Código Civil para el Distrito Federal. Quincuagésima edición, Porrúa. México, 1998.

4. Código Penal para el Distrito Federal. Quincuagésima edición, Porrúa. México, 1992.

## **JURISPRUDENCIA**

1. Despido. Falta de probidad. Dormirse durante la jornada, la constituye.. Jurisprudencia. Tesis 416, pág. 217.

2. Trabajador de Confianza, son los que intervienen en la dirección y vigilancia de un negocio, Tesis 609, p. 312. 1978.



**OTRAS FUENTES**

1. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo XII. **Selecciones del Reader's Digest. México, 1979.**

2. Diccionario Larousse, Quinta edición. **Larousse, México, 1990.**

3. Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo LV, **Espasa Calpa, España, 1988.**

4. **GARCIA PELAÑO Y GROSS, Ramón. Diccionario Usual. Séptima edición, Larousse. México, S.A.**