

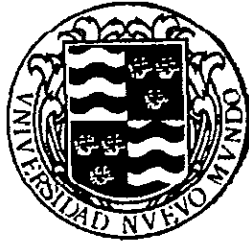
878509

21

2es.

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**LAS OBLIGACIONES PATRONALES Y SU FLEXIBILIZACIÓN
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

EDUARDO RAMIREZ OGARRIO

DIRECTOR DE TESIS: LIC. ADALBERTO LÓPEZ-RUISECO

MEXICO, D.F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

267706



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES,

José y Cristina, por su gran apoyo y cariño incondicional, que me impulsa a lograr mis metas y objetivos.

A MIS HERMANOS,

José y Jorge, con mucho cariño, por lo que son.

A Mimisa y Gabriela
con todo mi afecto.

A MIS ABUELOS, José y Manuel,
porque sin saberlo, heredaron en mí el gusto de
ésta hermosa profesión.

A MIS ABUELAS, Lila y Carmela,
Gracias por todo.

**AL LICENCIADO, José Ignacio
Márquez Perera,** por su ayuda y amistad en
todos estos años.

**AL LICENCIADO, Ramón Beteta
Sorgato,** por los conocimientos que de él
aprendí.

A MIS MAESTROS, por el
apoyo recibido durante mis años de
estudio.

A MIS AMIGOS, los que
espero conservar para
siempre.

CAPÍTULO TERCERO.-

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-	43
---	-----------

CAPÍTULO CUARTO.-

SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES.-	62
---	-----------

CAPÍTULO QUINTO.-

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN RELACION A LOS DERECHOS OBREROS QUE LAS MISMAS GENERAN.-	70
I.- VENTAJAS.-	71
II.- DESVENTAJAS.-	85

CAPÍTULO SEXTO.-

LA FLEXIBILIZACION DE LA OBLIGACION PATRONAL.-	95
---	-----------

CONCLUSION.	100
--------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.	110
----------------------	------------

INDICE.-	PÁGINA.-
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO PRIMERO.-	
I.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL MUNDO.-	13
A) GRECIA	13
B) ROMA	16
C) EDAD MEDIA	17
D) REVOLUCION FRANCESA	20
II.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.-	23
A) EPOCA PRECOLONIAL	23
B) LA COLONIA	25
C) MOVIMIENTO INDEPENDIENTE	26
D) LAS CONSTITUCIONES Y LA LEY	27
CAPÍTULO SEGUNDO.-	
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.-	33

INTRODUCCIÓN.-

El presente trabajo de Tesis, tiene por objeto poner en revista algunas de las cuestiones de mayor importancia respecto del análisis de las Obligaciones Administrativas Patronales en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en espera de que el mismo pueda contribuir como se establece a lo largo de su cuerpo y especialmente en las conclusiones del mismo; logrando una mayor flexibilización de la propia Ley, tendiente al verdadero equilibrio entre la fuerza de trabajo y la actividad productiva, evitando en la medida de lo posible, la actual postura del ordenamiento jurídico cuyo carácter es eminentemente proteccionista a la clase trabajadora.

Con este objeto, ha parecido útil proceder en el siguiente orden:

Conforme se estableció, el capítulo primero nos remonta a los antecedentes históricos, tomando como fuente los inicios del Derecho Laboral desde la antigua Grecia, pasando por Roma, La Edad Media, la Revolución Francesa y por lo que a nuestro país respecta, desde la época precolonial hasta los días de creación de la Nueva Ley Federal

del Trabajo que actualmente nos rige y que data desde el 1º de mayo de 1970; haciendo mención de la época Colonial, la Insurgencia, las Constituciones y nuestras Leyes laborales.

Desde Grecia, como se señaló, poco es lo que a avances en materia laboral existió, salvo aquellas contempladas en las leyes de Solón y el Digesto Justiniano, producto de la existencia de la esclavitud, siendo aquellas existentes más que razones jurídicas de tipo humanitario, siguiendo en muy poco las tendencias ya más avanzadas que el propio y más antiguo Código de Hamurabi establecía como garantías laborales incluso a los esclavos.

En Roma, producto de las Collegias, la Ley Julia y las Doce Tablas, comienzan a darse avances gremiales que sirven de antecedente al actual movimiento sindical que nos rige y a figuras que hacían mención a la calidad de obreros y patronos que conllevan a establecer entre ellos derechos y obligaciones recíprocas.

La estructura feudal en la Edad Media, apegada a las leyes de Manú, estructuró ciertas disposiciones sobre descansos obligatorios y

derechos de asociación en gremios artesanales, así como potestades sobre la preferencia y el asenso de aprendices a compañeros y de éstos a maestros, estableciendo ventajas patronales de permanencia de los obreros capacitados a la subordinación de su patrón por un tiempo similar al que habían utilizado para obtener el adiestramiento.

La inventiva de maquinaria producto de la revolución industrial, si bien implicó un desplazamiento del trabajo siendo éste sustituido por la nueva maquinaria, el hecho del establecimiento de industrias nuevas de manufactura, requirió la contratación de innumerables trabajadores al servicio fabril trayendo como consecuencia la implantación de medidas innovadoras que establecieron reglas obligatorias a seguir por las partes en la relación laboral. Así mismo con el nacimiento de los movimientos Marxistas se establecen leyes para el proletariado que establecen normas de protección a las clases más desprotegidas, bajo la tutela estatal como órgano regidor máximo de la actividad productiva de una nación que vela como guardián de los derechos de las masas.

En nuestro país, en la época precolonial, la gran Tenochtitlán, dividía para la ejecución del trabajo a la sociedad en castas, estableciendo normas de carácter obligatorio y coercitivo que eficientizaban el cumplimiento cabal de los derechos y prerrogativas recíprocas entre laborantes y empleadores aún existiendo un régimen esclavista, se contenían derechos básicos a estos que por regla general lo eran por ser prisioneros de las conquistas que el pueblo azteca realizaba en sus afanes de expansión territorial.

La etapa colonial, con sus divisiones sociales y la promulgación de la Constitución de Cádiz en la península que regía incluso en la Nueva España y el establecimiento de las Leyes de Indias instaurada por Carlos II, propuso modificaciones laborales en materia de salud, reducción de la jornada laboral convirtiéndola en humana y un salario justo por el servicio prestado.

Con la finalidad de conseguir un equilibrio mayor para aquellos nacidos en nuestro país, tanto criollos como mestizos, pugnan por la consecución de mayores prerrogativas en el ámbito laboral, situación que desemboca en una guerra producto de la ceguera del estado

colonial al no querer modificar sus actitudes respecto de las diferencias sociales, influenciado por los movimientos liberales que en europa regían, donde dicho equilibrio debería darse por si solo y no por la inercia de aquellos que en cualquier estado de derecho deben propiciarla.

En el México independiente, el establecimiento de Constituciones derivadas del Plan de Apatzingán de 1814, 1824, 1842 y 1857; derivan poco a poco del incremento de obligaciones patronales, a cuya desobediencia culminan con las defensas de sus derechos en los paros de Cananea y Río Blanco como antecedente primordial del nacimiento de coaliciones de trabajadores agrupados en defensa de sus derechos, llevando a cabo una huelga que fue reprimida brutalmente por considerarse ilícita.

La promulgación del Código Civil y posteriormente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, da las bases fundamentales para la creación de una Nueva Ley Federal del Trabajo que entra en vigor en 1970, cuyas condiciones normativas entre las partes son el objeto de esta tesis, incluyendo las posibles modificaciones que logren

flexibilizarla, pugnando por el establecimiento de un mayor número de ventajas entre las partes contratantes.

Los derechos y obligaciones patronales contenidos en el capítulo segundo permiten establecer el derecho positivo y vigente que rige las relaciones contractuales de trabajo, estableciendo el conocimiento básico que las partes deben tener con respecto a los derechos y correlativas obligaciones de los sujetos laborales que les permitan hacer valer los principios de garantía de trabajo que contempla nuestra Constitución, recibiendo, ambas partes las prerrogativas que la ley impone para el justo equilibrio de los factores de la producción que redundan en el desarrollo sano de un país en vías de desarrollo y crecimiento. Lo anterior, se complementa con el siguiente capítulo que analiza las responsabilidades a que es sometido un patrón de ejercer su capacidad jurídica para contratar, estableciendo el alcance legal de cada una de las obligaciones a que se compromete por la utilización de un servicio personal y subordinado; catalogando por ramas las prestaciones que permitan al lector un entendimiento más sencillo de las responsabilidades a las que es sometido un patrón respecto a la fuerza de trabajo que requiere dentro de su empresa o industria que

como empleador maneje, pudiendo hacerse acreedor de las sanciones derivadas de la violación de dichos preceptos independientemente de las responsabilidades que su incumplimiento puede conllevar.

Las ventajas y desventajas enumeradas en el capítulo quinto permiten establecer las dos caras de la moneda que en toda rama jurídica necesariamente se da, tratando de compensar en la medida de lo posible las segundas en aras de un mejor perfeccionamiento de la ciencia jurídica.

En el último capítulo, se establecen las bases, conveniencias y motivos para flexibilizar la Ley laboral, comparando incluso nuestra legislación a aquellas de otros países, que por su similitud y condiciones económicas y sociales, han eliminado con provecho la rigidez en sus relaciones laborales.

Para finalizar en el apartado de conclusiones del presente trabajo se establecen las hipótesis para obtener el mayor número de ventajas tanto a los trabajadores como al patrón, basándose en las teorías que algunos estudiosos del derecho han contemplado sobre la necesidad de flexibilizar la norma jurídica, obteniendo de ella el mayor

beneficio en su aplicación, tal y como se ha llevado a cabo en países del viejo continente que han permitido inculcar nuevas ideas a nuestro país sobre la necesidad de establecer reformas a los tabúes que ciertos principios laborales conforman nuestra ley, evitando así el perjuicio del proteccionismo obrero que ha imperado en la legislación laboral y no ha permitido el verdadero alcance y sentido de la Ley Federal del Trabajo que establece como su máxima el lograr el equilibrio justo entre las fuerzas productivas del país.

CAPITULO PRIMERO.-

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL MUNDO.-

Hablar de una fuente histórica de las obligaciones patronales, es propiamente referirnos al Derecho Laboral en sí, ya que éste, como cualquier disciplina jurídica se compone de derechos y obligaciones recíprocas que integran y constituyen la relación contractual; por ende, en éste capítulo analizaré en las diversas civilizaciones, épocas del mundo y en nuestro país, las obligaciones patronales o prerrogativas obreras que se dieron en los diferentes tipos de relaciones de trabajo, logrando así entender de manera integral la doctrina partiendo de sus antecedentes.

A) GRECIA.-

La existencia de la esclavitud en los pueblos de la antigüedad, nos hace compartir la opinión del Dr. Baltazar Cavazos¹ en el sentido de señalar que no se podía en aquella época hablar de derechos y obligaciones entre las partes, dado que el esclavo carecía de los

primeros, siendo considerado como un ente material o “cosa”, de la cual su amo o dueño podía disponer cómo mejor lo considerara, sin embargo, cabe aclarar que no siempre un ente material aún cuando esto se refiera a un esclavo como figura jurídica permitida y legal dentro del derecho positivo de alguna época, deba carecer totalmente de privilegios compensatorios a las obligaciones inferidas producto de su condición.² En Grecia si bien los esclavos carecían casi totalmente de derechos y por ende no se obligaba a su amo, tenían ciertas prerrogativas que más que ser derechos, constituían un beneficio al dueño, en virtud de que mientras mejores fueran las condiciones laborales, mayor sería la vida útil del esclavo. En este sentido, podemos decir que se produce la excepción a la regla sobre el Principio General de Derecho de “que a toda prestación constituye una contraprestación entre las partes”, ya que para el propietario o amo, si se producen derechos respecto a las obligaciones de sus esclavos y se generan a su vez obligaciones del primero sin que ellas constituyan

¹CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Editorial Trillas. México 1984. p. 21.

² En civilizaciones más remotas que la propia Grecia, se contenían disposiciones que implicaban la obligación patronal de otorgar capacitación o normas de aprendizaje tal y como lo establecía el Código de HAMURABI; posteriormente en las Leyes de Manú, se estableció respecto de la jornada de trabajo, que esta sola podía ser desde que el Sol salía hasta su ocaso y siendo que no había luz artificial, esta era sola y preferentemente durante el día.

derechos del segundo; dicho de otra forma, el esclavo no obtiene prestaciones por el servicio desempeñado, más bien transfiere estas a un tercero ya sea que se haya beneficiado por la venta de la cosa o por el cobro de la tenencia de la misma.

En Grecia, encontramos dictámenes y legislación escueta sobre normas protectoras del trabajo, incluso para aquellos que disfrutaban de la libertad, algunas como las Leyes de Solón en Atenas, a que hace referencia el Digesto de Justiniano, autorizaba la constitución de asociaciones que se regían por sus propios reglamentos, siempre que no contravinieran las disposiciones estatales, so pena, de no poder continuar operando. Esta figura más apegada a lo que actualmente se denomina una sociedad mercantil o a una actividad empresarial, poco nos refleja las condiciones laborales ya que estas como se menciono eran prácticamente nulas al existir la esclavitud como institución que el propio Aristóteles justificaba, señalando que cierto sector debía cumplir con satisfacer las necesidades de desarrollar los trabajos más pesados, respecto de lo anterior, surgen las denominadas "HETARIAS" o asociaciones compuestas por trabajadores esclavizados o "THASIAS" , donde los asociados jamás se

preocuparon por no ser conveniente para ellos, establecer leyes referentes a la relación laboral que constituyeran derechos y obligaciones entre las partes.

B) ROMA.-

Esta civilización a la que algunos autores consideran la continuación del esplendor griego, continuó con la figura de las asociaciones las que fueron denominadas "COLLEGIA" o colegios a los que Servio Tulio les otorgó existencia jurídica y legal. Estos se componían por trabajadores manuales o artesanos libres dedicados a la carpintería, herrería u otro oficio y estaban constituidos por sus propios estatutos y reglamentos autorizados por la propia Ley Julia y la Ley de las Doce Tablas³, la que rezaba:

"Los Colegios, para constituirse o disolverse, requieren de la autorización del Estado; pudiendo éste en cualquier momento disolverlos o revocar su autorización. Sus estatutos serán dados libremente por sus miembros, debiendo no contradecir a la propia ley".

³ Citado por: RUPERCHT, Alfredo S. Derecho Colectivo del Trabajo. Instituto Latinoamericano del Trabajo. p.22

Cabe destacar, que en los colegios se empezó a permitir la entrada a esclavos libertos, lo que implica la potestad en ciertos casos y circunstancias de la posibilidad de manumitirse siendo no libre y aunque propiamente esto no se considera un derecho del esclavo ni imponía la obligación a su amo de libertarlo, algunos obtuvieron dicho beneficio que equivalía a pasar de ser un ente sujeto de obligaciones y carente de derechos a uno que gozaba plenamente de ellos.

Otra figura de importancia en Roma fue la que distinguía las figuras del "*Locatio Conductio Operarum*" y del "*Locatio Conductio Operis*" que comienza a distinguir las figuras del trabajador y del patrón respectivamente, estableciendo los derechos y obligaciones producto de la relación laboral. ⁴

C) EDAD MEDIA.-

El Feudalismo es la figura característica de esta época, donde se revela una transición de la esclavitud, o sea, animales sin derechos, a otra donde los trabajadores denominados "SIERVOS", o sujetos a

ciertos derechos que dependían de la potestad del "SEÑOR FEUDAL", éstos, debían apegarse a las condiciones que establecían las Leyes de Manú las que señalaban normas mínimas sobre la jornada laboral durante los siglos catorce y quince de nuestra era ⁵.

En esta etapa, sin duda, existe la obligación de respetar ciertas reglas de trabajo las que si bien actualmente serían exageradas como establecer jornadas de 14 horas de trabajo diarias tal y como sucedía en Francia, dichas disposiciones son un verdadero adelanto comparado al sistema esclavista donde nada se contemplaba al respecto, es más, estas leyes medioevales contenían disposiciones sobre descansos obligatorios (incluyendo medio día del sábado) y días inhábiles, computándose hasta un total de 30 por cada año de servicios prestados.

Así mismo, comienzan a surgir los llamados "GREMIOS"⁶ cuya finalidad era la obtención de mayores privilegios a la naciente clase

⁴ GUERRERO Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A., 16ª ed. México 1989 p.17

⁵ Citado por ISLAS SHAW, Roberto F. En Modernidad de la Jornada de Trabajo. Tesis UNUM 1995. P. 33

⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México 1985. p 8

trabajadora lo que constituyó un verdadero antecedente del sindicalismo que por definición establece que será: *“Una coalición de trabajadores en defensa de sus derechos”*, traducándose esto en obligaciones patronales.

En este mismo orden de ideas, dentro de los gremios, se comienza a dar otra obligación que se apareja al antecedente actual de los Derechos de Ascenso, Preferencia y Antigüedad, ya que en estas agrupaciones obreras se daban tres clases de jerarquía obrera, a saber: Los Maestros, Los Compañeros y Los Aprendices. El primero era generalmente el dueño (patrón) o cuando menos contaba con el conocimiento del oficio, adquirido por el proceso de aprendizaje y enseñanza que se traducía en experiencia, contando con facultades de enseñarlo y supervisar los trabajos realizados por trabajadores de menor jerarquía según señala Leonardo Graham en su obra *El Sindicato en México*, estableciendo que:

“ El cargo de maestro se obtenía por herencia o por exámen presentado ante el Consejo de Cooperaciones o por haber realizado una obra maestra que lo hiciese destacar de los demás aprendices o compañeros.”

Los aprendices eran aquellos que una vez habiendo realizado su periodo de aprendizaje, podían someterse al ascenso mediante exámen para obtener el grado de compañeros, que equivalía a aquellos que por razones gremiales o falta de recursos no podían establecer su propio taller. Lo anterior implica que la escala de ascenso iba desde el rango más bajo, el de aprendiz o recién ingresado, debiendo éste obediencia a su maestro el que se obligaba a su vez a otorgarle habitación, comida y educación a cambio de una retribución. Una vez aprendido el oficio ascendía a la categoría de compañero en la que debía mantenerse por cuando menos un periodo igual al empleado como aprendiz o sostenerse en ella si no contaba con los recursos para establecer su propia industria, para pasar finalmente al nivel máximo de maestro una vez que las condiciones así se lo permitieran.

D) LA REVOLUCION FRANCESA.-

La manufactura de bienes se abre producto de la inventiva humana, requiriéndose con ello la prestación de servicios de personal a cargo de las florecientes industrias, naciendo las relaciones obrero

patronales y sus consecuentes problemas derivados de esta relación que necesariamente deben ser resueltos por la ley y por los tribunales vigentes encargados de aplicarla, desgraciadamente a la luz del jurista de aquella época solo se contaba con el Derecho de Gentes o Derecho Civil que resultaba totalmente inadecuado en su aplicación a las relaciones laborales, lo que provoca poco a poco el nacimiento de una nueva rama jurídica, el Derecho Laboral, que estableció las nuevas normas, contemplando derechos y obligaciones *ad hoc* a la naturaleza de esta rama jurídica.

Lo anterior trajo como consecuencia que otros países como el Reino Unido en 1802, aprobara el Moral and Health Act conteniendo normas de protección obrera tales como duración de la jornada, trabajo de menores y prohibición del trabajo nocturno.

A partir de 1848, el manifiesto comunista de Karl Marx crea la idea del proletariado señalando que la clase trabajadora no toleraría injusticias que se tradujeran en detrimento de los derechos obreros, confirmando con ello los primeros visos de la prevención y la seguridad social, es decir, otorgar al trabajador la seguridad de poder

continuar con un estándar de vida similar al que llevó durante su vida laboral, proporcionándole el aseguramiento necesario en caso de enfermarse o morir. La prestación anterior solo se convierte en una obligación patronal hasta que cambia la idea de proteger al trabajador como un simple acto de misericordia o limosna para convertirse la Seguridad Social en un verdadero derecho del trabajador, subsanando con ello el riesgo producto de una eventualidad y ofreciendo servicios médicos sin costo para el obrero, como una verdadera prestación laboral en la que actualmente participan no solo el patrón sino el Estado como guardián de los derechos de una clase que durante siglos permaneció desprotegida.⁷

⁷ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. p.p. 9-23.

II.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO.-

A) EPOCA PRECOLONIAL.-

Es conveniente analizar el nacimiento del Derecho del Trabajo en México y su evolución, para tener un panorama jurídico de la evolución de las obligaciones que constituyen el antecedente de los derechos obreros incluso hasta nuestros días.

Las culturas precortesianas de nuestro país poco aportaron respecto de las condiciones laborales entre ellos, se sabe que los Aztecas tenían una marcada división social entre "NOBLES" y "FUEBLO", es decir, los que necesitaban trabajar para vivir y aquellos que se hacían servir por estos.

Los primeros tenían todos los privilegios, en cambio la clase trabajadora no, sin embargo, existiendo incluso la esclavitud, éstos no eran considerados como cosas, podían adquirir sus propios bienes y tenían derechos, a diferencia de los que en Grecia y Roma existieron, por lo tanto, encontramos un mejor avance de las relaciones laborales

que esta civilización establece en comparación con los pueblos europeos.

Así mismo, encontramos figuras jurídicas gremiales de artesanos, donde se agrupaban las clases trabajadoras haciendo respetar sus derechos y satisfaciendo necesidades mediante el trabajo personal, en ellas se contaba también con un complejo sistema de jerarquía y ascensos dependiendo del oficio que se practicaba, pero la finalidad principal de estas culturas era el comercio de los productos obtenidos mediante el trabajo y la agricultura más que la regulación de las normas de trabajo que imperaban.⁸

Cabe destacar, que sí bien esta cultura justificaba coartar la libertad, permitiendo la esclavitud; tenía muy en consideración el principio de justicia, probablemente por los severos castigos sometidos al infractor, de ahí que las pocas obligaciones que el noble tenía con sus trabajadores fueran respetadas cabalmente.

⁸ CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Offset Ale México 1984, 6ª ed. p.7.

B) LA COLONIA.-

En esta etapa histórica encontramos una gran desigualdad jurídica y por lo tanto laboral entre los habitantes de la Nueva España, catalogando a los habitantes en diferentes jerarquías sociales que le permitían un mayor o menor número de prerrogativas y derechos de acuerdo a su condición. La población imperante se constituía en primer lugar por la población indígena o indios del lugar, que al ser conquistados fueron rezagados a las labores más difíciles e incluso inhumanas, careciendo por tanto de casi todos los derechos, constituyéndose en mano de obra sumamente barata o casi gratuita llevándolos a niveles de esclavitud. Los Mestizos, producto de la combinación de razas indígena y española, tuvieron un poco más de consideraciones laborales, sin embargo estas en la mayoría de los casos se nulificaban producto de esa herencia aborígen que implicaba desprecio a los conquistadores. Los Criollos, hijos de españoles nacidos en la Nueva España, gozaban de buenas condiciones laborales, las que nunca podían equipararse a la de los peninsulares, simplemente por no haber nacido en la madre patria. Finalmente, los Españoles, gozaban de plenos derechos, simplemente debían ofrecer

su obligación a sus trabajadores dependiendo la categoría de estos, conformándose en una elite patronal que explotaba a la clase desprotegida, para enriquecerse en el ámbito económico, político y social.

Por ello, el Rey Carlos II de España, a fin de regular las relaciones jurídicas surgidas por la conquista, decreta en 1680 las LEYES DE INDIAS, compilación de nueve volúmenes donde se destacan leyes obligatorias de diversa índole y también relativas a la protección de los trabajadores, tomándose precauciones respecto a la vida y salud, limitando la jornada a ocho horas e imponiendo el descanso dominical, además de un salario justo por el servicio prestado.⁹

C) MOVIMIENTO INSURGENTE.-

La desigualdad jurídica en casi todos los aspectos, incluso en las condiciones laborales de los habitantes de la Nueva España (mestizos

⁹ Es importante señalar que dichas disposiciones no fueron producto de reivindicaciones de demandas de trabajadores, fueron impuestas por la corona en beneficio de las provincias de América, tal vez, con un ánimo más bien de tipo cristiano por provenir de reyes católicos, que con la finalidad de establecer un verdadero Derecho Laboral, que estableciera normas obligatorias y coercitivas en defensa de los derechos de la clase obrera imperante durante esa época.

en su mayoría), provoca el movimiento independentista que si bien no tiene frutos inmediatos en cambiar de facto la situación jurídica de sus habitantes, es la pauta para el comienzo de un sin número de inclusiones posteriores que originan la creación de una más justa legislación y garantía laboral.

Durante el movimiento insurgente de 1810, propiamente no se encuentran avances ni legislación de trabajo, haciéndose ver la actitud abstencionista del Estado producto del contagio del Liberalismo europeo que busca el equilibrio propio y por sí mismo de los factores de la producción.

D) LAS CONSTITUCIONES Y LA LEY.-

La Constitución de Apatzingán de 1814, solo hace referencia de la libertad de trabajo permitiendo dedicarse a cualquier cultura, industria o comercio, pero su artículo 38 pone como excepción los relativos a la asistencia pública.¹⁰

Al aparecer el Código Civil, éste regula al contrato de trabajo, equiparando la relación laboral a una de naturaleza civil; siendo a cargo de las leyes penales la sanción a aquellos que perturben la paz aunque sea reivindicando los derechos de los trabajadores, incluso el de huelga.

La Constitución de 1824, no hace referencia en absoluto a cuestiones laborales.

La Constitución de 1842, establece en la fracción XVI de su artículo 5º, La prohibición de poder dedicarse a cualquier oficio sino se es un profesional en el ejercicio de sus funciones.¹¹

El Estatuto Orgánico Provisional que complementa la Constitución a que he hecho referencia en el párrafo anterior, expedido el 23 de mayo de 1854, con carácter de transitorio, contiene disposiciones relativas al trabajo como garantías de libertad en sus artículos 32 y 33¹², señalando:

¹⁰ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Editorial Porrúa. México 1964 p 32

¹¹ Ibid. p 304

¹² Ibid. p.503

“ Art. 32: Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una Ley especial fijará el término a que puedan extenderse los contratos y la especie de obras sobre las que hayan de versar.”

“ Art. 33: Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política, en su caso fijará el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de 5 años; se establecerán las horas en que diariamente se empleará al menor, reservándose el derecho de anular el contrato siempre que el amo o maestro use malos tratos para con el menor, no provea sus necesidades según lo convenido o no le instruya convenientemente.”

La Constitución liberal de 1857, no incluye de modo alguno garantías de tipo social. Su artículo 5º señala de forma vaga y escueta la Libertad de Trabajo:¹³

“Art. 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de

¹³ Ibid. p.472

trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco pueden autorizarse convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”

A principios de este siglo se suscitan los movimientos de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Cananea producto del abuso constante de los patrones a sus trabajadores, a manera de ejemplo cito lo que señala John Kenneth Tumer:¹⁴

“Los esclavos se levantan cuando suenan las campanas a las 3:45 de la mañana y el trabajo comienza tan pronto como puedan llegar a su labor y termina cuando ya no se puede ver por la obscuridad y “ en el caso”, prosiguen por muchas horas de la noche.”

Estos movimientos son sometidos brutalmente en aras de prohibir lo que la ley no permite, habiendo violado flagrantemente los derechos obreros.

En la Revolución, se pone especial interés a los derechos del trabajador campesino, bajo el grito de “Tierra y Libertad” lanzado por Zapata, pero este se hace más bien con visos políticos ya que a nivel

Constitucional no se refleja ningún avance o estudio de la legislación laboral.

Es hasta después de 1910 en Veracruz, Yucatán y Coahuila que comienzan a aparecer proyectos de leyes que regulen las cuestiones laborales tal como el Proyecto de Zubarán de 1915 que antecede al Artículo 123 de la Constitución Política de 1917. En él, Los legisladores con marcada tendencia social heredada de la colonización europea, plasman normas en la Carta Magna, cuyo objetivo es la protección trabajadora, incorporando preceptos que prohibían abusos que lo agotaran físicamente o no establecieran una justa remuneración y otras reglas que dieron como consecuencia la promulgación de la Ley Federal del Trabajo anterior y de 1970, la del Seguro Social y las reformas al artículo 123 de 1978, todas ellas que conllevan a encontrar el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.¹⁵

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se establece mucho más que lo que consagra el propio artículo 123, sin embargo se

¹⁵ KENNETH TUMER, John. México Bárbaro. Editorial Estados Unidos. 5ªed. 1987 p.21.

incluyen normas sobre restricciones a la jornada de trabajo, colaboración de los obreros en caso de siniestros, prohibición de trabajar horas extras a mujeres y niños y pago de tiempos extraordinarios, el que jamás podría exceder a 48 horas como máximo, etc. ¹⁶

La Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970, mantiene los principios anteriores con algunas novedades, consignadas ellas a lo largo de su texto y más propiamente dicho en su Título Cuarto, Capítulo Primero Artículo 132, que establece las obligaciones patronales, de las cuales se habla detalladamente en el capítulo siguiente del presente trabajo.

¹⁵ GUERREO, Euquerio. Op. Cit. p.p.21-26.

CAPITULO SEGUNDO.-

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.-

Uno de los puntos de mayor relevancia en el presente trabajo de tesis, es el análisis de las obligaciones patronales, que constituyen el elemento primordial de la relación laboral, ya que es indispensable para que ésta funcione que se velen y protejan las condiciones mínimas recíprocas entre trabajador y patrón. De ello, habla al respecto el Lic. Euquerio Guerrero¹⁷:

“ Para el trabajador y para sus dirigentes es, consiguientemente, indispensable conocer cual son los derechos y cuales son sus obligaciones pues debemos recordar aquí el principio general de Derecho según el que, a todo derecho corresponde una obligación y viceversa.”

Dicho lo anterior de otra forma, en cualquier relación jurídica si uno tiene una derecho o prerrogativa en función a otra persona, es que a

¹⁶ DE BUEN, Nestor. La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados en México. Editorial Porrúa, 1ª ed. México 1993 p.p. 111-132

¹⁷ GUERREO, Euquerio Op. Cit. p.205.

esta última necesariamente le corresponde cumplir la obligación que el primero puede exigirle.

En el presente capítulo, se analizarán las principales obligaciones que deberá contener la relación laboral, las que constituyen un derecho Constitucional y laboral irrenunciable para los trabajadores.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo¹⁸ en su Título Cuarto, Capítulo I, señala las obligaciones patronales o derechos laborales de los trabajadores estableciendo las siguientes:

“ Artículo 132. –

Son Obligaciones de los patronos:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad a las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

¹⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa S.A., 79 ed. México 1998. p.80-84.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en el que prestan sus servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, abteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro de un término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º, de la Constitución, cuando estas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual al trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término

de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades de Trabajo Y Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de los hijos de éstos, designado en atención a sus cualidades, aptitudes y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando

sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XVI.- Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres oficinas, y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos deberán modificar en su caso las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes o reglamentos para prevenir accidentes o enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se

expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el servicio, las disposiciones conducentes a los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda a doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas por el artículo 10, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia, que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse de del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en la fracción IV del artículo 97 y VII del artículo 110 y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de

los Trabajadores: Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por esta Ley.”

De la transcripción anterior, se deduce la importancia que éste artículo implica ya que como señala el maestro Guerrero¹⁹, este numeral establece la finalidad real de la relación contractual en materia laboral, pues de las obligaciones de los patrones y trabajadores se obtienen los elementos principales para que el funcionario del que dirige una empresa logre cumplir su cometido, ya que el dirigente de hombres en un trabajo tiene a su cargo la armonía entre las partes y la mayor productividad, como consecuencia, el cumplimiento de las obligaciones es el medio más efectivo porque implica velar porque todos los integrantes de la empresa o institución cumplan con sus deberes, respeten los derechos legítimos de las partes y convenzan a los trabajadores de la necesidad de respetar, a su vez, los derechos patronales.

¹⁹ Guerreño Euquerio. Op. Cit. p.p.205-229.

De lo anterior, se desprende que es condición *Sine qua non* conocer las obligaciones patronales, los derechos obreros y viceversa, respetando el principio general de derecho señalado, el cual reviste importancia suprema en el Derecho Laboral, por el hecho que los trabajadores sepan a que está obligado su patrón para con ellos, evitando así que les sean violados sus derechos y a su vez entiendan que al ser titulares de ellos deban notar que se hacen acreedores también a obligaciones, evitando un desbordamiento de los obreros sobre sus patrones, logrando así la paz social y el progreso económico del país.

De las obligaciones que el artículo en cuestión señala, podemos distinguir aquellas que per sé son de suma importancia en la relación, de ahí que más adelante se haga necesario hacer un análisis del mismo, explicando fracción por fracción, el sentido que el legislador quiso implantar en cada una de ellas.

CAPITULO TERCERO.-

ANALISIS JURIDICO DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

Conforme al texto del artículo anterior, se puede señalar respecto a sus fracciones, el alcance que cada una tiene, abundando así en el verdadero sentido que el legislador pretendió darle al consignarlas por ley como obligaciones patronales:

La fracción I se funda en el principio contractual ya sea tácito o expreso de incluir los derechos y obligaciones a los que las partes se someten, a su cabal cumplimiento, pudiendo ser pactadas todas las condiciones necesarias a la relación de trabajo siempre que no contravengan a la Ley y con tendencia a conseguir el equilibrio y la justicia social que fundamenta la Ley Federal del Trabajo²⁰. La teoría del precepto anterior, está en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional que de acuerdo a la propia exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo busca que los trabajadores obtengan mayores beneficios en la medida en que la industria vaya en desarrollo.²¹

²⁰ Ley Federal Del Trabajo. Op. Cit p.21

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto y... , LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa. 7ª ed. México 1998 p.p. 21-22.

La fracción II, implica varios aspectos que consigna el Título Tercero, Capítulo V de la Ley de la materia, definiendo el pago, la unidad por la que se fija, su integración y característica remuneradora, aguinaldo, plazos y montos de pago semanal o quincenal, así como las indemnizaciones a que tenga derecho, basado en el salario percibido.²²

Las fracciones III y IV, establece una obligación que va de la mano al principio de subordinación de la relación laboral, ya que el trabajador presta su servicio a las ordenes de su patrón efectuando únicamente las labores que este le encomienda, por ello éstas deberán verificarse con instrumentos, útiles o herramientas proporcionadas por el patrón o en su defecto deberá éste reponerlas por el desgaste natural que sufran, así como un lugar adecuado a efecto de que no sufran detrimento, pérdida o robo.

Las fracciones V y VI, se fundan en el aspecto humanitario por un lado de la imposibilidad que un trabajador rinda en su trabajo durante una jornada completa sino cuenta con el elemento mínimo de

comodidad para desempeñarlo y por el otro, a la condición de ser humano que amerita respeto como tal, independientemente de la subordinación a la que el trabajador se encuentra sujeto y esta obligado para con el patrón.

Las fracciones VII y VIII, hacen mención a la potestad del empleado de poder constatar fehacientemente y probar públicamente su salario, su antigüedad e incluso su conducta para el caso de decidir un cambio de empleo o fuente de trabajo.

Las fracciones IX y X, tienen relación al precepto Constitucional que ampara la Carta Magna en su artículo 5º ²³, de sufragar libremente, votar y ser votado, para ser elegido a un puesto de elección popular de manera democrática en los términos y condiciones que las leyes electorales consignan. Así mismo, de cumplir con los deberes ciudadanos que el núcleo social de trabajadores o el Estado le impone sin pena de poder perder su empleo.

²² LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p.p.62-64.

²³ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Ediciones Andrade. Tomo I, 15ª ed. México 1986. P.103.

Los derechos de Ascenso en los que se prefiere a un trabajador en vez de a otro, son en orden de importancia la antigüedad con que cuenta; la aptitud con la que desempeña su labor, habiendo sido capacitado por igual que los trabajadores de su misma categoría; la capacidad con que cuenta; la nacionalidad, prefiriéndose a éstos sobre los extranjeros y a la necesidad por no tener otra fuente de ingreso o tenga a su cargo una familia; o por último la situación sindical del trabajador, ya sea que exista cláusula de admisión en el contrato colectivo. Estas, se consignan en la fracción XI del propio ordenamiento legal invocado, obligando al patrón a dar aviso al sindicato titular de los derechos escalafonarios del contrato colectivo, como ente encargado de velar por los intereses y superación de sus trabajadores agremiados.²⁴

Las fracciones XII, XIII, XIV, XX y XXV se relacionan al servicio social, cultural, deportivo y educativo que el patrón debe proveer a sus trabajadores, facilitando éste, la instauración de la infraestructura necesaria para el buen desarrollo físico y mental del obrero,

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p.p.102-105.

provocando su alfabetización en aquellas áreas no se cuenta con los servicios básicos para efectuar dichas labores.

La fracción XV, reviste especial importancia, por tal motivo la propia Ley señala en capítulo específico, las condiciones a las que se someterá la Capacitación y el Adiestramiento del trabajador²⁶, señalando el derecho de incrementar su nivel de vida y productividad, perfeccionando sus habilidades para ascender a un puesto o vacante superior, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene propuestos a través de la integración de comités y comisiones específicas, el horario a efectuarse, su organización y funcionamiento, etc.

Las fracciones XVI, XVII y XVIII, hablan de la Seguridad Social a la que está sometido el trabajador y por su importancia, el legislador ha compilado toda esta información en una rama específica y autónoma del Derecho que es el de la Seguridad Social, el cual cuenta con una ley propia que establece una serie de seguros que otorgan previsión al trabajador que está expuesto a eventualidades propias del

trabajo que desempeña. Por la magnitud de la obra y por escaparse al sentido estricto que este trabajo tiene, únicamente mencionaré los diversos seguros a que un trabajador tiene derecho, explicándolos en forma somera para inducir al lector los beneficios que esta fracción del artículo que se comenta otorga al trabajador²⁶:

1. **Seguro de Invalidez**, otorgado a aquel trabajador imposibilitado de desempeñar el 50% de su habilidad comparado a cuando estaba sano; teniendo derecho a una pensión vitalicia desde el día en que se produzca el siniestro, cesando esta a su recuperación si la hay, siempre y cuando la eventualidad no haya sido intencional, preexistente o no reúna las cotizaciones necesarias.²⁷
2. **Seguro de Vejez**, a partir de los 65 años, el trabajador recibe en forma vitalicia una pensión por jubilación equivalente a un porcentaje de su salario percibido durante su vida útil laboral.²⁸
3. **Seguro de Cesantía en Edad Avanzada**, equivale a una prejubilación, requiriéndose 60 años de edad y por ende el porcentaje salarial es inferior, transformándose en pensión de vejez una vez transcurridos los cinco años²⁹.

²⁵ Capítulo III Bis, artículos 153 A a 153 X de la Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. p.p.94-101.

²⁶ HERRERA GUTIERREZ, Alfonso. Seguro Social Mexicano. Edición del autor. México 1961. p.270.

²⁷ Ibid. p.277

²⁸ Ibid. p 281

²⁹ Ibid. p.283.

4. **Seguro de Viudez.** La esposa del asegurado fallecido que gozaba de una pensión de las anteriormente señaladas, tendrá derecho a una pensión de seguro vitalicio equivalente a la mitad que recibía, por la muerte del asegurado, situación idéntica al viudo si dependía económicamente de la asegurada.³⁰ Este seguro es también llamado Seguro de Muerte.
5. **Seguro de Orfandad.** Esta pensión con la que cuentan los hijos del asegurado fallecido puede prorrogarse hasta que cuentan con 25 años en los casos de que requieran solventar sus estudios, si lo comprueban.
6. **Seguro de Riesgos de Trabajo. Accidentes y Enfermedades Profesionales.** El trabajador queda protegido de cualquier accidente o enfermedad obteniendo la asistencia médico – quirúrgica y hospitalaria necesaria, servicios farmacéuticos, prótesis y ortopedia, cuando la eventualidad se produce producto del desempeño del trabajo que realiza³¹.
7. **Seguro de Enfermedades no Profesionales.** La asistencia se le otorga al trabajador en los mismos términos que el seguro anterior producto de aquellas enfermedades que minen su salud aun cuando estas no sean producidas directamente en el desempeño de su trabajo³².
8. **Seguro de Maternidad y Ayuda de Lactancia.** La mujer tiene derecho a las prestaciones de este seguro durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, respecto a

³⁰ Ibid. p.287.

³¹ Ibid. p.231-234.

atención gineco-obstetrica, alimentación para el recién nacido y canastilla de maternidad.

- 9. Guarderías y Servicios Sociales (Instalaciones deportivas y servicios funerarios).** Con la finalidad que la madre trabajadora pueda llevar a cabo sus labores, se fijan en la fuente de trabajo, o en lugares cercanos, sitios que cuiden a los menores hasta la edad preescolar. Así mismo el IMSS, cuenta con velatorios que prestan servicios funerarios sin costo para los deudos asegurados y centros deportivos y sociales como Oaxtepec para el recreamiento de los trabajadores.

Todos ellos tienen la finalidad de lo que nuestro derecho consigna como la previsión social, es decir:

“ Evitar la zozobra en que un trabajador pueda vivir por el temor de que en el mañana no cuente él o su familia con las mismas expectativas de vida que tuvo durante su vida laboral, producto de una enfermedad, accidente, riesgo de trabajo o la misma muerte.”³³

Por ello, la Seguridad Social tiene como efecto, al no ser posible evitar contingencias, asegurar al trabajador que en caso de sufrir alguna, cuenta con los medios necesarios para hacerle frente, sin menoscabo de su salario o su capital.

³² Ibid. p. p. 247 y 248.

La fracción XXVII va estrechamente ligada al Seguro de Maternidad analizado anteriormente.

La última fracción de este análisis tiene relación a las comisiones que deben establecerse conforme lo establece el propio contrato colectivo y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto de las preferencias de ascenso y a la capacitación y adiestramiento del trabajador.

De lo anterior, se pueden resumir las obligaciones patronales en las siguientes categorías.

- a) PREFERENCIA.- La importancia que este apartado reviste dentro de las obligaciones patronales, ameritó un trato por separado, que consigna el artículo 154 de la Ley, estableciendo reglas concretas sobre la preferencia, la antigüedad y el ascenso. Respecto a la preferencia, cuando menos el 90% de los trabajadores deberán ser mexicanos, siendo susceptible en forma temporal y solo con fines de capacitación, el empleo de un 10% de empleados extranjeros;

en función al ascenso en puestos vacantes o de nueva creación, se deberá estar en primer lugar a la antigüedad del obrero, siendo que si dos o más concurren en esta hipótesis, se estará al de mayor capacidad, de conformidad a la propia jurisprudencia emitida en tal sentido³⁴.

b) PAGOS.- Estos, deberán efectuarse de acuerdo a las normas vigentes del establecimiento donde el empleado presta sus servicios, respetándose el tiempo, lugar modo y forma de pago del salario pactado a cuya omisión dará lugar a la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón conforme a lo que el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, por ser considerada jurisprudencialmente como una falta de probidad patronal en perjuicio del trabajador³⁵.

c) HABITACIONES OBRERAS.- Esta fracción se remonta incluso a la preocupación constitucional consignada en el

³⁴ Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Tesis 178. P. 159.

³⁵ Ibid. p. 254, Cuarta Sala.

propio artículo 123 de proporcionar vivienda digna a los trabajadores, el que en su fracción XII señala:

“Artículo 123 Constitucional:

... Fracción XII: Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómoda e higiénica...”³⁶

Lo anterior da origen al establecimiento del INFONAVIT a fin de construir depósitos a favor de los trabajadores que den origen al financiamiento hipotecario para cumplir con los fines mencionados.

d) MEDIDAS DE HIGIENE.- Esta medida de carácter humano implica un doble beneficio ya que el trabajador sano no se incapacita proveyendo salud a este y productividad al patrón.

e) PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.- Impedir los riesgos de trabajo como lo obliga el artículo 132 fracción XVII de la

³⁶ Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos Op. Cit. p.103.

Ley, haciendo buen uso de la maquinaria y útiles de trabajo, y disponiendo de los medios y medicamentos necesarios para hacer frente a los primeros auxilios en caso de suscitarse una eventualidad, son obligaciones patronales primordiales, amén de subrogar la responsabilidad al Instituto Mexicano del Seguro Social mediante el cumplimiento del pago de las cuotas obrero patronales a esta institución encargada de solventar las contingencias mediante el aseguramiento.

- f) **HERRAMIENTAS Y UTILES DE TRABAJO.-** De esta obligación lógica, se desprende según la fracción III del artículo 132 que el patrón deberá proporcionarlos, sin que medie indemnización por el deterioro natural de los mismos o en su defecto, el trabajador proporcionará lo suyos propios.
- g) **SERVICIOS EDUCATIVOS.-** La Escuelas “Artículo 123”, son consecuencia de la obligación de establecer centros educativos en aquellos lugares donde por su remota

ubicación fuere imposible el acceso educativo a los hijos dependientes de los trabajadores incluso en edad preescolar, siendo responsabilidad del patrón el sostener la escuela respectiva.

- h) **SERVICIOS SOCIALES.**- De manera semejante al párrafo anterior, en aquellos lugares remotos y aún siendo esto una responsabilidad estatal, el patrón deberá proveer el establecimiento de una extensión de terreno donde puedan integrarse servicios comunales, tales como mercados, centros deportivos o servicios municipales.

- i) **PERMISOS.**- Además de aquellos que las leyes electorales y laborales contemplan a efecto de que los trabajadores ejerzan su derecho al voto, deben contemplarse aquí también aquellos respecto a la incapacidad con goce íntegro de sueldo y a la maternidad que establece un permiso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

- j) **RELACIONES HUMANAS.**- El respeto a la calidad humana produce el efecto de conllevar a un buen ambiente de trabajo el que necesariamente redundará en beneficio de la productividad empresarial, sin necesidad de confundir que el elemento de subordinación implica cierta rigidez por el patrón de emitir ordenes que deban cumplirse en forma estricta por parte del trabajador.
- k) **CARTAS DE SERVICIO.**- Se refiere a cartas de recomendación necesaria para el trabajador que separándose de esa fuente de trabajo requerirá de otra, la que en la mayoría de los casos por medio de este conducto podrá cerciorarse que contrata a una persona con referencias aceptables, cuando menos.
- l) **LOCALES SINDICALES.**- Tiene como objeto la protección del sector trabajador impulsando el sindicalismo.
- m) **LUGARES DE GUARDA.**- Aunque la regla general es que el patrón proporciona los útiles y herramientas de trabajo,

en aquellas ocasiones que el trabajador utiliza las propias, debe contar con una bodega o similar donde en forma segura guarde estas ya que para él son parte de su patrimonio y elemento esencial para proporcionar el trabajo.

n) INSPECCIONES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO.-

La fiscalización por parte de las autoridades de trabajo, tiene como fin el cerciorarse y constatar que las obligaciones son cabalmente cumplidas conforme a la ley, señalando las deficiencias en que el patrón incurra a efecto de solucionarlas y establecer el nivel de riesgo en el que la fuente de trabajo se encuentra para establecer la cuantía de pago de cuotas por este concepto que el seguro respectivo señala.

o) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- El efecto

inmediato de esta prestación es que los trabajadores incrementen su conocimiento para desempeñar puestos superiores con el correspondiente aumento de salario y

mejoramiento de su nivel de vida y, como contraprestación patronal un incremento a la productividad sin necesidad de contratar empleados ajenos o extranjeros. De lo anterior, el propio Capítulo Cuarto, Título XI de la Ley, establece disposiciones para la creación y funcionamiento de un Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo, cuyo objeto sea estudiar y promover la generación de empleos, así como promover y supervisar la colocación de trabajadores, conforme al capítulo III Bis de la Ley de Capacitación y Adiestramiento.

- p) OTRAS.- Dentro de este apartado se reúnen condiciones de comodidad en el desempeño de las labores de trabajo como es, establecer a los obreros para que preferentemente realicen sus trabajos sentados, más, tratándose de madres en estado de gravidez; así como dar aviso a sus representantes sindicales de los puestos de nueva creación y vacantes cuya relación se encamina a

La fracción XIX, se refiere al aspecto sanitario y de higiene que el patrón debe otorgar al trabajador en su persona y local donde desempeña su trabajo, teniendo íntima relación a la seguridad social que redundará en beneficio a la salud obrera, donde el patrón subroga mediante el pago de las cuotas obrero patronales su responsabilidad médica al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las fracciones XXI, XXII, XXIII y XXVI, más que obligaciones al trabajador, son hacia sus representantes, los sindicatos, donde se obliga a proporcionar el patrón los elementos necesarios para su funcionamiento tal son el caso de sus locales o el descuento que debe hacer de las cuotas de sus agremiados.

La fracción XXIV, se refiere al *imperium* con que la ley obliga al patrón a cumplir todas y cada una de las obligaciones contenidas en el artículo 132 de la Ley, estableciendo medios de fiscalización para que el Estado vigile las condiciones en el trabajo, pudiendo ejercitar la facultad coercitiva del Estado imponiendo sanciones que se analizarán en el capítulo respectivo a las omisiones patronales en este respecto.

³³ HUERTA MALDONADO, Miguel Seguro Social, Ley y Reforma. Ediciones del IMSS. México 1958 p.p. XV a L.

otras fracciones ya analizadas respecto a la preferencia y a la capacitación con que cada uno de ellos debe contar.

Las obligaciones anteriores como se señaló, constituyen derechos que por ley corresponden a los trabajadores en cualquier relación laboral; conforme a esta clasificación, el Lic. Breña ³⁷, determina el sector social a que pertenece cada fracción, a saber:

" Las fracciones I, XVI, XVII, XVIII y XIX, son de índole Sanitario y de Seguridad; la II, XX, XXIII, XXIV, de carácter Económico; la III y IV, Laborales; la V y VI, Humanitarias; la VII y VIII, de Reconocimiento al Trabajador; la IX de carácter político; la X, XI, XXI, XXII, de naturaleza Sindical; la XII, XIII, XIV, XV, XXV, Educativa y la XXIV y XXVII de Vigilancia."

Respecto a las clasificaciones señaladas, cabe señalar, que las obligaciones patronales o derechos obreros son de dos clases: Fundamentales y Derivadas, siendo de las primeras el pago del salario a cuya contraprestación se presta el servicio y las demás derivan directamente de las anteriores; así mismo, cabe destacar que las

³⁷ BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Colecciones Leyes Comentadas. Ed. Mexicana. México 1988. p.p. 182-185.

obligaciones que se mencionan no deben ser confundidas con prohibiciones que la propia Ley impone al patrón respecto de los trabajadores y que consigna el artículo 133, ya que aunque ambas son irrenunciables e imperativas, la obligación implica una conducta **de hacer**, y la prohibición una de **no hacer**³⁸.

³⁸ Ibid. p 186.

CAPITULO CUARTO.-

SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES.-

Independientemente de la responsabilidad que corresponda al patrón de indemnizar a sus trabajadores si existe una rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, según lo dispone el artículo 52 consistente en el pago de tres meses de salario y percibir los salarios caídos durante todo el tiempo en que dure la resolución del conflicto, hasta que el laudo se emita, de acuerdo al artículo 48 de la legislación.

Al respecto, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señala entre otras, las causas de rescisión por fallas patronales, las que tienen íntima relación a la violación de las obligaciones por parte del patrón como es el **engaño**; la **falta de probidad**, es decir, que el empleador, sus familiares o dependientes realicen sobre la persona del trabajador actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, u otros análogos contra el trabajador, su cónyuge, hijos o demás familiares, ya sea en el servicio o fuera de él, siendo estos de tal

manera graves que hagan imposible continuar cumpliendo con el contrato; el **ocasionar perjuicios**, causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas y útiles de trabajo; **la falta de seguridad**, ocasionándole peligro grave a él o su familia, por carecer de condiciones higiénicas o no cumplir las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

De conformidad al Título Dieciséis de la Ley de la materia, el patrón incurrirá en una serie de responsabilidades y sus correlativas sanciones pecuniarias por violar las normas contenidas en las disposiciones laborales, independientemente de las causales de rescisión y sus respectivas indemnizaciones que se señalaron, de acuerdo a lo que a continuación se establece³⁹:

- El patrón que no cumpla con el porcentaje que señala la participación mayoritaria del 90% de trabajadores mexicanos de acuerdo al derecho de preferencia que consigna la Ley en

³⁹ Ley Federal del Trabajo Op. Cit. p. p. 452-461.

su artículo 154 se hará acreedor a una multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general⁴⁰.

- La violación a las fracciones IV, VI, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII del artículo 132 implica una multa equivalente de 3 a 95 días de salario mínimo general a aquel patrón que no proporcione lugar seguro para la guarda de útiles y herramientas de trabajo; no guarde la debida consideración, absteniéndose de mal trato de obra y palabra hacia sus trabajadores; no expida las constancias y recomendaciones en un término de tres días hábiles a aquellos trabajadores que se separen de la fuente de trabajo; les impida el derecho a acudir a manifestar su sufragio de conformidad a lo que establece el artículo 5º Constitucional o les impida faltar por causa justificada a sus labores en el desempeño de una comisión estatal o sindical; no establezca las Escuelas "Artículo 123" y omita los descuento que a petición del sindicato estén previstas en el artículo 110, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁰ Ibid. p. 452.

- De 15 a 315 veces el salario mínimo, por no otorgar la Capacitación y el Adiestramiento que contempla la fracción XV del artículo 132, pudiéndose duplicar el monto si dicha violación no es subsanada dentro del plazo que para ello se concede.

- El mismo monto pecuniario procederá cuando el patrón reciba una visita de las autoridades laborales a efecto de realizar una inspección o vigilancia en los términos de la fracción XXIV del ordenamiento legal invocado; así como no respetar las normas de seguridad e higiene o las medidas que las leyes fijan para prevenir los riesgos o accidentes de trabajo, duplicando así mismo la sanción en caso de que no se corrija, hasta el grado de establecerse la clausura definitiva del negocio en los términos del artículo 512 D de la Ley, que establece que el patrón deberá realizar las modificaciones reglamentarias y al establecimiento a fin de cumplir con todas las medidas de seguridad e higiene en coordinación con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a efecto de otorgar dichas medidas de prevención dentro de la fuente de trabajo.

- DE 15 a 155 veces el salario mínimo general, como sanción al incumplimiento de las fracciones II, IV, VI y VII del artículo que invoca las obligaciones patronales, es decir, no proporcionarles la herramienta y útiles de trabajo necesarios para el desempeño de su trabajo, lugar de guarda de los mismos, otorgarles mal trato de obra o palabra a los trabajadores y no otorgar constancias de los días trabajados y salarios devengados a solicitud del trabajador.

- Existen multas para aquellos patronos de hasta 155 veces el salario por incumplimiento a aquellas obligaciones que si bien no se analizaron oportunamente por referirse a trabajos especiales en buques o domésticos, no eximen de su cumplimiento a estos, cuando no otorgan alojamiento, alimento, gastos familiares, etc., en los términos del artículo 204 y 311 de la Ley laboral, así como a trabajos de menores y mujeres embarazadas como lo establece el Título Sexto en sus capítulos respectivos⁴¹.

⁴¹ Ibid. p. p. 109, 112, 117 y 156.

- Existen otras sanciones contempladas por el artículo 1002 de la Ley, referentes a las violaciones de las condiciones que otras leyes establecen, tal es el caso de la falta de inscripción de los trabajadores en materia de Seguridad Social o Habitaciones de los Trabajadores en los términos de la Ley del Infonavit, imponiendo de 3 a 315 veces el salario mínimo como multa⁴².

El conocimiento de una violación de las anteriormente señaladas produce la sanción respectiva, la cual podrá ser denunciada por el propio trabajador, su sindicato, federación o confederación a la que pertenezca, ante la Junta de la Local o Federal que por jurisdicción y competencia le corresponda, así como ante las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Procuraduría de la Defensa del Trabajador o del Menor, según le corresponda.

En los términos de la obligación patronal de otorgar constancias del salario percibido por los trabajadores, la Ley va más allá de una

⁴² *Ibid.* p. p. 454 y 455.

multa administrativa señalando pena corporal de seis meses a tres años para aquel patrón que otorgue dichas constancias o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hizo entrega, duplicando la pena y la sanción en caso de reincidencia.

Así mismo, impone multas y prisión a aquellos funcionarios que por ley deban proteger a los trabajadores de las violaciones señaladas y aún cuando hayan tenido conocimiento de ellas, se abstengan de acudir a las audiencias donde hayan sido citados o no promuevan el juicio respectivo motivado por la violación a los derechos de los trabajadores.

Las sanciones anteriores están para su aplicación a cargo del propio Secretario del Trabajo, cuando la competencia es federal; por los Gobernadores de los estados de la República, cuando la violación se suscita en una entidad federativa y cuya competencia es local o por el Jefe del Distrito Federal⁴³ cuando la controversia se desarrolle dentro de esta jurisdicción. La sanción será impuesta por estos

⁴³ La LFT. habla aún del Departamento del Distrito Federal, sin embargo esta corrección se hace conforme a las reformas respectivas donde el Jefe del Distrito Federal es electo por sufragio popular.

funcionarios una vez que hayan sido oídas por el interesado para proceder a hacerlas efectivas.

La imposición de las sanciones mencionadas tienen por objeto el proteger al trabajador no solo a un nivel íntimo y personal, ya que entonces podría bastar con la condena que el patrón sufra al pagar las indemnizaciones respectivas producto de la rescisión que el trabajador haya invocado, sino que más bien, el espíritu legislativo va más allá protegiendo en forma colectiva a todos los trabajadores, evitando la reincidencia patronal en beneficio de presentes y futuros trabajadores e incluso evitar la corrupción de las autoridades que mediante dádivas puedan enfocarse en proteger más a la parte patronal en perjuicio de los derechos obreros; sin embargo, el establecimiento de las fracciones enumeradas y sus respectivas sanciones traen en consecuencia una serie de ventajas y desventajas para las partes contratantes que amerita su análisis en el siguiente capítulo, estableciendo los efectos positivos y negativos que cada una de ellas conlleva y cual fue el verdadero espíritu del legislador al consignarlas dentro de nuestra Ley.

CAPITULO QUINTO.-

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN RELACION A LOS DERECHOS OBREROS QUE LAS MISMAS GENERAN.-

Se debe tomar en cuenta que la finalidad de establecer obligaciones y prerrogativas recíprocas, es en sí, el fin último de una relación contractual a la que el Derecho Laboral no se escapa. El Legislador debió estar firmemente convencido que estas proporcionarán el mayor número de ventajas a las partes y por ende evitar su violación, incluyendo un apartado coercitivo que produzca una efectiva obligatoriedad y cumplimiento de la norma jurídica; sin embargo, partiendo nuevamente del principio de que *a toda acción le corresponde otra en sentido contrario y de la misma intensidad*, todas estas ventajas en mayor o menor grado producen una desventaja cuyas consecuencias merman o invalidan las virtudes de las primeras produciendo efectos jurídicos de negatividad superior, a veces, al beneficio recibido.

I.- VENTAJAS.-

Es claro que cualquier omisión a las fracciones consignadas en el artículo 132 de la Ley impulsaría al jurisconsulto a creer con razón que esta tendría un efecto eminentemente proteccionista de la clase patronal, reduciendo o eliminando los derechos obreros a una situación esclavista, solo vista y permitida en la antigüedad, de ahí que casi todas estas prerrogativas obreras se expliquen casi por si solas, debiendo por ende solo hacerse mención del beneficio lógico o intrínseco que cada una de ellas provee.

Por lo que se refiere a instaurar el **Pago de un salario** y sus respectivas indemnizaciones, se puede señalar, que este es el nexo que une al patrón y al trabajador, como obligación correlativa del primero para obtener la subordinación de su empleado, o sea el pago de una retribución a manera de alquiler de los servicios y tiempo que una persona dispone hacia otra. El establecimiento de dicha retribución genera una serie de ventajas esenciales del salario en sí, ya que este, no solo se refiere al pago simple de numerario que el

trabajador recibe por prestar un servicio, el artículo 84 de la LFT, establece como se integra además de los pagos hechos en efectivo, como son gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que el trabajador perciba, por tanto la primera parte del artículo en estudio otorga al trabajador un sinnúmero de ventajas derivadas de una simple prestación, de las que el patrón no puede hacerse a un lado. En este mismo orden de ideas, el salario deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de una zona geográfica, proveyendo al que lo recibe los satisfactores necesarios para llevar una vida digna y decorosa producto de su trabajo, estableciendo que obtendrá la misma cantidad que otra persona que realice una actividad igual. El salario, así mismo, conlleva al derecho del que lo recibe a obtener lo que los juristas europeos señalan como la *Treceava* o Aguinaldo, fundamentado en el artículo 87 cuya exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo señala⁴⁴:

“El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos

⁴⁴ Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1975.

extraordinarios, lo que no puede hacer con su salario, porque este está destinado a cubrir sus necesidades diarias.”

Por último, este conlleva a ser la pauta para fijar las indemnizaciones en materia de despidos, muerte y primas de antigüedad y vacacional.

De lo anterior se desprende la enorme importancia de fijar la obligación de pago de la retribución al servicio prestado, ya que originan otras ventajas secundarias al trabajador, que permiten prestaciones accesorias al pago de efectivo que por cuota diaria recibe al prestar un servicio personal y subordinado a cambio de una retribución, basado en la tendencia moderna que en materia de salario expresaron Brun y Galland⁴⁵, señalando los principios, que hablar de salario implicaba una serie de ventajas al trabajador producto de su integración, conllevando a la seguridad en el empleo, la estabilidad en el trabajo y manteniendo el poder adquisitivo del mismo, emitiendo normas de protección que por supuesto son ventajas obreras. Respecto al tiempo, lugar y forma de pago, se otorga al trabajador, la

⁴⁵ Autores citados por GUERREO, Euquerio en su obra p.444 y sig. Op. Cit. p.177

seguridad de saber donde, como y cuando va a recibir su salario y prestaciones derivadas del mismo.

Por lo que al patrón toca, le otorga derechos a su vez, que se traducen en ventajas de productividad dentro de su empresa, ya que como contraprestación al pago, obtiene el servicio personal y subordinado, cuya desatención a estos dos principios le da derecho a rescindir el contrato en forma justificada.

Como segundo punto, se analizará la ventaja que el patrón **proporcione oportunamente los Útiles, Instrumentos y Materiales** para la ejecución del trabajo, señalando simplemente, que lo anterior implica que no se den retrasos en el avance de los mismos y el trabajo sea efectuado de forma correcta y con la materia prima adecuada, lográndose así los niveles de calidad que hacen efectiva la competencia del producto dentro del mercado. De esta obligación, se genera a su vez, la obligación de **proporcionar Lugares de Guarda** para dichos instrumentos cuando por mutuo consentimiento estos han sido proporcionados por el trabajador, situación que provoca, por regla

general un incremento salarial en el trabajo efectuado, permitiendo la restitución de dichos útiles, debido al desgaste natural de los mismos.

Respecto a las fracciones V y VI, del artículo en estudio, se señaló que el propósito fundamental, era sobre la base de la condición humana, debiendo respetar el patrón a sus trabajadores **otorgándoles Buen Trato de Obra y Palabra** y proporcionando los elementos para efectuar su labor en forma cómoda, evitando así la Ley que el empleador confunda el término *subordinación* por el de *sumisión*, provocando actos que disminuyan y menosprecien la dignidad que implica el prestar un servicio por humilde que este sea; logrando que el trabajador tenga un límite en su tolerancia a los abusos, y de darse estos, obtenga la acción de rescindir su contrato por las causales enumeradas en las fracciones II y III del artículo 51 de la LFT⁴⁶. Basándose en la reciprocidad de las obligaciones, el cumplimiento de esta, provoca en los mismos términos, la obligación del respeto consignado en el artículo 134 de la Ley⁴⁷, fundado en los elementos de *personalidad y subordinación* de la relación laboral.

⁴⁶ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. p. p. 50 y 51.

Dentro de la costumbre laboral, al realizarse una nueva contratación, se solicita al trabajador de nuevo ingreso, el que **exhiba Cartas de Recomendación** de antiguos empleos, otorgando la prerrogativa al patrón de saber los antecedentes laborales, la honestidad y honradez de quien va a contratar; dándole a su vez al trabajador la superioridad sobre los que carezcan de este aval para conseguir el empleo, ya que la misma generalmente redacta las habilidades y capacidad que el tenedor ostenta para realizar el servicio vacante. Las constancias anteriores, así como aquellas que señalan el **número de días de Servicios Prestados y el Salario Percibido**, se convierten en un medio probatorio documental fidedigno sobre el salario base de una indemnización y antigüedad, cuando esto pueda generar controversia en un litigio.

Los Permisos a que tiene derecho el empleado, están fundamentados en el párrafo cuarto del artículo 5º Constitucional ⁴⁸ que reza:

⁴⁷ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. p.85

⁴⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. p.p. 4 y 4 -1.

“ En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejales y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes: Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.”

Lo anterior establece la potestad al trabajador de hacer valer sus garantías Constitucionales, sin menoscabo o descuento en su sueldo, pudiendo acudir en horas y días hábiles de trabajo al desempeño de comisiones estatales, electorales o sindicales en forma temporal o permanente sin riesgo de pérdida del empleo y con la garantía de ser restituido en él bajo las mismas condiciones y salario que venía percibiendo y hasta por un lapso de seis años. La propia Constitución, en casos específicos, tratándose de actividades sociales de índole profesional, permite al trabajador una doble retribución, por un lado, la de su trabajo del que es separado en el cumplimiento de una comisión y por el otro, el de la comisión en sí misma.

La Separación Temporal de la Fuente de Trabajo aparenta una complicación para el patrón ya que su planta de empleados se reduce durante todo el tiempo de ausencia de aquel o aquellos que se ausentan, sin embargo, esta situación se convalida en los términos de la última parte de la fracción X del artículo 132 que establece la forma de compensar el tiempo perdido por otro de igual duración sin que este sea contemplado como extraordinario.

Las Vacantes, en el caso de existir una relación contractual colectiva otorga la ventaja al trabajador sindicalizado de ser preferido para el ascenso de una vacante sobre el que no lo es. Dicha ventaja a su vez, logra el objetivo del sindicalismo en nuestro país que implica velar efectivamente por los intereses como legítimos representantes de la clase obrera nacional.

La garantía Constitucional del derecho a la educación, otorga la potestad a aquel trabajador a tener acceso a ella mediante la instauración de **las escuelas "Artículo 123 Constitucional"**, en el caso de que el lugar de prestación de servicios se ubique en una

población remota o de difícil acceso a los medios del Estado para otorgarla. La prerrogativa anterior, permite a la clase obrera en esa situación, poder disipar el fantasma del analfabetismo y aún más, a tener entrada a una educación media de acuerdo a las últimas reformas al artículo de nuestra Constitución que aumenta el derecho a la educación secundaria en forma obligatoria y gratuita a todos los ciudadanos de nuestra nación. En este mismo orden de ideas se encuentra lo dispuesto a **Servicios Sociales**, respecto al establecimiento de mercados, centros recreativos y servicios municipales que el patrón debe establecer en aquellos lugares donde no se cuenten, proporcionando dicha facilidades de elementales servicios que conlleven a satisfacer necesidades vitales en aquellos lugares cuya carencia es evidente.

La Capacitación y el Adiestramiento⁴⁹ representan para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de los recursos humanos respecto de las funciones laborales que deban desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Si bien es cierto, la capacitación no es el único medio que garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, pero si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.

Bajo este marco, la capacitación busca promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización, así como propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Al respecto, la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para cerciorarse del cumplimiento de esta obligación y consciente del sinnúmero de ventajas que otorga, cuenta con una serie de lineamientos editados en guías técnicas que facilitan estableciendo el camino a seguir para que la capacitación surta sus efectos de manera positiva tanto al trabajador como a la empresa, a través de esquemas para el diagnóstico de la necesidad de capacitar

⁴⁹ Elementos Técnicos y Normativos de la Capacitación. Subsecretaría B. Guía Técnica

a los empleados⁵⁰, elaborando programas⁵¹, evaluaciones⁵², planeación⁵³, un sistema integral de capacitación⁵⁴ y su impacto⁵⁵ al realizarla, que permita su efectividad, dando como resultado el logro de objetivos, los que analizados y establecidos con minuciosidad, marcando pautas para alcanzar las metas programadas tanto de productividad a beneficio del empresario, como de superación al nivel de vida del obrero.

El Riesgo, por definición, es aquella eventualidad a la que todo ser humano es susceptible y que de producirse implica la pérdida del patrimonio, bienes o integridad; incluso la vida; producto de una contingencia imprevisible. Por ello, las ventajas que el aseguramiento otorga a los empleados sujetos a un régimen de Seguridad Social permiten que si bien el riesgo no sea previsible, sus consecuencias si puedan ser aminoradas sobre todo en el ámbito patrimonial,

STPS México 1996. p.9.

⁵⁰ Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Subsecretaría B. Guía Técnica. STPS. México 1996.

⁵¹ Elaboración de Programas de Capacitación. Subsecretaría B. Guía Técnica. STPS. México 1996.

⁵² Evaluación del Proceso Capacitador. Subsecretaría B. Guía Técnica. STPS. México 1996.

⁵³ Planeación Estratégica de la Capacitación. Subsecretaría B. Guía Técnica. STPS. México 1996.

⁵⁴ Sistema Integral de Capacitación. Subsecretaría B. Guía Técnica. STPS. México 1996.

⁵⁵ Impacto de las Acciones de Capacitación. Subsecretaría B. Guía Técnica. STPS. México 1996.

resarcir económicamente el daño que permita al que lo sufre, en mayor o menor medida restablecer la situación a condiciones similares a aquellas como si la eventualidad no se hubiera suscitado. Así mismo, la subrogación de la obligación del pago por un daño sufrido, mediante el sufragio de una prima que realiza el patrón por pago de cuotas al IMSS, permite al primero liberarse de una carga económica de importancia sin igual, ya que de otra forma, el patrón sería responsable de resarcir los daños que el riesgo cause a sus empleados, convirtiéndose esto en un desembolso cuya magnitud podría provocar la ruina empresarial, el cierre de la empresa y la consiguiente pérdida de la fuente de trabajo.

Por lo que a medidas de **Seguridad e Higiene, Primeros Auxilios y Medicamentos** respecta, el patrón debe incluirlas dentro de sus reglamentos interiores y practicarlos, estableciendo los medios a fin de evitar enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo, a fin de aminorar la carga que implicaría para el Estado el hecho no tener previsión en estos rubros, ofreciendo la ventaja al patrón de un pago menor por prima del Seguro de Riesgos de Trabajo al ubicar a su

empresa en el nivel máximo inferior que al respecto establece y califica la Ley del Seguro Social.

Por lo que a **Descuentos** se refiere, el patrón debe realizarlos para pagar las cuotas sindicales ordinarias, a que se refiere la fracción III y siguientes del artículo 110 de la LFT, que por excepción lo faculta a efectuarlos, constituye más que una ventaja, una protección ya que al ser el patrón responsable solidario en caso de omisión, convalida la falta de capacidad de ahorro del trabajador que tendría que poner de una parte el monto correspondiente para hacer frente no solo a estas obligaciones, sino a aquellas de carácter impositivo, de Seguridad Social y del Fondo Nacional de Vivienda.

Probablemente, **la Inspección y la Vigilancia** que efectúan las autoridades en forma periódica a las empresas para fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo, sea la mayor ventaja con que los trabajadores cuentan ya que ello implica la comprobación física del cumplimiento cabal de todas las obligaciones que por ley son impuestas al patrón, ya que de nada serviría, siendo letra muerta si estas no se cumplieran por falta de verificación, y en caso de omisión

no podrían ser sancionadas con la responsabilidad y multa correspondiente. Por otro lado los inspectores del Seguro Social a cargo de ellas, están obligados a señalar en primer término las deficiencias que percaten, sin que ello en primera instancia implique multar al patrón, siempre que estos las corrijan dentro del plazo otorgado para ello, con la consiguiente ventaja que ya se señaló de poder cotizar en una categoría disminuida respecto a la cuota que por seguro de Riesgos de Trabajo pueda corresponderle.

Finalizando, la ley obliga por la naturaleza misma de la mujer a otorgarles ventajas sobre el hombre cuando desempeña un trabajo estando en condición de gravidez; aclarando que dichas ventajas no implican diferenciar derechos entre los sexos, ya que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, simplemente, el bien a proteger es la maternidad y por lo tanto las limitaciones al trabajo no se refieren a ellas en sí sino a su condición, lo que amerita que la Ley establezca en un capítulo de trabajos especiales a las **Mujeres Embarazadas**, otorgándoles toda y cada una de las prestaciones que tanto la LFT, como la LSS establecen, dándoles la potestad de ser equiparadas conforme al Principio de Igualdad de Derechos entre el hombre y la

mujer; ventajas que como se dijo, de carecerse impedirían la estabilidad del empleo hacia aquellas cuya misión de procrear la Naturaleza les ha conferido⁵⁶.

II.- DESVENTAJAS.-

En contraposición a lo que se estableció en el apartado anterior, respecto a que las obligaciones patronales solo constituyeran ventajas para el trabajador, estaríamos en presencia de lo que no pocos autores han denominado un *ordenamiento eminentemente proteccionista de la clase trabajadora (hablando de la Ley Federal del Trabajo)*, producto tal vez de la creencia de la desigualdad social, económica y educacional entre patronos y trabajadores, reduciendo al trabajador a una condición de inferioridad que en estricto Derecho Constitucional no puede existir basado en el principio de Igualdad Jurídica. Sin embargo, no son pocos los artículos contenidos en la LFT que se apegan a esta doctrina, que más que ser jurídica, tiene su base y fundamento en las constantes violaciones a los obreros producto de su debilidad frente al poderío económico patronal, que en muchos casos ha logrado fomentar la corrupción, incluso en los altos niveles

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. Tomo I. México 1988. P.445.

de la autoridad administrativa y propiciar el "coyotaje" de aquellos supuestos profesionistas que en vez de velar por la protección de los derechos obreros, se han enriquecido producto de la ignorancia y estado de indefensión en la que ellos mismos los colocan.

No es solo dentro del capítulo de obligaciones patronales donde podemos percibir este carácter proteccionista de la Ley, la suplencia de la queja en materia laboral aplica en diversos ámbitos del derecho laboral, específicamente en materia procesal, por lo que se refiere a la carga de la prueba y su inversión, a este respecto, Ramírez Fonseca⁵⁷, establece citando en su obra a Armando Porras, que la naturaleza protectora de la ley, desemboca en el fenómeno de la inversión de la carga de la prueba, y precisa además, que esta teoría está inspirada en altísimos principios de interés social para proteger a los trabajadores como motor de toda actividad productora que es tutelada por la ley. El autor de referencia, denuncia un total desacuerdo con el comentarista citado, ya que si bien el derecho sustantivo del trabajo debe proteger a ese sector, no debe ser destructor de la clase empresarial, o lo que es lo mismo, las normas del trabajo deben

conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de los trabajadores y patrones, conforme lo establece el propio artículo segundo de la LFT. Compartiendo esto, el derecho procesal laboral da al trabajador una protección especial que la ley no autoriza, so pretexto de no dejar a los trabajadores en estado de indefensión. El autor en cuestión por lo tanto, estima conveniente que para evitar esta notoria desventaja a una de las partes de la relación de trabajo, no deberían los trabajadores quedar relevados de la carga de la prueba, cada parte, actor y demandado, deben probar lo que les compete, conforme lo ha establecido la propia jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁵⁸ señalando:

“ Las cargas procesales nacen de la Ley o de los principios de derecho considerados como axiomáticos y no del solo hecho que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda, ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede pretenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones”.

Sin embargo por lo que este trabajo toca, simplemente me situaré a analizar aquellas que constituyen desventajas incluso para

⁵⁸ RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral Publicaciones

los trabajadores, respecto de las obligaciones patronales que en la relación de trabajo deben constituirse.

Por lo que respecta a la segunda fracción del artículo 132 de la LFT, a simple vista el **Pagar un Salario**, no implica desventajas a ninguna de las partes ya que existe la justa compensación por la prestación de un servicio personal y subordinado, al que se le domina salario mínimo⁵⁹, el que por definición, según el artículo 90 debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de educación, habitación, vestido, alimento y recreación para un Jefe y su familia; lo que a todas luces es jurídica y lógicamente imposible, debido a la constante inflación y condiciones económicas de nuestro país⁶⁰. Así también, el pago del mismo si conlleva a analizar algunas desventajas, sobre todo por lo que a las indemnizaciones y otros pagos se refiere.

En función al pago de aguinaldo, y así lo establece la propia jurisprudencia, este no se hará tomando en cuenta el salario integrado

Administrativas y Contables. Impresora Azteca. México 1892. P.p. 97-99.

⁵⁸ Ibid p. 98

⁵⁹ DE FERRARI. Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Ed. De Palma Buenos Aires 1962 P. 220.

⁶⁰ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. HARLA México 1985 p.428

del trabajador sino simplemente el que percibe por cuota diaria. En indemnizaciones por riesgos de trabajo, se fija como salario tope el doble del salario mínimo de la zona que corresponda en vez del salario real que el trabajador efectivamente percibe, constituyéndose estas en desventajas al trabajador.

Por regla general, la Ley prohíbe hacer descuentos sobre el salario del obrero, lo que limita a este a poder pedir préstamos garantizando su pago mediante este, ya que sería sumamente peligroso otorgárselos por un equivalente mayor a una mensualidad, so pena de no poderse cobrar jamás⁶¹.

Además, la fracción X del artículo que establece las obligaciones patronales, conlleva a una confusión respecto a poder hacer **descuentos** de los salarios cuando el trabajador acude a una comisión, ya que no establece en que circunstancias deben realizarse esto, logrando que el patrón exija la compensación del tiempo no laborado o su descuento incluso en situaciones que la misma ley insta al trabajador a cumplir una obligación ciudadana.

⁶¹ Ibid. p 388.

Respecto a la cláusula de **inclusión sindical** sobre las **vacantes** que el patrón tenga y deba dar aviso al sindicato para que sus agremiados la ocupen, implica la desventaja que el trabajador, forzosamente deba pertenecer al sindicato titular, esté o no de acuerdo a sus políticas, para hacer valer sus **derechos de preferencia y asenso**.

En materia educativa, referente a establecer “**Escuelas Artículo 123 Constitucional**”, así como proporcionar **Servicios Sociales**, la desventaja es directa al patrón, contraviniendo incluso preceptos Constitucionales que como garantía establece el artículo 3º Constitucional ⁶²:

“Artículo 3º:

... El Estado... impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y secundaria serán obligatorias.

... Fracción IV: Toda la educación que el Estado imparta será gratuita.”

⁶² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. p.2

Lo anterior, consignado en la fracción XII y XIII del artículo 132, obliga al patrón a establecer dichos centros educativos en detrimento de su propio peculio, sobreponiéndose la Ley Federal del Trabajo a la Constitución, situación que el propio Kelsen consideraría una aberración. De manera semejante la ley obliga a establecer servicios sociales, ya que la fracción XX del mismo ordenamiento señala que el patrón debe proporcionar el terreno para que el Estado implante ahí servicios como mercados o municipales, situación que implica un serio desembolso al empleador ya que se señala que debe asignar para ello la no modesta cantidad de cinco mil metros cuadrados para solventar dichos fines. Lo anterior, desde este punto de vista contraviene incluso la legislación fiscal, ya que todos los beneficios impositivos que recaerían sobre el patrón por descentralizar su industria a regiones poco desarrolladas, se ven mermados por los gastos laborales que ello implica.

Respecto a la **Capacitación y el Adiestramiento**, esta obligación aparenta gran beneficio a ambas partes, sin embargo dado el carácter eminentemente proteccionista de la Ley, esta prerrogativa

que debería traducirse en mayor productividad para el patrón, en muchos de los casos se revierte ya que el trabajador capacitado, al obtener un nivel de adiestramiento superior, opta por buscar otro empleo, o independizarse, convirtiéndose en competencia incluso de su antiguo patrón. A este respecto, considero que debería darse una contraprestación adicional al desembolso que implica al sector empresarial el capacitar a sus empleados, consistente tal vez en establecer un lapso prudente o similar al que se obliga a aquellos becarios de permanecer cuando menos un año después de realizar sus estudios a la subordinación de aquel que los becó.

Por lo que a **Seguridad Social** se refiere, poco en teoría es lo que puede criticarse, sin embargo aunque no es materia del presente trabajo, existe la conciencia que los servicios médicos que se otorgan deberían mejorarse y que, sobretodo, los montos de pensión que un trabajador o sus beneficiarios obtienen de ninguna manera les permite continuar la de por sí mermada condición de vida que llevaban mientras laboraban.

En materia de **Inspecciones**, es claro, que debe existir una fiscalización de las condiciones de trabajo, desgraciadamente el nivel de corrupción que en nuestro país impera, solo trae como consecuencia el enriquecimiento de los funcionarios que se hacen de la vista gorda al existir anormalidades dentro de la fuente de trabajo, mediante una dádiva o “mordida” que el patrón incumplido les otorgue.

Las consideraciones que el patrón debe por ley tener a las **Mujeres Embarazadas**, producen a este sexo una discriminación a priori de su contratación, ya que las medidas de protección a la naturaleza misma de la mujer conllevan al patrón a contratarlas lo menos posible, prefiriendo como fuerza de trabajo al sector masculino que le evitan hacer gastos por el seguro respectivo a no tener que contratar eventuales en los periodos de incapacidad pre y postnatal, así como eliminar los descansos y ausencias para la lactancia.

Sería indiscutible señalar que son más las ventajas que desventajas las que propone el otorgarles las prestaciones que se señalaron a los trabajadores, sin embargo, existen éstas, las que en mayor o menor medida podrían ser resueltas, siendo materia de las

conclusiones del presente trabajo establecer algunas de ellas que permitan equilibrar más el carácter proteccionista que la Ley federal del Trabajo ha manifestado.

CAPÍTULO SEXTO.-

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL.-

Hablar de flexibilizar la norma laboral, por regla general tiende a que esta sea asociada a la precariedad del empleo, a la disminución de las condiciones de trabajo y obligaciones patronales, en detrimento de los derechos obreros que la Ley consagra; cuando estos dos conceptos no son sinónimos ya que los trabajadores dentro de un régimen de flexibilización, también obtienen beneficios señalados como ventajas en este trabajo y que en el capítulo de conclusiones también se establecen, tales como flexibilización de horarios, jornada, individualización de salarios, que implican el mejoramiento sustancial de sus condiciones de trabajo⁶³. Por ello, en otras legislaciones de países que no han escapado a situaciones de crisis económica, han optado por incluir normas que relajen las condiciones laborales permitiendo con ello que el trabajador se inserte en el escaso mercado

⁶³ HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar. La Flexibilización del Trabajo. Ed. CONAC. México 1990. P.38.

de trabajo, con miras a obtener ya dentro de él mejores condiciones⁶⁴. Para lograr esto, se debe basarse no solo en la rigidez de la ley, sino que también introducir otro elemento que es la negociación, siendo ambas lo que se consideran como las fuentes que originan la flexibilización, dando participación activa a las decisiones que también convengan a los trabajadores pugnando por encontrar una situación de equilibrio de fuerzas.

Para lograr esto, es necesario señalar el papel que el Estado no debe tener de crear empleos flexibles que se traduzcan en mermar los derechos adquiridos de los trabajadores bajando las condiciones de su trabajo, sino que en convertirse en un órgano productor de leyes flexibles que den origen como se señaló al establecimiento de normas que origine una mayor protección al trabajador sin sobre pasarse al punto de vigorizar leyes eminentemente proteccionistas en perjuicio de su contraparte, que ha llevado incluso a empresas al paro forzoso de su actividad ya que esta ha dejado de ser redituable.

⁶⁴ La mayoría de los países latinoamericanos han pasado, o están pasando por crisis económicas como nuestro país y han optado para resolver el fantasma del desempleo; la flexibilización de las obligaciones patronales tal y como lo citan Eduardo Armeglio del Uruguay, Mauricio Birgin de Argentina, Arturo Hoyos de Panamá, Mario Cosmópolis de Perú y Tiziano Treu de Italia en su obra conjunta de un estudio internacional sobre la Flexibilización del Trabajo compilada por HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar. Cf Op. Cit.

El carácter eminentemente proteccionista de nuestra Ley data desde su creación en 1931, donde los factores sociales se encaminaban a una verdadera desprotección y explotación de la fuerza de trabajo, ya que les eran negados a esta clase, sus derechos más elementales y, por ello, fue necesario como una medida que más que jurídica, el extra protegerlos; evitando así movimientos sociales subversivos de consecuencias mayores al Estado. Este carácter continuó con la publicación de la nueva Ley, sin embargo las condiciones eran ya otras, el pensamiento neoliberal de la época de los años setentas, donde el Estado actuando como "providencia", debían salvaguardar los derechos obreros a través de una legislación social, es decir, de desequilibrio entre las partes. El pensamiento actual dista mucho del de aquella época y las condiciones de nuestro país son otras, sin embargo se ha impedido a la Ley laboral el dinamismo que todo derecho debe tener que procure individualizar a los sujetos laborales y no considerarlos a todos ellos como *cuasi incapaces*, los que, solo a la tutela del Estado obtendrán una protección justa.

La ceguera legislativa en este aspecto ha traído actualmente un sinnúmero de dificultades que finalmente se han convertido en sistemas de evasión a las condiciones exageradas de protección que la Ley actual dispone, creándose un círculo vicioso, consistente en que el patrón infringiéndola, no respeta cabalmente los derechos obreros, los que aceptan dichas condiciones por la escasez laboral y a su vez, el patrón obtiene poca productividad debido al descontento obrero. En conclusión, aún cuando la Ley se manifiesta como proteccionista, en la práctica no lo es ya que aún cuando de derecho les corresponden a los trabajadores una serie de beneficios, de hecho no les son otorgadas implicando crear toda una infraestructura estatal de fiscalización para forzar al cumplimiento de las condiciones de trabajo a través de inspectores fácilmente corrompibles, los que deben velar por asegurarse del cumplimiento elemental de las medidas de Seguridad e Higiene, inscripciones a Seguridad Social, Fondo de Vivienda, etc. y que, sin embargo, son pasadas por alto.

Por ello, visto en un sentido estricto, parecería que la flexibilización traería como resultado mermar los derechos obreros y convertir ahora a la ley en proteccionista del patrón, sin embargo como

se ha señalado, las propuestas para ello van encaminadas a la obtención de beneficios mutuos, de acuerdo a las circunstancias actuales de nuestro país

CONCLUSION.-

La finalidad del presente trabajo, es la flexibilización de la Ley laboral en materia de los derechos que constituyen obligaciones patronales, es decir, la capacidad de adaptar el Derecho Laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción, la crisis económica, la inflación, el desempleo y la necesidad de modernizar la productividad, para hacer frente a una mayor competitividad.

Los problemas que nuestro país enfrenta, cuya repercusión es el desempleo, con el consecuente incremento de demandas de trabajo producto del éxodo del campo a las ciudades; trae como consecuencia inevitable, *deber de reformar la Ley Federal del Trabajo*, adecuándola a la realidad social del momento, que permita a nuestro país entrar a la globalización que en otras áreas ya se ha iniciado y que son imposibles de efectuarse a la luz de una legislación eminentemente proteccionista de un solo sector, como le sucede a *Ley Federal del Trabajo* con respecto a las relaciones obreras que reglamenta.

Como señaló el maestro Oscar Hernández Álvarez⁶⁵, México vive en el preámbulo de una nueva legislación laboral iniciada desde la toma de posesión el 1º de diciembre de 1988 del Licenciado Carlos Salinas de Gortari y más aún con la apertura democrática del Presidente Zedillo, ya que como nunca, ahora la presencia de la oposición en las Cámaras y la disminución del partido oficial, ha permitido que otros sectores no solo opinen, sino que propongan cambios legislativos que permitan una verdadera adecuación laboral de nuestro sistema. Desgraciadamente, la respuesta estatal a la flexibilización ha sido escueta, comprendiendo planes de modernización industrial, reconversiones, pactos de concertación social, reprivatización de empresas, campañas de desprestigio sindical, golpes a líderes sindicales corruptos; que de cierta forma han sido medidas de flexibilización sólo en las grandes empresas; sin embargo a efecto de lograr el equilibrio en los factores de la producción, deben tomarse en cuenta rubros de suma importancia que redundarían en mayores beneficios para las dos partes de la relación laboral. Estos rubros serían, en primer término la estabilidad en el empleo, es decir, el acceso al empleo, como la permanencia en el

⁶⁵ HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar. Op. Cit. p.125.

mismo, logrando que el Estado garantice la posibilidad de obtener un ingreso económico suficiente y decoroso al servicio que se presta, por lo que ante esta imposibilidad estatal se recomienda el seguro de desempleo previsto en la mayoría de los países desarrollados, situación que debido a su alto costo no se establece en la mayoría de los países de América Latina, esto sería seguramente convalidable si se sometiera a un estudio comparado que diera las bases para su implantación, adecuándolo a las necesidades de nuestro país y logrando con ello el eliminar el sentimiento actual de que debe protegerse excesivamente al trabajador a fin de que conserve su empleo, ya que al instaurar el seguro, todo el sector laboral tendría la garantía y la seguridad de poder subsistir durante el lapso creado entre el despido y la consecución de una nueva fuente de ingreso.

Así mismo, referente al la obligación que se tiene de mantener a este en el empleo, salvo que exista una causal legal para separarlo; otorga al trabajador acciones contra el despido injustificado que amerita en su caso una indemnización, sin embargo esta absoluta estabilidad no se da en nuestro país, debido a que ello implica realizar un juicio donde se deba probar la acción, con la consecuente pérdida

de tiempo y gastos para su ejecución, además, por lo que a trabajadores de confianza se refiere o a aquellos que tienen una antigüedad menor a un año de servicios prestados, dichos pagos indemnizatorios no operan.

La duración indefinida como regla general en el contrato de un trabajador, deriva en la desventaja patronal de seguir ocupando a una persona no apta, hasta en tanto no sé de una de las condiciones de rescisión o terminación del contrato, de ahí que el autor que se cita, proponga establecer periodos razonables de prueba, donde el patrón asegure el buen desempeño y productividad del empleado, a cambio de una verdadera estabilidad y salario justo y no mínimo indispensable para el trabajador, tal y como es contemplado por otras legislaciones como la de Panamá y los Estados Unidos de América.

Sobre el salario, la idea es apegarse a legislaciones como la que estableció la Comunidad Europea⁶⁶, que propuso la desaparición de los salarios mínimos o por tabulador fijo, estableciendo, en vez, un salario de acuerdo a la formación y capacidad de cada trabajador,

⁶⁶ DE LUCA, Rafael. *La Flexibilidad del Trabajo en los Países de la Comunidad Económica Europea*. U.N.A.M. México 1988. P. 231.

evitando un nivel de vida indecoroso que el salario mínimo provoca por no ser remunerador, dejando con ello de contravenir lo dispuesto por la Ley en ese sentido, ya que realmente éste, no satisface siquiera las necesidades mínimas ni básicas para un trabajador y su familia, provocando que sea raro que un trabajador se emplee por menos de dos o tres equivalentes a un mínimo general o profesional.

La distribución del tiempo de trabajo en nuestra legislación, no permite, basado en el elemento de personalidad del empleo que el trabajador distribuya el mismo incluso para conseguir un segundo, tal vez por considerarlo desleal respecto a su patrón, situación que mejoraría su ya desgastado nivel de vida, sin perjuicio al empleador que podría efficientizar los tiempos, permitiéndole mayores descansos u otra alternativa laboral, sin detrimento de la productividad en el que actualmente desempeña.

Se recomienda también, permitir la movilidad del trabajador de acuerdo a la conveniencia de la producción, sin que con ello incurra el patrón en responsabilidad ya que actualmente las condiciones de trabajo se pactan contractualmente y no es posible modificarlas de

manera unilateral. Esta medida, aplicada con menos rigidez a la actual, beneficiaría al patrón evitando la eventualidad sin perjuicio de la posesión sobre el puesto y lugar de trabajo del obrero.

En materia sindical, poco se ha hecho para flexibilizar la norma laboral debido a la falsa creencia de que esto va en perjuicio de los intereses que representan, dejando de tomar en cuenta que sus titulares han velado más por sus intereses personales que por los de sus agremiados y que el flexibilizar las normas de trabajo imponiendo menor carga obligacional al patrón puede incluso beneficiar al trabajador cuando estas son producto de una negociación cautelosa entre las partes que les otorgue beneficios mutuos.

Los argumentos más válidos que permiten evitar la rigidez normativa en materia laboral son entre otros la crisis económica por la que el país atraviesa que se traduce en desempleo producto de la negativa patronal de solventar altos costos que la Ley obliga a cambio de una baja productividad, lo que ha traído como consecuencia negativa para el trabajador y para el estado la creación de una economía subterránea de subempleo, que ha tenido la necesidad de

tolerar, por carecer de medidas de solución, aludiendo un falso beneficio social, donde no se implantan ni siguiera las mínimas condiciones que obliga el artículo 132 de la LFT, o en el mejor de los casos, que las obligaciones contraídas se conviertan en letra muerta de la Ley al no ser respetadas por el patrón y toleradas por el trabajador para mantener su empleo, debido a la escasez del mismo, traduciéndose todo ello en un altísimo costo fiscal y en un verdadero descontento de todo el sector comercial establecido que es cautivo de la autoridad hacendaria.

Rechazar frontalmente como nuestro gobierno lo ha hecho, el cambio que el Derecho Laboral requiere, es ir directamente contra la esencia dinámica de la ciencia jurídica, que debe ajustarse a las realidades sociales concretas que regula, haciéndose necesario la adecuación del tradicionalismo laboral que hagan menos rígido al Derecho del Trabajo, optando por una posición intermedia que de respuesta adecuada a los problemas que cada una de las partes de la relación afronta, llevando a cabo cambios tecnológicos y de organización que permitan libertades sin abusos entre patrón y trabajador.

El problema más grave a resolver es la educación que respecto al trabajo debería tener tanto patrón como obrero, eliminando dichos populares como *“que el trabajador hace como que trabaja y el patrón como que le paga”*, lo que da la idea negativa que cada parte por su lado, pretende obtener un beneficio perjudicando a la otra, en vez de partir del razonamiento lógico de obtener un provecho y beneficio mutuos que conlleve a una relación laboral equilibrada entre las partes, situación que a todas luces no se ve, simplemente comparando el número de obligaciones del patrón contra las del trabajador que han provocado que el primero disfrace las relaciones laborales en otras de naturaleza civil o mercantil para evitarse el cúmulo obligacional que la Ley les impone.

Finalmente, es preciso señalar, que el problema de flexibilizar las obligaciones patronales implica un polémico tema, que no debe traducirse en el desmembramiento o desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores, evitando confrontar y no llegar a acuerdos entre el criterio que a este respecto tienen los empleadores y los trabajadores o sus representantes sindicales, producto de la

valorización positiva o negativa que a cada uno de ellos afecta. Por ello, la flexibilización de la norma laboral, no debe verse simplemente como un planteamiento empresarial tendiente a retrotraer la regulación del trabajo humano a condiciones en perjuicio del sector laboral. Cualquier *jus laborista*, no podría negarse a tomar en cuenta las nuevas realidades, que supone necesariamente, en muchos casos, nuevos enfoques en la elaboración y aplicación de las normas. Pero su reflexión, que muchas veces lo llevará a actuar en forma coherente a planteamientos de flexibilización, no puede significar la aceptación de un proceso de desregulación del trabajo, en el cual priven las condiciones de oferta y demanda, en desmedro del cumplimiento de los principios que han dado autonomía al Derecho Laboral, y que debe ser utilizada por este, en el proceso de regular realidades sociales cambiantes, a las cuales la norma debe ajustarse, pero en una forma tal que este dinamismo no perturbe la realización de sus finalidades trascendentes. Así flexibilidad o rigidez, serán solo modalidades en la aplicación de la norma jurídica laboral, las cuales deben orientarse a facilitar el cumplimiento efectivo del Derecho del Trabajo que es el de equilibrar a sus dos fuerzas que la componen, sin que tales modalidades comporten un debilitamiento de su estructura esencial. El

Derecho del Trabajo nace atendiendo a la necesidad de tutelar el trabajo humano con justicia social y el desarrollo armónico de la sociedad y dependiendo de ello, podrán ser más rígidas o más flexibles dependiendo de la realidad social del momento, contribuyendo esta rama del derecho a asegurar al hombre y especialmente al trabajador un destino acorde a la Justicia Social.

BIBLIOGRAFÍA.-**APÉNDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN**

1917-1985. Tesis 178.

BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo.

Colección Leyes Comentadas. México 1988.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo.

Editorial HARLA. México 1985.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Offset Ale.

México 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usuales

Sobre Temas Laborales. Editorial Trillas. México 1984.

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Ediciones Andrade. Tomo I 15ª edición. México 1986.

DE BUEN, Nestor. La Jornada de Trabajo y Los Descanso Remunerados en México. Editorial Porrúa. México 1993.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1985.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1989.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Editorial De Palma. Buenos Aires 1962.

DE LUCA, Rafael. La Flexibilización del Trabajo en los Países de la Comunidad Económica Europea. México 1988.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE LA CAPACITACION.

Subsecretaria B de la STPS. Guía Técnica. México 1996.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 30 de diciembre de

1975.

ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION.

Subsecretaria B de la STPS. Guía Técnica. México 1996.

**ELEMENTOS TECNICOS Y NORMATIVOS DE LA
CAPACITACION.** Subsecretaria B de la STPS. Guía Técnica. México

1996.

EVALUACION DEL PROCESO CAPACITADOR. Subsecretaria

B de la STPS. Guía Técnica. México 1996.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa. México 1989.

HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar. La Flexibilización del Trabajo.

Editorial CONAC. México 1990.

HERRERA GUTIERREZ, Alfonso. Seguro Social Mexicano.

Edición del Autor. México 1961.

HUERTA MALDONADO, Miguel. Seguro Social, Ley y Reforma.

Ediciones del IMSS. México 1958.

IMPACTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION.

Subsecretaria B de la STPS. Guía Técnica. México 1996.

ISLAS SHAW, Roberto. La Modernidad de la Jornada de

Trabajo. Tesis U.N.U.M.

KENNETH TUMER, John. México Bárbaro. Editorial Estados

Unidos. México 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. 79ª edición.

México 1998.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Publicaciones Administrativas y Contables. Impresora Azteca. México 1992.

RUPERCHT, Alfredo S. Derecho Colectivo del Trabajo. Instituto Latinoamericano del Trabajo. México 1990.

SISTEMA INTEGRAL DE CAPACITACION. Subsecretaria B de la STPS. Guía Técnica. México 1996.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Editorial Porrúa. México 1964.

TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. La Ley Federal Del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1998.