



875209.

# UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN IV  
DEL ARTICULO 134 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA  
JUSTICIA Y LA EQUIDAD”

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

LORENA DEL CARMEN CABRERA MELÉNDEZ

Director de tesis:

Revisor de tesis:

LIC. BERTHA PATRICIA GÓMEZ GONZÁLEZ

LIC. CUAUHTÉMOC SÁNCHEZ SERRANO

BOCA DEL RÍO, VER.

2002

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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.

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> . . . . .	1
<b>CAPITULO PRIMERO Metodología De Investigación</b> . . . . .	3
1.1 Planteamiento Del Problema. . . . .	3
1.2 Justificación del problema. . . . .	3
1.2.1 Formulación del problema. . . . .	4
1.3 Delimitación de objetos . . . . .	4
1.3.1 Objetivo general. . . . .	4
1.3.2 Objetivos específicos. . . . .	4
1.4 Formulación de la hipótesis. . . . .	5
1.5 Identificación de variables . . . . .	5
1.5.1 Variable independiente . . . . .	5
1.5.2 Variable dependiente . . . . .	5
1.6 Tipo de estudio . . . . .	6
1.6.1 Investigación . . . . .	6
1.6.1.1 Bibliotecas publicas . . . . .	6
1.6.1.2 Bibliotecas privadas . . . . .	6
1.6.1.3 Bibliotecas particulares . . . . .	6
1.6.2 Técnicas empleadas . . . . .	7
1.6.2.1 Fichas bibliográficas. . . . .	7
1.6.2.2 Fichas de trabajo. . . . .	7
<b>CAPITULO SEGUNDO MARCO TEÓRICO</b>	
<b>Nacimiento y evolución del</b>	
<b>derecho del trabajo</b> . . . . .	8
2.1 Instituciones y principios fundamentales de la legislación laboral. . . . .	10
2.1.1 Antecedentes generales . . . . .	15
2.1.2 El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora . . . . .	21
2.2 La idea del trabajo como un deber social . . . . .	24

III

2.2.1	El principio de igualdad y el derecho del trabajo . . . . .	25
2.2.2	Idea, razón y características de la estabilidad en el trabajo . . . . .	26
2.2.3	La libertad y el derecho del trabajo . . . . .	27
2.3	Relación de trabajo y sus generalidades . . . . .	36
2.3.1	Relación obrero - patronal . . . . .	37
2.3.2	Obligaciones de los patrones . . . . .	38
2.3.3	Obligaciones de los trabajadores . . . . .	52
2.4	Aplicación de la ley laboral en los derechos de los trabajadores . . . . .	58
2.4.1	Artículo 134 fracción IV . . . . .	59
2.4.2	El comportamiento del trabajador y su importancia . . . . .	60
<b>CAPITULO</b>	<b>TERCERO Condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo . . . . .</b>	<b>62</b>
3.1	Condiciones del trabajo . . . . .	62
3.1.1	Jornada, días de descanso, vacaciones . . . . .	64
3.1.2	Salario mínimo y normas protectoras del salario . . . . .	80
3.1.3	Reparto de utilidades . . . . .	96
3.1.4	Habitación para los trabajadores . . . . .	104
3.1.5	Capacitación y adiestramiento . . . . .	105
3.2	Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de los trabajadores . . . . .	106
3.2.1	Antigüedad en el trabajo . . . . .	108
<b>CAPITULO</b>	<b>CUARTO Necesaria vinculación entre las disposiciones enmarcadas en la ley Federal del trabajo . . . . .</b>	<b>111</b>
4.1	La prima de antigüedad . . . . .	111
4.1.1	Requisitos para otorgar la prima de antigüedad . . . . .	113
4.1.2	Los derechos del trabajador derivados de la prima de antigüedad . . . . .	114
4.1.3	Variantes relativas al otorgamiento de la prima de antigüedad . . . . .	115
4.2	Ley Federal del trabajo y sus preceptos normativos . . . . .	118

IV

4.2.1	Críticas y comentarios del artículo 134°, fracción cuarta de la ley . . . . .	118
4.2.2	Críticas y comentarios al artículo 162°, fracción cuarta de la ley . . . . .	119
	<b>CONCLUSIONES.</b> . . . . .	122
	<b>SUGERENCIAS</b> . . . . .	124
	<b>BIBLIOGRAFIA</b> . . . . .	125

# PAGINACION DESCONTINUA

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

Analizar el contenido de las relaciones entre trabajadores y patrones, en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República es abordar uno de los temas más apasionantes en el universo del derecho.

La evolución histórica del derecho del trabajo, nos enseña que la lucha constante, admirable y justa de los trabajadores, en un escenario donde les eran negadas prácticamente todas las prerrogativas que les corresponden, la constante fue un exacerbado antagonismo con los patrones.

Fue muy largo y penoso el camino que tuvieron que recorrer a quienes correspondió como factor de la producción, desempeñar el trabajo, para conquistar sus nobilísimas aspiraciones de justicia, que hoy en día se encuentran consagradas no solo en el monumento de la justicia social primeramente invocado, sino en la declaración universal de los derechos del hombre y la declaración Americana sobre los derechos y deberes del hombre.

Ubicados en la necesaria objetividad que debe presidir el estudio de las instituciones jurídicas, con vista del profundo sentido social imperante en nuestra Constitución Federal y su Ley Reglamentaria, en Materia del trabajo, su prístino sentido de justicia, de igualdad en el tratamiento jurídico para quienes desempeñan el trabajo y su grandiosa orientación humana, a una distancia de ochenta y cuatro años, rendimos merecido homenaje a una Constitución que ha causado admiración en los pueblos más cultos de la tierra, nuestra Constitución de 1917.

Pudiera estimarse paradójico, que una Ley producto de tan loable batalla de la clase trabajadora, contenga disposiciones tan equilibradas que gracias al genio de los Constituyentes de Querétaro implican la presencia de la reciprocidad, esencia inseparable del más elevado valor del derecho que es la Justicia.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Confirman nuestra anterior apreciación los preceptos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, que en sentido positivo enumera las obligaciones de los patrones y en sentido negativo contiene las prohibiciones a los mismos y por otra parte, los mismos aspectos regulan los artículos 134 y 135 respecto de los trabajadores. Esta suma de la perfección, por su lenguaje llano, su alcance totalizador y su valor intrínseco son la piedra angular para la consecución de la justicia en Materia del Trabajo, donde el trabajador reciba el trato humano, igualitario, respetuoso, el salario suficiente para satisfacer sus necesidades fundamentales y las de su familia, en un ambiente de permanente superación, donde asuma cotidianamente el papel de artífice de una floreciente, sólida y permanente fuente de trabajo, en beneficio de la sociedad entera; y la empresa concorra en el mercado nacional e internacional, con una excelente calidad y prestigio que le permitan competir en condiciones óptimas en la nueva circunstancia económica presente.

Siendo valederos los principios de referencia, nos corresponde acatar la voluntad de la Ley, que tiene una feliz coincidencia con nuestra voluntad, para construir sobre bases firmes y duraderas, la gran Patria que anhelamos, para las generaciones presentes y futuras.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## CAPITULO PRIMERO

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.2 Justificación del problema

Una situación digna de análisis y estudio es la relativa a la vinculación de preceptos específicos en la Ley Federal del Trabajo; como el caso del comportamiento del trabajador y su derecho a recibir otras prerrogativas laborales.

El caso específico de la prima de antigüedad es el mejor ejemplo para mostrar la inequidad que prevalece en la aplicación de las disposiciones laborales, toda vez que, a pesar de que el trabajador observa un buen comportamiento en el desempeño de sus labores, ello no le permite en caso de no contar con la antigüedad requerida por la Ley de la materia, gozar de tal beneficio.

Lo anterior conlleva a concluir que dentro de la Ley Federal del Trabajo, no existe relación alguna entre los diversos preceptos existentes, de ahí su necesaria revisión para hacer las modificaciones pertinentes y lograr con ello una óptica aplicabilidad en las situaciones que se presentan en la actualidad en el terreno laboral.

Por tanto, la situación brevemente expuesta, permite observar que es necesario ahondar en el estudio de algunos preceptos de la Legislación Laboral, que es la intención que se tiene en el presente trabajo de investigación especialmente en los artículos 134 fracción IV y 162 de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

multicitada Ley; todo ello en beneficio de la clase trabajadora y del progreso y crecimiento económico del País.

### 1.2.1 Formulación del problema

¿Existe vinculación entre los diversos preceptos laborales vigentes, específicamente entre el artículo 134 fracción IV y el artículo 162 ?

## 1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo General

Analizar la trascendencia en el País, al otorgar la prima de antigüedad a todos aquellos empleados que por su buen comportamiento y desempeño laboral, han obtenido el derecho a la misma; así como que ésta, se cubierta, tomando en cuenta el salario recibido a la fecha del último recibo de nómina, para que así, éste beneficio redunde en una óptima operación de las empresas al disponer un cambio total en el aspecto físico, mental, productivo y laboral de los trabajadores.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

1.3.2.1 Registrar los antecedentes históricos del derecho laboral y su evolución.

1.3.2.2 Identificar el principio de igualdad en relación con el Derecho del Trabajo.

1.3.2.3 Enlistar las diversas obligaciones obrero-patronales.

1.3.2.4 Enunciar las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo.

1.3.2.5 Explicar la importancia de la Prima de Antigüedad.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1.3.2.6 Demostrar la necesaria vinculación entre los artículos 134 fracción IV y el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

#### 1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Desafortunadamente no existe una vinculación entre el artículo 134 fracción IV y el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dándose en consecuencia una injusticia para el trabajador, ya que a pesar de que él, observe un comportamiento intachable en el desarrollo de su trabajo, ello no le permite gozar de prerrogativas como la prima de antigüedad, sino cumple con requisitos que la misma Ley establece para que proceda su otorgamiento.

#### 1.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

##### 1.5.1 Variable Independiente

Los años de servicio y comportamiento deben ser tomados en cuenta para decidir quienes pueden obtener la prima de antigüedad; no así, el sueldo, ya que sabiendo de antemano el fin de la creación de la legislación laboral, toda la clase trabajadora por el simple hecho de serlo, deberá ser participe de esta prestación.

##### 1.5.2 Variable Dependiente

Al no existir una vinculación entre las disposiciones laborales vigentes existe inequidad en el otorgamiento de la prima de antigüedad para aquellos trabajadores que observando un buen comportamiento en su prestación de servicios no gozan de tal prerrogativa, toda vez que la Ley de la materia no contempla tal situación.

#### 1.6 TIPO DE ESTUDIO

##### 1.6.1 Investigación Documental



El presente trabajo de investigación se realizó, a través de las diversas consultas que se hicieron en múltiples textos jurídicos en materia de Derecho Laboral; la consulta realizada a los libros citados en las fichas bibliográficas se practico en diversas bibliotecas tanto públicas como privadas y particulares; las cuales, fueron de vital trascendencia para poder llevar a cabo este trabajo de investigación.

#### 1.6.1.1 Bibliotecas Públicas

- Biblioteca del Ilustre Instituto Veracruzano

Ubicada en Boulevard Adolfo Ruiz Cortínez s/n esquina Juan Pablo II, fraccionamiento Costa Verde, Boca del Río, Ver.

#### 1.6.1.2 Bibliotecas Privadas

- Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica; A.C.

Ubicada en Avenida Urano s/n esquina Progreso; fraccionamiento Jardines de Mocambo, Boca del Río, Ver.

#### 1.6.1.3 Bibliotecas Particulares

- Biblioteca del LIC. Fidencio Ramirez Romero

Ubicada en Ocampo número 234 despacho 116, Edificio Centro Comercial, Veracruz, Ver.

- Biblioteca del señor José Luis Niño López

Ubicada en Boulevard Manuel Ávila Camacho número 3750 esquina Calzada Costa Verde; fraccionamiento Costa Verde, Boca del Río, Ver.

- Biblioteca de la señorita Lorena del Carmen Cabrera Meléndez

Ubicada en Avenida Juárez número 201 esquina Hidalgo; Colonia Centro, Boca del Río, Ver.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.6.2 Técnicas empleadas

Para llevar acabo este trabajo de investigación se realizó la recopilación de información a través de las diversas consultas de libros de texto jurídicos para lo cual fue necesario elaborar fichas bibliográficas; las cuales, fueron de gran importancia y apoyo al estudio practicado.

#### 1.6.2.1 Fichas Bibliográficas

Para elaborar una ficha bibliográfica se requieren los siguientes elementos:

- 1.- Nombre del autor
- 2.- El título del libro
- 3.- Actualizado o traductor (en su caso)
- 4.- Edición
- 5.- Editorial
- 6.- Lugar, fecha y año

#### 1.6.2.2 Fichas de trabajo

Las cuales se estructuraron cumpliendo todos los requisitos que marca la metodología de la investigación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO.  
NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

MARCO TEÓRICO

Remontarse a los orígenes del Derecho del Trabajo, es transitar la dolorosa senda de la lucha del hombre por su libertad. A partir de la innominosa "institución" de la esclavitud reconocida como tal en el Derecho Romano y adoptada por los Países dominados por uno de los Imperios más connotados en la historia de la humanidad, trascendió los límites del viejo mundo para ser implantado en las colonias Americanas. Tuvieron que transcurrir más de tres centurias para que la vigorosa lucha culminara con la abolición de la esclavitud que marca un hito en la cristalización de los derechos universales del hombre. Con profunda emoción recordamos el bando de Guadalajara del gran iniciador de la Revolución de nuestra Independencia Nacional, Don Miguel Hidalgo y Costilla Gallaga, por el que abolió la esclavitud en la Ciudad de Guadalajara en el año de 1811.

Es incuestionable que el germen del derecho del trabajo surgió con el grito de rebeldía de los esclavos, sometidos brutalmente por su "dueño" para trabajar como bestias, sin derecho, sin dignidad sin honra, sin nada.

Esa historia escrita con sangre permitió a los otrora esclavos, al recobrar ese derecho con substancial al hombre, que es su libertad, el inicio de un trabajo con derecho a remuneración, la cual con el permanente y vigoroso reclamo de justicia de la clase trabajadora, fue permitiendo paulatinamente, conseguir las conquistas, primero el contrato de trabajo. Es digna de mención especial la Revolución Cartista en Inglaterra, iniciada por los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajadores para preservar sus fuentes de trabajo; del mismo modo la medida histórica adoptada por el Parlamento Inglés en el año de 1824 reconociendo el derecho de los trabajadores para asociarse y la formación de sindicatos.

La influencia de la gran Revolución Francesa de 1789, fue factor decisivo para el logro de los derechos de los trabajadores que se difundió posteriormente a toda Europa.

El derecho de asociación quedó consolidado en Francia en el año de 1884.

En Alemania el Canciller Bismarck sentó las bases que consolidaron el derecho del trabajo.

Con el tratado de Versalles se Internacionaliza el derecho del trabajo, estableciéndose normas obligatorias en beneficio de todos los trabajadores.

América está presente en esa incesante lucha en busca de la justicia para los trabajadores, con los Mártires de Chicago, que inscribieron con letras de oro su tarea reivindicadora de los derechos del trabajador, constituyendo el día 1° de Mayo como símbolo del trabajo para toda la humanidad.

En México, también se escribió la historia grande de la lucha de los trabajadores, por los Mártires de Cananea y Río Blanco, como inspiradores directos del artículo 123 de la Constitución mexicana en Vigor, cuya Ley Reglamentaria plasmó las más caras aspiraciones de los trabajadores mexicanos, antecedente que junto con las haciendas con sus peones acasillados, cometidos prácticamente a la esclavitud, constituyen los antecedentes que impulsaron a la más grande Revolución del Siglo XX, la Mexicana de 1910.

La relampagueante referencia de la evolución del Derecho del Trabajo, pudiera llevarnos a una conclusión equivocada, en el sentido de que las relaciones entre trabajadores y patrones han encontrado el justo equilibrio, la equidad como la adecuación de la justicia laboral y la permanente garantía de las fuentes de trabajo promotoras del progreso y de la fortaleza de nuestra economía, tenemos que analizar objetivamente la cuestión, para evitar posturas maniqueístas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Es necesario reconocer que una empresa floreciente que produce con excelencia, abate costos y es fuente generadora de empleos, es una Entidad de altísimo interés público para el progreso Nacional.

También es inconcuso que el trabajador tratado con justicia, que disfruta de vivienda digna, de capacitación permanente, de los recursos para sostener su familia, y educar a los hijos y que recibe estímulos económicos y morales, es la mejor garantía para el excelente funcionamiento de la empresa.

Así entendemos la justa medida y una de las aspiraciones más elevadas, con que se deben contemplar el capital y el trabajo. Es impostergable que el estadio cultural en que vivimos suprima para siempre jamás el espíritu de enfrentamiento sistemático, para lograr una armoniosa conjunción de esos factores, en el marco irrestricto de la Ley y de la Justicia, una noción clara de asumir las delicadas responsabilidades que corresponden tantos a las empresas como a los trabajadores, es un compromiso histórico cuyo cabal cumplimiento demanda el destino de México.

Ignorar que el cumplimiento honorable de las responsabilidades de patrones y trabajadores, es la única vía para salir adelante en un mundo globalizado en todos los órdenes, es condenar las aspiraciones de las nuevas generaciones a vivir en un país sumido en el atraso en la pobreza y en la marginación.

## **2.1. Instituciones y Principios fundamentales de la Legislación Laboral**

En la Legislación Laboral, las principales doctrinas sociales fueron el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo de Estado así como el individualismo económico.

La exaltación del Homo economicus, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema predominante del individualismo y del liberalismo los cuales asignaban al Estado el papel de un mero policía, con la autonomía de la



voluntad el deseo de enriquecerse y el juego de los múltiples factores de la producción determinaría la selección natural del fuerte y la eliminación del menos protegido, esto es; del débil. El helado e inmutable principio de autonomía de voluntad, enunciado por el Derecho Civil, esclaviza al trabajador en virtud de que o acepta de una manera libre las condiciones del trabajo que le ofrecían o sencillamente moría de hambre; De ello se entiende que; la acción laboral más que una acción jurídica, es una simple acción de estomago.

En el socialismo utópico precisa constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta la cual establecía, el principio de la abolición de la propiedad privada.

Así frente al Socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica de Carlos Marx, expusieron que el socialismo debería ser revolucionario, que la lucha de clases era la única forma para dar solución a la pobreza y a la desesperación de la clase menos favorecida; Esto es, de la clase trabajadora, que el trabajador, sí quería sobrevivir, se tendría que convertir en soldado que arrancara, por la fuerza " conquististas", es decir; derechos o prestaciones a la clase patronal.

El Marxismo se dividió en dos escuelas:

La primera de ellas es la de los marxistas leninistas, los cuales se les conocía comúnmente como comunistas, quienes eran encabezados por Lenin, quien perseguía la modificación y el cambio de forma violenta y radical de las estructuras vitales y para lograr tal cambio decía que todos los medios son lícitos.

La segunda escuela se forma tanto por marxistas como por marxólogos, los cuales han difundido los pensamientos originales de la doctrina Marxista, los marxólogos prefieren el método de la evolución hasta conseguir cierto control económico.

Es de entenderse que con el marxismo se busco ayudar a demostrar la injusticia del liberalismo económico, sin embargo, su error está en su constante devenir, convirtiendo así, al capital en una tesis, al socialismo en su antítesis y por otro lado al Estado socialista en una síntesis

extremándose al máximo los males del liberalismo con la creación del Estado- Patrón.

Cabe señalar que el marxismo al llegar a síntesis Estado Socialista, se detiene y en su constante devenir ya no sigue operando, por que el Estado-socialista correría el mismo fin que el capital, esto es; se convertiría en una tesis que a su vez tendría otra antítesis que lo destruiría y surgiría una nueva síntesis que volvería a transformarse en otra tesis, la que también estaría destinada a desaparecer; por ello, el marxismo ha quedado marcado como una teoría que lleva en sí misma, su propia destrucción.

Paralela a esta doctrina que persigue la lucha de clases, nace la doctrina social de la iglesia, la que se encuentra condensada en las encíclicas papales, ya que la iglesia nunca ha permanecido apartada ante los acontecimientos humanos, pues ésta se ha preocupado siempre por todos los problemas que afecten a los hombres, en cuanto se hallan bajo el dominio de la moral. Siempre ante el desconocimiento de la Humanidad, la Iglesia se ha levantado para guiar por el camino de la cristiandad a todos los hombres, así como a todos los países, estableciendo sus principios y dictando normas de vida. Ante la diversidad de problemas se presentan por parte de la Iglesia las encíclicas papales como la Rerum Novarum, Quadragésimo Anno y la Mater et Magistra.

Se aprecia por último que el intervencionismo del Estado también influyó en la formación del Derecho Laboral, debido a que la intervención del Estado en la producción o en la distribución de la riqueza era también indispensable.

Nutrido por todas las doctrinas sociales, el Derecho del Trabajo adquiere una fisonomía propia y distinta de las demás ramas del Derecho, lo que la caracteriza como una disciplina que tutela los intereses tanto de los obreros como de la comunidad entera, con un contenido esencialmente humano.

Por virtud de lo antes señalado, se desprende que:

Dentro del derecho laboral solamente existe un ordenamiento legal que regula a todos y cada uno de los actos o acciones referentes al trabajo la cual es la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de este ordenamiento encontramos que los órganos que se encargan de la reglamentación y regulación de los actos de trabajadores, patrones, empresa y las relaciones que se dan entre ellos son la Junta Federal de Conciliación, Junta Local de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de la defensa del trabajo, la Secretaría del trabajo y previsión social, la Inspección del trabajo y otras.

Otra institución que contempla lo relativo al trabajo es nuestra Carta Magna en su artículo 5 que señala que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".<sup>1</sup>

Así mismo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 también contempla aspectos del derecho laboral diciendo:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo".<sup>2</sup>

Cuando en virtud de no existir dentro de las instituciones señaladas anteriormente normas o reglas que establezcan cuestiones referentes al trabajo se puede aplicar disposiciones semejantes, los principios generales del derecho, jurisprudencia de la Corte, la equidad así como la costumbre que se contemple en el lugar donde se presente el conflicto.

Actualmente se establece también la institución de seguridad social, que es un órgano que tiene como función la protección de la clase trabajadora, su familia y de la comunidad misma contra riesgos que deriven del trabajo.

Cabe hacer mención que dentro del Derecho Laboral se establecen los fines, los cuales son:

<sup>1</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 5, Edit. Anaya, México, D.F., pp.26

<sup>2</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Edit. Anaya, México, D.F., pp. 187

- Indispensable la tutela del trabajador; considerado como la parte débil de la relación de trabajo.
- La coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas estimadas como unidades económico-sociales.

El fin sustancial y primario del derecho laboral lo es, la protección del hombre que trabaja; el fin sustancial de carácter individual, es la regulación de las condiciones de trabajo de acuerdo con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; y como fin sustancial de carácter colectivo, la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada una de las empresas.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada con otra en virtud de una relación laboral.

El fin sustancial de orden colectivo va más allá, ya que busca el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

Por lo anterior es de pensarse que el fin sustancial individual debe acogerse, al fin colectivo, ello para conseguir la paz social por medio del entendimiento armónico de factores de producción, pues se trata de garantías constitucionales otorgadas a la persona humana.

#### PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El principio que establece el derecho del trabajo es el Principio de Igualdad de Salario que dispone que a trabajo igual salario igual sin que se tome en cuenta el sexo o la nacionalidad de la persona que lo desempeña, esta disposición que señala la ley obliga a mantener condiciones iguales para todos aquellos que desempeñen una labor o trabajo; este principio es aplicado de formas distintas en virtud de que en la mayoría de los casos su valor se da en función de cada empresa en donde al momento de celebrar el contrato de trabajo se fijarán las condiciones para prestar el trabajo o servicio, ello en virtud de que cada empresa cuenta con modos distintos de organización o funcionamiento

a los cuales se someten siempre y cuando no pasen por alto las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo al momento de la celebración del contrato de trabajo.

### 2.1.1 Antecedentes Generales

Desde que Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, los juristas de todos los tiempos han tratado de mejorar tal criterio.

La diferenciación romana, conocida como tradicionalista previene que la naturaleza privada o pública de un precepto depende de la índole del interés que garantice, por otra parte la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas también pretenden establecer una distinción, ya que estiman que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a las que se les aplica, relaciones de coordinación y de supraordinación o subordinación.

Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos entonces frente a una relación de Derecho Privado; a contrario sensu, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana o ente público y un particular, estamos entonces frente a una relación de Derecho Público, lo anterior no obstante, que la intervención del Estado en la relación con el particular no es determinante para calificar la relación, ya que en ocasiones el Estado puede intervenir despojado de su imperio, como un simple particular, caso en el cual las relaciones serán de carácter privado.

Mario de la Cueva concluye: "El Derecho Público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particular".<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> CAVAZOS Flores, Baltasar, "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales", 8ª ed., Edit. Trillas, México, D.F., 1990, pp. 17

Las características del Derecho son:

En el Derecho privado;

- Se considera el fin particular y propio del individuo.

En el Derecho público;

- Se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado.

En la realidad, el Derecho del Trabajo comparte tanto características del Derecho Público como del Derecho Privado, ya que el Derecho del Trabajo nació en el seno del Derecho Civil y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el Principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las normas privativas del Derecho Común, posteriormente éste quedó como supletorio con lo anterior se desprende finalmente que el Derecho del Trabajo comparte tanto normas de Derecho Público como de Derecho Privado.

El Derecho del Trabajo como social que es, continúa con características propias, con lo cual se convierte en un Derecho excepcional que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas que son no sólo sociales sino también económicas pues capital y trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

El Derecho del Trabajo surge con la Revolución Cartista, la cual fue llamada así por las cartas que los obreros o trabajadores enviaron al Parlamento Inglés al momento de verse desplazados por las máquinas, cuando un Heargraves en el año de 1764 descubre la máquina de tejer.

El Derecho Laboral aparece teniendo como antecedente indiscutiblemente el abuso del hombre por el hombre, ello es; el aprovechamiento ventajoso que tenía el fuerte sobre el débil y el desprecio inhumano del poderoso sobre el indigente, esto desde el punto de vista económico. Con lo cual se aprecia que la historia del Derecho del Trabajo es la historia del hombre en busca de su progreso, libertad y seguridad.

Los orígenes del Derecho Laboral se remontan desde que existe la institución de la esclavitud, pues en esos tiempos el hombre como ser humano era considerado como " hombre-

cosa" impidiendo así el nacimiento del derecho laboral el cual tiene como fin primordial la libertad del hombre que trabaja.

Fue en Inglaterra con la Revolución Cartista cuando aparece el Derecho del Trabajo, Hargreaves invento la primera máquina de tejer en 1764 provocando con esto descontento entre todos los trabajadores manuales ya que se verían desplazados de sus actividades. El Parlamento Inglés, reconoció el derecho de asociación a los obreros formándose los Trade Unions mejor conocidos como sindicatos en el año de 1824, posteriormente se reclama una legislación obrera que pusiera fin a todos los males comunes que se presentaban en la clase trabajadora. La iniciativa de Inglaterra cundió toda Europa y a todos los obreros del Viejo Continente, esencialmente en Alemania y en Francia redoblaron esfuerzos para conseguir una legislación laboral que protegiera los derechos esenciales de todo ser humano para permitir gozar de una vida decorosa.

En Francia en el año de 1848, a pesar de que parecía haber iniciado " la formación del derecho del trabajo, no fue así, ya que a fines de Mayo del propio año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas"<sup>4</sup>.

Fue hasta 1884 cuando se consolidó el derecho laboral en Francia con el reconocimiento del derecho de asociación profesional. En Alemania con el canciller Bismarck, se sentaron las bases de un derecho del Trabajo y en 1890 se crea la Jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo. Por medio del tratado de Versalles se internacionaliza el Derecho del Trabajo ya que prescribe normas que se hacen obligatorias para beneficio de toda la clase trabajadora. La etapa previa a la formación del derecho laboral corre de la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas de la primera mitad del siglo XIX, es en ella donde aparecen las medidas de protección a los trabajadores.

El derecho del trabajo es resultado de la división honda que en el siglo pasado produjo el régimen individualista y liberal ya que en el instante en que

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, 10<sup>o</sup>. Ed., Edit., Porrúa, México, D.F., Diciembre, 1984, pp.33

desaparece la esclavitud se inicia el trabajo libre, empezando los hombres a prestar su trabajo mediante contrato regulado por el Derecho.

Es en el siglo XIX cuando se presentan fenómenos que de manera distinta dan nacimiento al derecho del trabajo, entre ellos, el maquinismo nombre con que se conoce al sistema industrial en Europa, fenómeno técnico que provoca la desocupación de trabajadores como efecto de descubrirse la máquina de vapor y aplicarse esta en la industria teniendo como resultado desocupación de mano de obra, desplazo de artesanos los cuales sólo subsisten en la medida que la máquina no puede subsistir la mano del hombre y la producción en serie que requiere de un menor número de trabajadores. Con la Ley de la oferta y la demanda el desempleo viene a constituir una autentica calamidad para los trabajadores lo cual trae consigo condiciones miserables de trabajo, ya que el empleador por su afán de lucro impone condiciones de trabajo infrahumanas sabiendo que los trabajadores se ven en la necesidad de aceptarlas ya que eran muchos los trabajadores que ofrecían sus servicios y pocos los que los conseguían, se otorgaban salarios excesivamente bajos, jornadas demasiado largas y riesgo inminente de adquirir enfermedades y sufrir accidentes ello por causa del trabajo siendo por todo esto victimas de la angustia y la desesperación ya que no encuentran respaldo en los sistemas jurídico y político de la época.

Ante la impotencia del derecho los trabajadores ven la necesidad de emplear una ley que remediara sus males, "la unión hace la fuerza"<sup>5</sup>.

De los encuentros sangrientos por conquistar mejores condiciones de trabajo como salario, jornada, vacaciones y otras prestaciones, nacen las instituciones del derecho colectivo, entre ellas la coalición, sindicatos, huelga, entre otras, cumpliendo su cometido en distintas direcciones; primero, garantizando el cumplimiento del derecho individual del trabajo, en segundo lugar, mejorando las condiciones de trabajo como jornadas más reducidas, mayor número de vacaciones, mejores salarios y por último el nacimiento de instituciones o prestaciones nuevas como el

---

<sup>5</sup> RAMIREZ Fonseca, Francisco, "La prima de antigüedad", Edit. Font, Guadalajara, Jal., Diciembre, 1978, pp.18



aguinaldo, la prima vacacional, la prima de antigüedad y otras más que se establecieron en los contratos de trabajo para después ser parte de la ley.

En México el Derecho del trabajo se presenta en la Colonia, ya que si bien es cierto en la época prehispánica las relaciones laborales no fueron reglamentadas, pues el trabajo se regulaba en esos tiempos mediante la costumbre, el primer intento de reglamentación del trabajo en nuestra patria lo constituyeron las Leyes de Indias, ordenamiento cuyo objetivo principal fue atenuar la despiadada explotación de que eran objeto los nativos por parte de los encomenderos, dicha disposición contenía ordenamientos laborales sobre jornada de trabajo, pago en efectivo del salario, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, entre muchas otras como medidas humanas, actos de piedad, etc.

El Derecho del Trabajo nace con la Constitución de Querétaro de 5 de Febrero de 1917, surge como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que ése era el objetivo de la Revolución de 1910. Con el constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho laboral, cuando se discutió el cuarto proyecto de Constitución, el cual hacía referencia a la libertad de industria y de trabajo, encabezando el debate Vallarta, con un discurso que puso de manifiesto los males del tiempo y dando a conocer la necesidad de acudir en auxilio de la clase trabajadora exponiendo los principios del socialismo, todo hacia pensar que se concluiría con la necesidad de crear un derecho del trabajo parecido al que preparaba Alemania, pero Vallarta confundió el problema de la libertad de industria con el de protección al trabajo.

Don Venustiano Carranza anunció la adopción de leyes para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; entre muchas otras. En Septiembre 14 de 1916, Carranza convocó al pueblo a una Asamblea Constituyente, insertándose en dicho proyecto, por lo que se refiere al trabajo, la autorización al Congreso para legislar en materia de trabajo y la limitación a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, Carranza no tuvo otra alternativa que comisionar al Licenciado José Natividad Macías para que se encargara de elaborar un título especial sobre el trabajo, surgiendo así

el artículo 123 del rango Constitucional que consagra el derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo quedó reglamentado en el artículo 123, convirtiéndose de esa forma en la Constitución Mexicana de 1917, en la primera Constitución en contener una declaración de derechos sociales tendiente a proteger a los económicamente débiles.

Otro ordenamiento que señala al derecho del trabajo mediante decretos relacionados con el trabajo son:

- 8 de Agosto de 1914, decreto en el Estado de Aguascalientes por medio del cual se reduce la jornada de trabajo a nueve horas, descanso semanal, prohibiéndose la reducción de salarios.
- 15 de Septiembre de 1915, decreto fijando salarios mínimos.
- 19 de Septiembre de 1915 en Tabasco se establecieron decretos de salarios mínimos y jornada máxima de ocho horas.
- En Jalisco se expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.
- En el Estado de Veracruz, el 7 de Octubre de 1915 se expidió decreto sobre jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salario mínimo en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 14 de Febrero de 1918, el Congreso del Estado de Veracruz, expidió su Ley del Trabajo, la cual fue la primera del país.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboro 14 años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Otro aspecto que supera la legislación Mexicana en relación con la francesa es al permanecer fiel al principio de igualdad y suprimir beneficios a favor del patrono, la supresión motivo a que se dictaran medidas sobre el salario tomando en consideración el tipo de trabajo, el sexo, la edad, y aptitud del que presta el servicio, finalmente se establecieron los derechos y las obligaciones entre partes, pero con ello mejoro la situación del trabajador mexicano.

El Derecho del Trabajo nace en México con la revolución constitucionalista, salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, pues no hay nada que preceda a las leyes y disposiciones dictadas dentro de ese régimen.

### 2.1.2. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora

El derecho del trabajo nació como un derecho de clase, como un derecho de lucha, como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho que busca la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de sus empleos, en la actualidad el derecho del trabajo se ha convertido en un derecho coordinador y armonizador de los derechos del capital y del trabajo.

Al nacer el Derecho Laboral, por la desventajosa situación en que se encontraban los obreros frente al capital y al maquinismo, sus preceptos tendieron a proteger al obrero que resultaba ser el económicamente débil en la relación del trabajo.

La lucha de clases, con fines de instauración del comunismo, fue la bandera que se impuso a todos los trabajadores que se encontraban tristemente sometidos al inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el Derecho Civil dentro del Estado liberal. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad. Un moderno derecho del trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Krostoschin expresa que " el Derecho del Trabajo no es un derecho de clase, sino un derecho de superestructura, dirigido precisamente a superar la lucha de clases".<sup>6</sup>

Se establece que en la actualidad el derecho del trabajo tiene que basarse en tres principios esenciales como son:

- Respeto mutuo de derechos
- Comprensión recíproca de necesidades
- Coordinación técnica de esfuerzos

En cuanto al respeto mutuo de derechos; se establece que, el día en que los patrones y los trabajadores se respeten en forma mutua sus derechos, irrefutablemente se habrá dado un paso enorme en la evolución del Derecho Laboral. Un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la Ley, y si cualquier parte de la relación laboral no lo hace de manera voluntaria, la contraparte puede exigir su cumplimiento por vía de las autoridades correspondientes.

Comprensión recíproca de necesidades; Cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, esto es; a tener una estabilidad en el empleo, un salario verdaderamente ventajoso, y el obrero comprenda que el patrón se ve aquejado por problemas tanto de tipo laboral, como de competencia desleal, falta de crédito, de materia prima y muy a menudo el fisco, entonces nacerá una etapa nueva, más humana y más justa en la evolución del Derecho Laboral.

Coordinación técnica de esfuerzos; en este se hace alusión al respeto mutuo de derechos y la comprensión recíproca de las necesidades. En el mundo actual la técnica se impone como algo indispensable, pues con ella, se obtiene un mayor rendimiento en las ventas, compras, elaboración o producción así como en el precio de costo sea de un producto o servicio que se este prestando y con ello obtener un mejor rendimiento y desarrollo.

<sup>6</sup> CAVAZOS Flores, Baltasar, "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales", 8ª ed., Edit. Trillas, México, D.F., 1990, pp.31

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

Ejemplo ilustrativo a lo anterior es la técnica de selección de personal que se prevé en los contratos de trabajo ya que con ellos se permite contar con un personal mejor calificado viéndose beneficiada la empresa para la cual se preste el servicio así como lograr colocar al trabajador en el puesto para el cual es apto.

Todo lo anterior nos lleva a sostener que los elementos indispensables de un moderno Derecho del Trabajo lo es la comprensión recíproca de necesidades, el respeto mutuo de derechos y la coordinación técnica de esfuerzos; los cuales buscan el equilibrio justo y la coordinación entre los factores de la producción.

El Derecho del Trabajo al ser el titular el trabajador, surge como un derecho cuya consumación estriba en la protección de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de grupo ya que su propósito era el de reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos o fundamentales inherentes al sujeto.

El Derecho del Trabajo ha sido siempre una garantía individual que se consagra a los individuos como persona humana, la cual debe tutelar el Estado ya que el hombre requiere de una serie de seguridades en torno a su trabajo las cuales deben ser constituidas por el Estado, ya que en un principio el Derecho Civil era el que regía por la autonomía de la voluntad las relaciones de trabajo en donde imperaba la ley que el económicamente más poderoso era quien obtenía ventajas indebidas por lo que él más débil o aceptaba las condiciones de trabajo que se le imponían o bien se quedaba sin trabajo. Con ello se desprende que el fin esencial del derecho del trabajo es proteger tanto a los trabajadores así como al trabajo, pero fundamentalmente es la protección del hombre que trabaja en virtud de regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentre vinculada con otra en consecuencia de una relación laboral.

Todo Derecho tiene como fin el proteger a los débiles por cuanto tiende a mantener un equilibrio necesario como consecuencia de la justicia que lo inspira. El Derecho del Trabajo es un derecho protector de los trabajadores ya que mientras subsista la injusticia por parte del régimen capitalista y se encuentre dividida la sociedad como

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

consecuencia de esa injusticia, el derecho del trabajo será protector de una clase.

Para que el derecho del trabajo de frutos es indispensable que exista un derecho económico para que así haya un mejoramiento en las condiciones de vida de los obreros y un aumento real de los salarios, de lo anterior se deduce que si bien es cierto que el derecho económico favorece a los trabajadores, el derecho del trabajo como derecho de la clase protege directamente a los trabajadores.

## 2.2 La Idea del Trabajo como un deber social

El trabajo gracias al excelente desarrollo y evolución que ha tenido en nuestro País, ha permitido que la clase obrera haya pensado en este como el único camino viable hacia el desenvolvimiento social y político dentro de todos los estratos sociales así como, le ha permitido generar diversas facetas en las que el ser humano nunca pensó incursionar. Es por eso que para el hombre ha sido y será la clave del desarrollo personal y familiar y por ende pensar que la idea de éste siempre estará bien clara para él.

Se sabe que el carácter concreto y actual del trabajo indica no obstante su generalidad, en la aplicación en función de las regiones, de sus actividades y profesiones de las personas ya que las leyes que regulan el derecho al trabajo varían de acuerdo al lugar geográfico en el que la clase obrera se desenvuelva y de acuerdo a las actividades, profesiones, ciertas cualidades de las personas atendiendo a su nacionalidad, sexo y edad ya que dependiendo de estos factores la necesidad de tener una visión clara se dará en función de las condiciones de los trabajadores.

El trabajo es un deber social tomando en cuenta que es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado en la Legislación Laboral, esto es; la Ley Federal del Trabajo. La naturaleza concreta del trabajo corresponde a principios y propósitos ya que este no postula una igualdad teórica entre los hombres sino que pretende proporcionar protección a la persona humana y por consiguiente adoptar las medidas adecuadas a las distintas situaciones o en consecuencia, el trabajo es resultado de la capacitación y la especialidad de los trabajos y de las distintas condiciones que este presenta. El deber social que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

el trabajo ha creado en el ámbito laboral ha sido la fuerza para lograr importantes progresos y es por ello que ha llevado a grandes naciones a ser líderes tecnológicos y manufactureros a nivel mundial.

Gracias al artículo cuarto de Nuestra Constitución que garantiza a todos los hombres la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando éste sea lícito, garantía que posee doble sentido ya que puede aplicarse tanto a los trabajadores como a los patrones, pero debido a la libertad que se goza para elegir ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde?, y por ¿cuánto?

Trabajar es permitir que hoy en día la clase obrera pueda ver el trabajo como un deber social que le permitirá desarrollarse en todo su esplendor y tener una idea más clara de lo que el trabajo representa por sí sólo.

#### 2.2.1 El principio de igualdad y el derecho del trabajo

El capitalismo en el que vivimos ahora, ha producido la división de las clases sociales y por ende el Estado ha tenido que intervenir para mediar esta situación ya que con su nueva política no ha podido hacerlas desaparecer. La clase trabajadora ha adquirido conciencia de sí misma, y por ello ha impuesto sus estatutos así como, las condiciones mínimas para participar en el fenómeno de la producción. El Derecho del Trabajo es por ende, un derecho de clase; es decir, un derecho protector de los trabajadores. En tanto subsista la injusticia del régimen capitalista y mientras que la sociedad se encuentre dividida; como consecuencia de esa injusticia, en clases sociales, el derecho del trabajo será siempre el protector de una clase, la cual se les conoce como la clase débil o la menos favorecida. De acuerdo al principio de igualdad se puede desprender que todos los hombres por igual tendrán las mismas oportunidades y privilegios para poder realizar un trabajo digno que lo ayude a alcanzar el engrandecimiento total tanto en el ámbito personal como en el social e intelectual.

El derecho del trabajador a ser participe de la colectividad que el mismo trabajo le concede, le permitirá mantener el nivel óptimo de trabajo y estabilidad emocional y económica por lo que, este deberá ser equiparable e igual

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

a todos cuantos pretendan alcanzar los objetivos que se han trazado para un futuro promisorio.

La aparición del proletariado vino a cambiar el sentido de la lucha por el derecho; por que, la actividad del mismo se orienta hacia la supresión de las clases, pero como esta transformación no es de realización inmediata, habrá que luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y es así que la finalidad es doble, mediata e inmediata, se lucha por un nuevo derecho a base de una más justa distribución de la riqueza así como, por el establecimiento de condiciones más humanas de prestación de servicios. Y de esta lucha de dos facetas nació el derecho del trabajo, como el medio para alcanzar la finalidad inmediata y como uno de los métodos para junto con otros, lograr en el futuro la transformación del régimen.

### 2.2.2 Idea, razón y características de la estabilidad en el trabajo

La idea de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es el problema presente del derecho del trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social. Si el hombre tiene el deber, pero también el derecho a trabajar; si la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona; y sí, finalmente, en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, parece indudable que la estabilidad en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social.

La razón de la estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades; la primera de ellas, es la permanencia, que es la duración o persistencia indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; sí esta seguridad falta, la seguridad sería sólo una ilusión.

Las características de la estabilidad en el trabajo son:

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



- ✓ Derecho a trabajar.
- ✓ El deber de hacerlo.
- ✓ Una ocupación digna.
- ✓ Facilitar recursos de subsistencia en el caso de no poder proporcionar una ocupación.

Por lo que el trabajador optará por mantener esa estabilidad en el trabajo ya que esta le permitirá vivir en armonía y en consecuencia mantener la estabilidad por períodos prolongados de tiempo y en los cuales no incurrirá muy a menudo para poder provocar así la desestabilización de la que todos se cuidan vehementemente.

### 2.2.3. La libertad y el Derecho del Trabajo.

La definición de la libertad, la encontramos en la antigüedad, en dos concepciones:

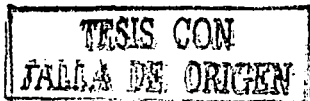
La Socrática y la Estoica, según la cual la LIBERTAD ES LA DETERMINACIÓN CONFORME A LA RAZÓN; y la Estoica, QUE CONSISTE A LA LIBERTAD COMO AZAR.

Hay que hacer una distinción entre la libertad personal que es: " LA CAPACIDAD DE AUTODETERMINACIÓN DE LA VOLUNTAD, QUE PERMITE A LOS SERES HUMANOS ACTUAR COMO DESEEN"<sup>7</sup> y la "Libertad Nacional", vinculada a la Soberanía de un País.

Para algunos autores, la libertad es algo tan grande y tan importante para el ser humano que no cabría en una definición.

La generalidad de las Constituciones enumeran las libertades que garantizan. Tal es el caso de nuestra Constitución vigente, consagra en la parte dogmática, que

<sup>7</sup> [www.sistema.itesm.mx/va/catedra/conferencias/ifram.htm](http://www.sistema.itesm.mx/va/catedra/conferencias/ifram.htm)



contiene las garantías individuales, las libertades: la personal, de tránsito, de trabajo, de pensamiento, de expresión, de acceso a la información, de reunión, de manifestación, de petición, la inviolabilidad del domicilio y de las comunicaciones privadas, las garantías de juicio y legalidad, de creencias, la prohibición de los monopolios, en la cual ninguna concepción sobre la libertad se advierte, hace en cambio una mención totalizadora de las mismas, incluyendo el derecho a la educación, de carácter trascendente, ya que la educación es un arma de rendición, un individuo que recibe el beneficio de la cultura, un pueblo preparado está en condiciones de ejercer sus libertades, ya que la ignorancia es aliada de los dictadores que se juzga a sus gobernados para imponer su voluntad.

Para José R. Padilla, la libertad consiste "En el Derecho de los individuos de elegir los medios para alcanzar los fines que se propongan".

Una mirada relampagueante a las épocas en que ha transitado la humanidad en busca de la libertad nos muestra la esclavitud, como institución reconocida en la antigüedad, donde el hombre esta reducido a la calidad de cosa, de la que podía disponer su dueño, sin libertad, sin dignidad, sin honor, sin nada.

En la Edad Media prevaleció el régimen inhumano que pisoteaba todas las libertades y los señores feudales fueron dueños de vidas y haciendas.

La Carta Magna del s. XIII impuesta al Rey Juan Sin Tierra de Inglaterra tiene gran significado en la historia de las libertades.

En el Renacimiento se planteó el problema de la Libertad intelectual y de Conciencia constituyendo un enorme desafío a la Iglesia Católica.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La Revolución Inglesa logró la culminación de cientos de años de luchas por imponer restricciones a los Monarcas Absolutistas, con el establecimiento de " El Bill of Rights" en 1689, se consiguió el establecimiento de un gobierno representativo en Inglaterra, aquí tenemos un ejemplo de la lucha por la Libertad Nacional.

La guerra de Independencia de los Estados Unidos (1776-1783) combinó la lucha por las dos libertades, la individual y la Nacional, al desembocar en la Declaración de Independencia de Inglaterra y en su Constitución siguiendo el modelo del "Bill of Rights", contiene la enumeración de los derechos civiles.

La gran Revolución Francesa destruyó el sistema Feudal y dio nacimiento a nivel mundial a las libertades como derechos universales del hombre, sus principios de LIBERTAD, IGUALDAD Y FRATERNIDAD, son el faro que ilumina las conciencias de la humanidad entera.

Han surgido en la época moderna sistemas políticos y doctrinas filosóficas que han negado la libertad, como el materialismo dialéctico de Marx-Engels, que sirvió de base de sustentación para el nacimiento de la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas y el Maoísmo, cuyo libro fue la base inmovible sobre la que se construyó el régimen comunista Chino. Ambas doctrinas tuvieron repercusiones en el mundo entero, por contraposición al régimen capitalista que se presenta como el defensor de la democracia y en consecuencia de todas las libertades.

Resulta obligado citar el Pensamiento de Juan Jacobo Rousseau, ilustre miembro de la Enciclopedia Francesa al sostener que: " Los gobernantes tienen que ser servidores del pueblo, ya que el Estado ha sido creado para defender la libertad de los hombres, y la libertad se expresa en el poder por lo tanto, el pueblo debe ejercer el poder. Los gobernantes no son más que delegados de la voluntad general del pueblo, que busca el bien común de la justicia".

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El mismo Rousseau en su "CONTRATO SOCIAL " expresa " EL HOMBRE HA NACIDO LIBRE, Y POR DOQUIER QUE NOS FIJEMOS SE ENCUENTRA ENCADENADO".

El pensamiento de Rousseau influyó en los grandes pedagogos de América Latina en su lucha por la libertad.

México tiene una noble cuanto vigorosa tradición en sus luchas por la libertad, desde el inicio de la guerra de Independencia, el genial manifiesto del " siervo de la Nación" José María Morelos y Pavón: " Que la América Mexicana sea libre para siempre jamás" La Constitución Liberal de 1857 y nuestra Constitución actual de 1917, fruto de una de la más grandes revoluciones del mundo, han impreso con letras de oro el nombre de la libertad.

Vivimos en un País de libertades, en un régimen donde avanzamos a pasos firme, en un desarrollo democrático gradual.

Siendo la libertad de la misma naturaleza que el ser humano, inseparablemente unida al mismo, cabe reflexionar si se puede hacer uso de la misma contra todos los hombres y contra todas las cosas.

La respuesta es en el sentido de que el propio hombre, al acceder a un elevado estadio cultural y organizar para vivir en sociedad, en la forma perfecta que es el Estado, crea el derecho que es un producto social, y por voluntad propia se somete al mismo, pone límites a su libertad, que son los derechos de terceros. Cobra actualidad la frase de un Ilustre Político y Filósofo Veracruzano Doctor Jesús Reyes Heróles: " La libertad sin orden es anarquía, el orden sin libertad es despotismo".

Esa obediencia a la suprema Majestad de la Ley, al derecho como regulador de las relaciones humanas, para vivir en paz, en armonía, en un ambiente de seguridad, proyectado hacia la felicidad, es la vigorosa presencia de los límites de la libertad.

Convencidos de la profundidad que se deriva de las diversas especies en que se divide el estudio de la libertad, citamos a Samuel Vargas que en la parte relativa dice:

" La Libertad es una facultad que tienen los individuos para ejercer o no una actividad". Para su estudio se distinguen varias clases de libertad:

1.- Libertad genérica. Implica la posibilidad que tienen los seres humanos para escoger sus fines vitales y los medios idóneos para realizarlos.

2.- Libertad psicológica. Es la potestad para elegir los medios que les sean útiles para lograr su felicidad.

3.- Libertad social. Es la potestad genérica del actuar real y trascendente de la persona humana, que implica la consecución objetiva de las finalidades del individuo.

4.- Libertad natural. Es la que tenemos por el hecho de nacer libres de toda condición o determinación.

5.- Libertad real. Es la que forma o consigue cada persona de acuerdo a su situación económica, religiosa, etc.

6.- Libertad jurídica. Es aquella que el Estado reconoce expresamente en sus ordenamientos fundamentales.

Como es observa, bajo este principio que equivale al orden de derecho, se basa toda sociedad y convivencia humana ya que implica necesariamente ciertas restricciones a la actividad del ser humano, para poder vivir en armonía, es decir: Estas limitaciones impuestas por el orden a la actividad que cada quien ejerce, están establecidas por el derecho, quien por esta causa las convierte en la condición esencial de toda sociedad humana.

El concepto de la dignidad de la persona individual, implica necesariamente el principio de la libertad individual, toda vez que el hombre tiene fines propios que cumplir por su decisión propia, por tanto, necesita respecto a su garantía de libertad hacia los demás. Y es tan solo a través de la libertad personal como el hombre puede

desarrollar su verdadera personalidad, claro está que para lograr este fin se hace necesario contar con la ayuda de la sociedad del Estado y del derecho, pero únicamente el individuo bajo un ámbito de libertad puede desarrollar su propia creatividad.

Esta libertad desde el punto de vista social y jurídico, tiene varios aspectos, uno negativo dentro de los que defienden el santuario de la persona que en lo individual los cuales figuran los derechos democráticos para participar en el gobierno de su propio pueblo, así como los derechos sociales económicos y culturales gracias a los cuales se pueden obtener las condiciones materiales y sociales y los servicios colectivos para el desarrollo de sus propias posibilidades.

La libertad es en consecuencia, un segundo colorario de la dignidad. Stuart Mill afirma que: "la dignidad consiste en que el hombre como ser auténtico espiritual y autodeterminado, puede por su propia naturaleza, actuar libremente sobre el mundo que lo rodea, de donde la libertad es un colorario, consecuencia de la dignidad".

Por su parte Jhon Locke, insiste en el derecho que tiene todo ser humano de buscar por sí mismo la verdad, y defiende por ello el principio de la libertad de pensamiento y de conciencia, resultando absurdo que una autoridad política pudiera imponer su pensamiento a quienes disienten de él.

Otro gran liberal fue John Milton, a su vez también defendió la libertad de conciencia ya que suele denotar la libertad de pensamiento en la esfera de temas religiosos y morales, atribuyendo a dicha libertad de conciencia la máxima importancia.

En Europa el fuero religioso y la nobleza acaparaban el poder, viniendo una fuerte reacción de los más preparados con la idea de reformas que fueron estableciendo poco a poco bases ideológicas que desembocaron en la Revolución Francesa de 1789.

La libertad es en consecuencia, objeto de estudios serios y profundos, de diversas disciplinas, como la filosofía, la ética, la sociología, la psicología y fundamentalmente del derecho. Al respecto nos dice José

Rubén Sanabria: " La libertad es necesaria para la autorrealización personal, pero no basta por que el hombre es esencialmente social, necesitamos la convivencia y la colaboración de los demás".

De ahí la necesidad de la estructura llamada Estado que no es más que la sociedad política, es decir, la comunidad humana en orden en realización del bien común total.

De lo anterior se concluye que la libertad que se realiza dentro de la sociedad propone ciertos límites en relación a la libertad individual para que esta pueda ejercitarse en un campo común, por ello tan solo un poder superior al individuo y a la colectividad es quien puede disponer de los límites a la libertad de actuación del ser humano, como el que ejerce el Estado.

#### Libertad De Trabajo.

La libertad resulta ser tan grande para el ser humano que no cabría en una definición. Una gran cantidad de Constituciones en el mundo se concretan a enunciar las distintas libertades que se garantizan.

José R. Padilla, nos da una idea muy generalizada de libertad, diciendo que : " Es el derecho de los individuos a elegir los medios para alcanzar los fines que propongan".

Por su parte Juventino V. Castro, menciona que la vocación fundamental del individuo es accionar, movilizarse, cambiar, para así obtener las metas que le permitan su vivencia y trascendencia, lo que es lo mismo, al decir que las normas jurídicas deben permitir al ser humano plasmarse en su integridad mediante la acción.

José Cuelli por su parte dice: "Hay que educar para trabajar, trabajar para vivir, vivir para amar y amar para ser felices".

José María Lozano en su tratado de Derechos del Hombre decía que: El trabajo es el elemento principal que el hombre tiene a su disposición para llevar los altos fines de su conservación, de su desarrollo y de sus facultades físicas. Provee a sus necesidades y le pone en aptitud de desempeñar los principales deberes que tiene para la

sociedad. Es uno de sus primeros derechos, porque corresponde a uno de sus primeros deberes, importa como todos los derechos del hombre y es una condición indispensable de su naturaleza, por consiguiente la Ley que impide el trabajo que le restrinja, que le imponga condiciones irracionales, viola los derechos de la sociedad.

El trabajo es un derecho y una obligación ya que el hombre mismo está en aptitud de decidir la actividad a la que habrá de dedicarse, este derecho está contemplado en nuestra Constitución en el artículo 5°.

El artículo 5° Constitucional establece que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

El ejercicio de ésta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se afecten los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Puede decirse que en este artículo que al tiempo que se garantiza la libertad de trabajo, se marca una serie de limitaciones al mismo así como ciertas seguridades que se protegen, es decir, el hombre sobrevive y progresa a su trabajo, mediante su propio esfuerzo y el hecho de garantizar que pueda libremente elegir el medio de actividad que le convenga siendo lícita, constituye el propósito central del artículo 5° Constitucional.

Complementariamente a este artículo se establece una serie de seguridades con el fin de evitar que el hombre se vea obligado a prestar su trabajo sin su consentimiento, que deje de percibir una justa compensación por sus servicios o que pierda su libertad de ejercicio, vaya al destierro o renuncie a ejercer una determinada profesión, industria o comercio, así como que le quiera privar del pleno goce de sus derechos civiles o políticos. Esta garantía lo protege aun cuando contara con el consentimiento del interesado, no pudiendo surtir efecto alguno debido a esta protección absoluta que a dichos derechos otorga la Ley Suprema.



En cuanto a las limitaciones a la libertad de trabajo, se observa que la única establecida en la Ley es "sea lícito" en cuanto a su objetivo. Esto significa que en el orden judicial, puede existir la posibilidad de limitar mediante una sentencia de un tribunal previamente establecido y de acuerdo con los artículos 14 y 16 Constitucionales a dicha libertad. O bien por resoluciones gubernativas, dictadas en términos de Ley, cuando se otorguen los derechos de la sociedad. Juventino V. Castro comenta al respecto: Que curiosamente no existe una explicación de lo que constitucionalmente se entiende por "trabajo ilícito" y cita a Burgoa quien a su vez se remite a lo dispuesto por el artículo 1830 del Código Civil para el Distrito y Territorio Federales, según el cual: " Es ilícito el hecho que es contrario a las Leyes de orden público o a las buenas costumbres".

Existe, sin embargo, otra limitación a la libertad de trabajo pero se da en el sentido de garantizar el producto del mismo, esto significa que nadie puede ser privado de dicho producto sino por resolución judicial. Lo cual certifica que el salario es intocable y ninguna autoridad o patrón podrán obtener parte o la totalidad del salario devengado a excepción ( como hemos señalado), de existir alguna resolución judicial que implique que los tribunales en cumplimiento de una orden o sentencia, puedan retener una parte del salario en casos específicos como por ejemplo:

Por pensión alimenticia.

Por impuestos.

Por multas.

Otra limitación sería aquella que determina en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

A la obtención del título se exige su debido registro y su inscripción, así como la expedición de una cédula para su ejercicio lo que a juicio de muchos autores constituye una verdadera limitación a la libertad ocupacional, ya que se puede desprender de ello ciertas responsabilidades ante la omisión de alguno de sus requisitos.

Finalmente, otra limitación es aquella que se refiere a los menores de edad en términos del apartado A del artículo 123 Constitucional, que en su fracción II prohíbe a los menores de 16 años las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier tipo de trabajo después de las diez de la noche. La fracción III del mismo ordenamiento, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años.

Del contenido y de la interpretación jurídica del primero y tercer párrafo del artículo 5° Constitucional; que para el desempeño del trabajo, es indispensable la voluntad del trabajador, esto es, que está prohibido obligarlo a desempeñar un trabajo contra su voluntad, porque éste es un derecho público subjetivo consagrado en su favor en la norma Constitucional, concluyéndose en ninguna circunstancia se le puede obligar a trabajar.

### 2.3 Relación de trabajo y sus generalidades.

La relación de trabajo puede nacer de un contrato o de un simple acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen. La doctrina moderna postula la idea de que el derecho del trabajo es el conjunto de normas que tienden a realizar el derecho natural del hombre, a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana; y ha sido necesario dar a la idea de relación de trabajo su auténtico sentido, precisamente derivado, de aquella nueva idea del derecho del trabajo.

La solución acerca de la naturaleza de la relación de trabajo depende de la idea que se tenga del derecho del trabajo; por tanto, quienes incluyan al derecho del trabajo en el derecho privado, no podrán aceptar nuestros principios.

Los desarrollos precedentes pueden reunirse en algunas formulas:

- a) El término contrato tiene un doble significado: esto es, es un acuerdo de voluntades creador de una relación jurídica y de su contenido e implica la aplicación de un estatuto jurídico, el derecho de las obligaciones y de los contratos.

- b) La relación de trabajo no tiene por origen necesario, la concurrencia de voluntades de trabajador y patrón.
- c) El contenido de la relación de trabajo tiene un valor imperativo por lo que debe cumplirse puntualmente.
- d) El Estado esta interesado en el cumplimiento del contenido de la relación de trabajo.
- e) Aún cuando la relación de trabajo tuviera origen contractual y su contenido pudiera fijarse libremente por el trabajador y el patrón.

La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.

La relación de trabajo se inicia siempre hasta que empieza a prestarse el servicio.

El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato realidad, pues existe en las condiciones reales de prestación de servicios, independientemente de lo que hubieren acordado anteriormente las partes de dicho contrato, esto es; el patrón y el trabajador.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, ya que sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente desde el momento en que se celebra.

### 2.3.1 Relación Obrero-Patronal

Deriva esta relación de la interacción entre el patrón y el trabajador en cuanto a que deberá existir una comunión amplia y bien cimentada para que dicha relación perdure y tenga repercusiones positivas tanto en uno como en otro, esta proviene directamente de la relación que se crea al ser juntos el mecanismo de movimiento del sector empresarial y del Estado.

Esta relación debe ser armoniosa y amplia que ayude al buen funcionamiento del aparato productivo para que las deficiencias que se encuentren obstaculizando sean anuladas de tajo. Por lo que se desprende que en unión armónica el buen funcionamiento de la empresa que promete un futuro cierto y de grandes retos llevará a esta a ser líder en cuanto a competitividad y desempeño en la calidad de los productos, cabe mencionar que esta relación en sus inicios solo se baso en la autonomía que la riqueza le confería no importando los resultados, que la falta de éstas les hacia a sus empresas, por lo que optó por instaurar la legislación laboral para que esta se encargara de regular estas discordancias surgidas desde principios de siglo en donde la clase burguesa pensaba que la obrera simplemente era la encargada de realizar los arduos trabajos mientras que ellos siendo los dueños de las máquinas para simplificar el trabajo eran los únicos merecedores de amasar riquezas, así como de ser los intelectuales y estudiosos de la época. Debido a esto surgieron las grandes revoluciones que ocasionaron el cambio de roles y el decaimiento de la clase poderosa que era la única que hubo, ocasionando con ello el atraso y subdesarrollo que se originó en ese siglo. Razón por la cual los empresarios o patrones tuvieron que cambiar el trato para con sus trabajadores para con ello lograr un crecimiento, armonía, eficacia y competitividad en sus empresas.

### 2.3.2 Obligaciones de los patrones

En todas las relaciones de trabajo se encuentran presentes ciertas obligaciones que deben cumplir las partes que intervienen en dicha relación, ello debido a que es menester que se cumplan las actividades o tareas que se tienen encomendadas a las personas contratadas ya que con ese objetivo fueron empleadas; es por ello que definiremos en primer término que es una obligación para posteriormente hacer mención de cuales son las obligaciones que señala la Ley Federal del Trabajo con las que deben básicamente cumplir las partes dentro de una relación laboral.

Concepto de obligación ; es la relación jurídica que ata al acreedor y al deudor, de tal manera que el primero puede exigir del segundo una prestación o una abstención.

Las obligaciones laborales, gozan de características civiles, por lo que en caso de incumplimiento de una de las partes; esto es, sea el patrón o el trabajador existen medios de coacción para con ello restablecer el quebrantamiento del orden jurídico.

Existen diversos tipos de obligaciones dentro del Derecho Laboral, dentro de las más importantes tenemos:

Obligaciones de Dar; son aquellas que obligan al deudor a la prestación de una cosa, ya sea para transmitir su propiedad, para enajenar temporalmente el uso o goce de ella, para restituir una cosa ajena o pagar lo debido.

Obligaciones de Hacer; estas consisten en el deber que tiene el deudor de realizar un hecho a favor del acreedor.

Obligaciones de no hacer; esta conducen a la idea de abstención.

Cabe hacer mención que para que se den las obligaciones dentro de la relación laboral es menester que dentro de la misma se prevean que a su vez existen derechos de los cuales se derivan ciertos beneficios tanto para la parte patronal como para la parte obrera, aunque es de notarse que en la realidad son más defendidos los derechos patronales que los derechos para los cuales fue creada la Ley Federal del Trabajo la cual tuvo al momento de su nacimiento proteger a la clase más desprotegida.

Se advierte que sin la existencia y el respeto de derechos y obligaciones, sería imposible la actividad productiva.

En dicha relación laboral se presenta el principio de bilateralidad pues cuando existe la obligación del patrón de pagar al trabajador el salario, éste a su vez tiene la obligación de prestar el servicio convenido, esto es; el servicio para el cual fue contratado.

De lo anterior se desprende que es importantísimo que el trabajador conozca y sepa cuales son derechos y así no permitirá que éstos le sean violados y se de un equilibrio justo del cumplimiento recíproco de las obligaciones laborales, obteniéndose paz social y progreso económico

tanto para el patrón o empresa a la cual preste el servicio como para el País.

En México se previó la figura de los sindicatos la cual tiene como finalidad buscar u obtener para los trabajadores los mejores derechos o prestaciones pues se busca con ello continuamente conseguir por medio de su conducto entablar diálogos con la parte patronal y estipular dentro de los contratos colectivos más y mejores derechos a los que, sino se cumple dentro del plazo señalado para su otorgamiento, les acarrea graves conflictos que van desde el paro temporal de las labores, la huelga o el cierre definitivo de los centros de trabajo; es decir, la destrucción, desaparición o desmoronamiento de la empresa del patrón.

Dentro de las obligaciones de los patrones la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 132 lo siguiente:

Son obligaciones de los patrones:

- 1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- 2) Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
- 3) Proporcionar oportunamente a los trabajadores 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 comprometidos a usar herramientas propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- 4) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

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.

- 5) 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.
- 6) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- 7) Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- 8) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de 3 días, una constancia escrita, relativa a sus servicios.
- 9) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5°, de la Constitución cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- 10) Permitir a los trabajadores faltar 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 los 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 de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

- 11) Poner en conocimiento del sindicato titular 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.
- 12) Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.
- 13) Colaborar con las Autoridades del trabajo y de la Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- 14) 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 uno de los hijos de éstos designando en atención a sus aptitudes, cualidades 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.
- 15) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis .

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



- 16) Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, 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.
- 17) Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en 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.
- 18) Fijar visiblemente y difundir en los lugares en donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- 19) Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- 20) Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 m<sup>2</sup> para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor 5 kilómetros de la población más próxima.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- 21) 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.
- 22) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fr. VI.
- 23) Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 fr. IV.
- 24) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles 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.
- 25) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarle los equipos y útiles indispensables.
- 26) Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, y en su caso al incremento 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.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

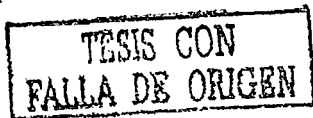
- 27) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- 28) Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por esta Ley.<sup>8</sup>

Cabe señalar que dentro de las obligaciones que establece el artículo 132 al patrón para llevar las relaciones de trabajo dentro de una empresa es importante establecer también la relativa al trabajo que desempeñan los menores ya que éstos de llegar a prestar algún servicio dentro de la misma gozan de ciertos derechos que pasan a ser para el patrón obligaciones con respecto al tratamiento que se debe tener para con los mismos, así mismo es menester tratar el punto referente a las mujeres ya que la Ley las menciona pero su trabajo debe regirse con mucho mayor cuidado pues éstas deben ser tratadas con ciertos privilegios y ello no solamente cuando se encuentren en un Estado de preñez sino siempre por ser una pieza indispensable tanto en el seno de una familia como en cualquier actividad que se presentan en nuestra sociedad, es decir, esta puede desempeñar cualquier trabajo, cargo, función que años atrás le era totalmente prohibitivo a tal género, por lo anterior se señala lo siguiente:

#### EL TRABAJO DE LOS MENORES

Es importante tratar el tema de los menores ya que por su edad requieren ser tratados con más privilegios que cualquier otro ser humano. En la actualidad es de apreciarse que son bastantes los menores que laboran, ello debido a que por las condiciones que se viven en nuestro País gran parte de las familias Mexicanas al ser muy grandes requieren de muchos ingresos para poder subsistir y con el salario que percibe el jefe de la familia es bastante insuficiente para sostener un hogar e inclusive trabajando

<sup>8</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, Et. Al., "Ley Federal del Trabajo", 81ª. Ed., Edit., Porrúa, México, D.F., 2000, pp.80-84



tanto el padre como la madre los salarios no alcanzan para medio poder cubrir las necesidades básicas en una familia es por lo que el trabajo de los menores tiene gran demanda así como también por que se dan situaciones en las cuales muchas de las mujeres son madres solteras o a pesar de tener un compañero este no labora y se recurre a los hijos para que éstos proporcionen el sustento que se necesita en un hogar razón bastante por la cual estos buscan trabajo o son obligados a laborar y en un gran número de dichas situaciones los patrones se aprovechan de ello y no cumplen con los requisitos que prevé la Ley Federal del Trabajo al respecto.

En la Ley Federal del Trabajo la mayoría de edad para ser sujeto del trabajo es 16 años, aunque también hace referencia al trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, los cuales requieren para poder prestar sus servicios haber terminado los estudios obligatorios que estipula nuestra Carta Magna, aunque se dan excepciones cuando existe la posibilidad o hay tiempo tanto de asistir a la escuela como de prestar su servicio en alguna empresa o fuente de trabajo, que para prestar dicho trabajo se celebre un contrato, el cual se debe celebrar con la autorización del padre o tutor o bien intervenir el sindicato, el que en caso de no existir entonces se acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y si en el lugar en donde se lleve acabo la prestación del servicio no exista dicha autoridad entonces se acude con el Inspector del Trabajo o la autoridad política para que sea quien de la autorización al menor y pueda laborar.

Muchos de los patrones contratan el trabajo de los menores sin tomar en cuenta los requisitos que marca la Ley del Trabajo violando con ello ésta disposición y no importando que con ello se cause un daño al menor ya que muy a menudo éste no ha alcanzado el desarrollo físico que se requiere para poder prestar el servicio afectando su crecimiento, el patrón abusa y el menor acepta por las innumerables necesidades económicas en las que se encuentra inmerso tanto él como su familia.

Es de mencionarse que dentro de la Ley se prohíbe a los mayores de 14 años pero menores de 16 prestar su servicio en jornadas extraordinarias; es decir por más

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

tiempo del que les es permitido, que en esta situación son jornadas de 6 horas, debiendo tener un descanso después de las tres primeras horas trabajadas de por lo menos una hora, así como desempeñar su trabajo en lugares insalubres o en aquellos en donde la actividad que desempeñen sea peligrosa, también se les prohíbe trabajar en lugares que tengan como giro la venta de bebidas embriagantes de consumo inmediato o en trabajos que afecten su moralidad o sus buenas costumbres.

El trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años debe ser siempre vigilado por el inspector del trabajo, para que así se eviten las violaciones que pudieran darse o presentarse por parte del patrón a las normas protectoras de la clase menor trabajadora, el menor debe presentar un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse continuamente a exámenes médicos que ordene la Inspección del Trabajo sin éste requisito ningún patrón podrá utilizar el servicio de los menores y de violar el mismo quedará nulo el contrato celebrado con el menor pues se adolece de un vicio, aunque no por ello se puede privar al menor de todos los derechos que le corresponden como trabajador durante el tiempo que hubiere prestado su servicio y el patrón que cometa la violación a lo anterior se ve sancionado por medio de una multa que equivale de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente, tomando como base para el cálculo el lugar y el tiempo en que se cometa la violación. Los menores trabajadores deberán gozar además de un periodo de vacaciones anualmente de por lo menos 18 días, y muchas otras disposiciones que señala la Ley federal del Trabajo dentro de ordenamiento.

Dentro del artículo 180 de la multicitada Ley se establecen las obligaciones con las cuales debe cumplir el patrón que tenga a su servicio a menores de 16 años, las que a continuación se precisan:

"Los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados a:

- 1) Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- 2) Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

- 3) Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- 4) Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley y;
- 5) Proporcionarles a las autoridades del trabajo, los informes que soliciten."<sup>9</sup>

#### EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Tanto el desarrollo ideológico como las innumerables necesidades económicas han sido un factor que influyó para que desde el siglo pasado la mujer fuera llevada a los centros de trabajo y con ello desaparecer el antiguo concepto que hacia pensar que la mujer solamente era útil para desempeñar labores, tareas, actividades o funciones dentro del hogar.

En el campo laboral se comparó a la mujer y al hombre, concediéndole los mismos derechos y oportunidades, aunque existían algunos derechos que le eran vetados pero con el paso del tiempo se consideró con iguales derechos, ejemplo de ello es en el caso civil hasta llegar a conseguir la igualdad política en el País, es importante señalar que no es posible que por el hecho de que la mujer pueda procrear familia se le prohíba en determinadas fuentes de trabajo poder ocupar un buen puesto o hasta incluso desempeñar dicha labor; ello es se le restringe el trabajo, la oportunidad de desempeñarse y con ello se le deja fuera de toda oportunidad de trabajo.

Es de reconocerse que las aptitudes psicológicas de la mujer, diferentes a las del varón, lo que provoca que en cierta clase de trabajos en los que se requiere la minuciosidad, paciencia y el orden, se prefiera al elemento femenino.

<sup>9</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, Et. Al., "Ley Federal del Trabajo", 81<sup>a</sup>. Ed., Edit., Porrúa, México, D.F., pp.114

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por lo que se aprecia que a pesar de la mujer pueda estar o no embarazada ello no tiene por que ser impedimento para que ésta se pueda desempeñar dentro de cualquier empresa o institución, un trabajo digno de su género o de sus capacidades intelectuales con lo anterior se aprecia que a la mujer no por el hecho de poder ser madre se le prive de la oportunidad o derecho que se consagra dentro de nuestro máximo ordenamiento que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .

Existen otro trabajadores que por la labor que desempeñan deben ser considerados como trabajadores con contrato especial, con los cuales los patrones deben tener ciertas obligaciones, y, entre ellos se puede mencionar a los trabajadores domésticos, a los trabajadores del campo, entre muchos otros.

#### TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Son aquellas personas que prestan sus servicios en el hogar de una persona o de una familia y dichos servicios consisten en labores de aseo, asistencia y otros que son propios e inherentes a un hogar, excluyendo dentro de esta categoría a las personas que prestan su servicio en hoteles, casas de asistencia, restaurant, fondas, hospitales, bares, centros comerciales, escuelas, entre muchos otros.

Dentro de ésta relación laboral se deben cumplir ciertas reglas o normas las cuales consisten en:

- ✓ Deben disfrutar de reposos suficientes para poder tomar sus alimentos.
- ✓ Así mismo, gozar de un descanso nocturno.

En relación al cómputo del salario, los alimentos y la habitación se estima equivalente al 50 por ciento del salario que se pague en efectivo.

Para este tipo de trabajadores, las obligaciones con las cuales debe cumplir el patrón son:

- I. Guardarles consideración absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

II. Proporcionarle un local cómodo e higiénico para dormir.

III. Proporcionar una alimentación sana y satisfactoria, y;

IV. Condiciones de trabajo que aseguren su vida y su salud.

También debe el patrón cooperar para proporcionar al trabajador doméstico instrucción general.

El patrón deberá pagar el salario que corresponda al trabajador hasta por un mes cuando sufra alguna enfermedad natural y si la enfermedad no fuere crónica, proporcionarle asistencia médica.

#### TRABAJADORES DEL CAMPO

Estas personas son aquellas que laboran en actividades del campo, se dice, que son trabajadores de esta naturaleza los que ejecutan trabajos propios y habituales dentro de la rama agrícola y ganadera prestando su servicio a un patrón.

La Ley se vio muy interesada en proteger a dichos trabajadores ello en virtud de que en muchas de las ocasiones los que prestan este tipo de servicios son personas que cuentan con pocos o casi ningún grado de estudios, ello es; por las condiciones económicas que viven sus familias le fue imposible poder asistir a una institución educativa y para poder subsistir era necesario que estos laboraran y con ello conseguir cubrir en lo básico las necesidades primarias que requiere todo ser humano pero por la razón de no contar con estudios les es difícil conseguir un trabajo de mejor calidad ya que para desempeñarse en oficinas, bancos, comercios o cualquier otra actividad que implique contar con un determinado grado de estudios, con lo cual simplemente pueden alcanzar un trabajo del campo o la ganadería en donde lo que buscan los patrones son personas que desempeñen actividades que requieren de fuerzas y trabajo pesado y no nada de tipo intelectual, pero no por no contar con dichos estudios estos trabajadores pueden ser tratados por el patrón a como a él convenga, no, estas personas también gozan de ciertos privilegios o



prerrogativas que se establecen dentro de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley quiso proteger a este tipo de trabajadores estableciendo para ello que el propietario de un predio agrícola o ganadero es solidariamente con el aparcerero de las obligaciones contraídas por éste y con el arrendatario, condicionando tal responsabilidad solidaria a que el arrendatario no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Tratándose de los contratos que se celebren con los trabajadores del campo, estos deberán ser siempre por escrito. Dentro de las obligaciones que se establecen para los patrones que tengan a sus servicios trabajadores del campo deberán observar las siguientes:

- ❖ Pagar los salarios en el tiempo y lugar convenidos.
- ❖ Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, las cuales deberán tener un terreno contiguo para criar animales de corral.
- ❖ Proporcionar medicamentos y asistencia médica señalando una diferencia respecto de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región, pues en estos casos las medicinas deberán proporcionarse de manera gratuita, pues cuando no sean enfermedades de esa naturaleza entonces el patrón tiene el derecho de cobrar los medicamentos.
- ❖ Permitir a los trabajadores tomar agua de los depósitos respectivos, realizar actividades de caza y pesca.
- ❖ Permitir celebrar en los lugares que acostumbren sus fiestas regionales, y;
- ❖ Fomentar la formación de cooperativas de consumo.
- ❖ Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo las reparaciones necesarias y convenientes a las mismas.
- ❖ Mantener en el lugar de trabajo medicamentos y material de curación necesario para proporcionar los primeros auxilios y preparar una persona para que lo preste.

- ❖ Proporcionar tanto a los trabajadores como a su familia asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos.
- ❖ Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familias.
- ❖ Permitir el libre tránsito por los caminos y veredas establecidas.

### 2.3.3. Obligaciones de los trabajadores

Es de señalarse que así como al patrón le asiste la obligación de proporcionarle determinados derechos a los trabajadores de los cuales se desprenden un sin número de obligaciones, así mismo el trabajador tiene para con el patrón determinadas obligaciones que debe cumplir al desempeñar su labor o servicio de los cuales se desprenden tanto obligaciones de dar como de hacer y de no hacer y un gran deber que es el de la fidelidad.

Por lo anterior se aprecia que dentro de la Legislación Laboral no solamente se precisan normas protectoras de la clase menos protegida, esto es, de la clase trabajadora, sino también dentro de la misma se prevén un cúmulo de normas que contiene y no es escasa su importancia obligaciones a cargo de los trabajadores, fundamentándose derechos paralelos en favor de los patronos.

La principal obligación de los trabajadores es de hacer, esto es, realizar el trabajo contratado, tratándose en general de obligaciones de devolver lo que previamente, a título de instrumento de trabajo, han recibido del patrón.

En cuanto al gran deber que tiene el trabajador para con su patrón es el de guardarle toda la fidelidad, la que consiste en aquella obligación que todo trabajador tiene, sea o no depositario de la confianza del patrón, de actuar en su trabajo y aún en su vida misma, en términos que no cause daños al patrón, esto porque es menester que el trabajador por el hecho de estar prestando su servicio a ese patrón, esta subsistiendo del trabajo que éste le otorgo razón bastante por la que debe guardarle cierto respeto tanto a su trabajo como al patrón, sin sobre pasar los derechos que le asisten. La magnitud de este deber de lealtad o fidelidad consiste en prestar el servicio de una

forma proba y honesta, desprendiéndose del trabajador su capacidad o interés en el desempeño de su tarea, manifestándose también en el respeto, en el trato hacia el patrón; en la no publicación de aquellas informaciones que, de conocerse, pudieran causarle perjuicios.

En la legislación laboral dentro del artículo 134 se prevén las obligaciones que deben cumplir los trabajadores, las cuales son:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- IV. Ejecutar el trabajo con la inteligencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley .
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Para mejor comprender las obligaciones con las cuales debe cumplir el trabajador para con su patrón se precisa brevemente lo siguiente:

#### **Obediencia**

Todo trabajador debe guardar para su patrón o representante del mismo cierta obediencia en las labores o

actividades encomendadas pues de lo contrario sería imposible que se diera la relación obrero-patronal.

El mandato de que el servicio debe prestarse bajo la dirección del patrón o representante, a cuya autoridad estará sometido el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. Puede darse una especie de competencia, en cuanto a la orden o mando, con la autoridad inherente al patrón, ya que puede coexistir en una empresa dos disciplinas o métodos; el patronal y el sindical, si cada una se ejerciera dentro del ámbito que la Ley ha señalado. Lo grave es pues que se den órdenes a los trabajadores para no acatar las instrucciones de sus superiores o faltar al cumplimiento de las obligaciones contraídas, provocando así un estado de desorden que sería perjudicial tanto para la organización sindical como para el mismo patrón, ya que quien ordena a otro faltar al cumplimiento de sus deberes en relación con un tercero, carece de autoridad moral para exigir que cumpla en relación con el mismo provocan perjuicios al público por las deficiencias en la producción o en la administración del servicio.

#### **Lealtad**

Entre el trabajador y su patrón se crea siempre un nexo que es superior al concepto que se le ha dado al trabajador, que consiste en el alquiler o venta de la fuerza de trabajo. Realmente se trata de la unión de esfuerzos con los que se tiende a realizar el fenómeno de la producción para beneficio de la colectividad por lo que es preciso que el trabajador y el patrón se identifiquen en el fin superior que los guía y que ambos aporten con la mayor buena fe, provisión de experiencias y conocimientos por parte del trabajador y la lealtad y cooperación por parte del patrón.

#### **Materiales e instrumentos de trabajo**

La Ley establece la obligación por parte del patrón de proporcionar todos y cada uno de los materiales necesarios para poder desempeñar el trabajo para el cual fueron contratados y al trabajador corresponde la obligación de cumplir con su labor mediante la utilización adecuada de esos materiales para así colaborar con la empresa y ésta

pueda seguir proporcionando el servicio o la producción y así evitar derroches que llevarían con el paso del tiempo a la pérdida económica de la empresa o hasta su cierre total por tener más pasivos ocasionando se destruya, razón por la cual los trabajadores deben restituir al patrón los materiales no usados, lo cual es muy justo debido a que no son propiedad de los trabajadores, si éstos no los restituyen y disponen de ellos, cometerían una falta de probidad y hasta se pudiera presentar una figura delictiva.

Es también obligación de los trabajadores que los materiales de trabajo que se les proporciona para desempeñar su actividad deben conservarse en buen estado, no siendo éstos responsables por su deterioro natural, o por caso fortuito, fuerza mayor así como por mala calidad o deterioro de fabricación, es importante el cumplimiento de dicha prevención en virtud de que es frecuente que se de el despilfarro, por no tenerle el cuidado debido o por cuestión de que los materiales y útiles que les son proporcionados no son adquiridos con el producto de su trabajo o esfuerzo razón bastante para no importarles su desgaste o derroche, pues no es su dinero y mientras ellos reciban su pago o salario lo demás sale sobrando.

#### **Buenas costumbres**

Es menester que los trabajadores observen siempre una intachable conducta al estar prestando su trabajo o servicio, de igual forma deben también observar buenas costumbres.

#### **Prestar auxilio**

Los trabajadores tienen la obligación de prestar auxilios en cualquier tiempo; esto es, cuando se presente algún siniestro o riesgo inminente y este en peligro tanto la vida como los intereses del patrón y la de los demás colaboradores de la empresa.

Para el derecho laboral se considera como siniestro, cualquier situación grave como lo es un incendio, terremoto, una inundación, etc. En estos casos, el trabajador tiene la obligación de laborar tiempo extraordinario y percibiendo

salario sencillo aun tratándose de trabajo desempeñado fuera de la jornada normal.

#### **Exámenes Médicos**

Otra de las obligaciones con que debe cumplir el trabajador es la de someterse tanto al momento de su ingreso a la empresa como posteriormente de una forma periódica a reconocimientos médicos, ello para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo sea ésta contagiosa o incurable, ya que el precepto legal busca proteger intereses sociales superiores a los del individuo, para que la comunidad de trabajo no resienta las consecuencias de un enfermo contagioso.

La presencia en una empresa de un individuo enfermo produce serias consecuencias, ya que si se trata de enfermedades transmisibles provoca la disminución de la capacidad de trabajo del individuo que presta el servicio y como resultado una baja de la producción en el puesto que desempeña, agravando el padecimiento y causando perjuicio tanto a su propio organismo como al patrón ya que con la enfermedad aumenta la responsabilidad patronal.

También se presenta otra obligación que consiste en poner en conocimiento del patrón el padecimiento de enfermedades contagiosas tan pronto como tenga conocimiento de las mismas aunque ese sea un mandato aparente o fingido pues él mismo trata de evitar que le suspendan el contrato, razón bastante para practicarle periódicamente exámenes médicos.

#### **Guardar secretos**

El deber de fidelidad que se impone a los trabajadores para con su trabajo o con su patrón, de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos o del servicio prestado a cuya elaboración concurren sea directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen.

Se considera penalmente sancionable el hecho, justifica la obligación para los trabajadores de ser discretos, imponiendo a los trabajadores el deber de guardar escrupulosamente los asuntos administrativos reservados con cuya divulgación pueden ocasionar perjuicios a la empresa, así como la comunicación de asuntos, el envío de copias de documentos que en algunos casos han hecho los trabajadores a requerimiento de su sindicato, constituyendo actos prohibidos.

#### 2.4 Aplicación de la Ley Laboral en los derechos de los Trabajadores

Desde la llegada de las máquinas con la Revolución Industrial y antes de esa época ya existían las personas que daban su fuerza de trabajo a cambios de un salario a un patrón el cual tenía la obligación de dotarlo de derechos por prestar ellos su servicio pero claro es que por no existir en ese tiempo una legislación laboral o normas del trabajo que lo obligaran a otorgarlas se podía hacer omiso o ciego ante dicha situación y ante la necesidad de los prestadores del servicio así como por sus pocos alcances o estudios no les permitían reclamar aquello a lo que tenían derecho y es por esto por lo que se comienzan a provocar las luchas entre las clases obreras surgiendo a la vida el Derecho del Trabajo el cual vendría a proporcionar las reglas necesarias para regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Es indispensable para el trabajador conocer cuales son sus derechos así como cuales son sus obligaciones, pues es menester recordar el principio general de derecho que dice que a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, dicho de otra forma; entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir. Este principio tiene verdadera importancia en el derecho laboral, ya que se a insistido con los trabajadores desde que se inició la Ley Federal del Trabajo en los derechos de que son titulares.

Es importante que los trabajadores conozcan los derechos que tienen y que corresponden a obligaciones impuestas por la Ley a los patronos para que éstos no violen los beneficios que la Ley les concede, pues en el



equilibrio justo del cumplimiento recíproco de sus obligaciones, radica la obtención de la paz social y el progreso económico de un país.

Al trabajador le es posible recurrir ante la autoridad en materia laboral para reclamar a su patrón por medio de ésta se le cumplan sus derechos pues de lo contrario se le estarían violentando sus derechos y cuando es requerido el patrón si éste no cumple con lo ordenado por la autoridad es castigado obligándole a su cumplimiento.

#### 2.4.1. Artículo 134 fracción IV

El artículo 134 en su fracción IV hace alusión a que todo trabajador tiene para con la empresa a la cual proporciona su servicio por el cual fue contratado, desempeñarlo con intensidad, esto es; con toda sus energías, dando todo de sí mismo, como si fuera algo que anhela y desea alcanzar con todas sus fuerzas, sabiendo que para lograrlo debe ponerle todo el empeño.

Así mismo, el trabajo que realiza debe hacerlo con el cuidado y esmero apropiados, ello es; evitando en los mayores de los casos exponer tanto el capital de su patrón por no cuidar en la forma adecuada los materiales, la materia, los recursos, la maquinaria, el equipo, etc., que le son proporcionados para desempeñar la labor requerida, así como no poner en riesgo tanto a los demás trabajadores, como al personal administrativo e incluso al mismo patrón por su negligencia o falta de cuidado, al momento de estar prestando su servicio, razón bastante por lo cual el trabajador al momento de desempeñar su trabajo debe siempre realizarlo con amor, cariño, cuidado y esmero debidos, como si lo realizado fuera algo para él mismo.

El trabajador debe proporcionar su trabajo o servicio en la forma; esto es, en la manera en como lo fue explicado para así no caer en errores o desgaste tanto físico como pecuniario, el primero por parte del que presta su servicio o fuerzas, es decir; por parte del trabajador y el segundo por parte de la empresa o patrono.

Tratándose de trabajos los cuales se desempeñan mediante un contrato en el cual se estipula la obra o trabajo a realizar y el tiempo para desempeñar el mismo, el

trabajador debe cumplirlo, pues así fue estipulado ya que de lo contrario tiene el patrón la obligación de exigirlo y sancionar en caso de incumplimiento. Es también obligación del trabajador desempeñar dentro de su horario de trabajo la actividad en la cual es empleado tratando de no desperdiciar el tiempo que tiene para cumplir con su trabajo y no estar platicando o perdiendo tiempo en cosas distintas de su función, ello en virtud de que dentro de la Ley Federal de trabajo se prevé la facultad de reclamar ante el cumplimiento de las normas impuestas por el patrón a la empresa para prestar el servicio.

En tratándose del lugar, es obvio pensar que el trabajador debe efectuar su trabajo o servicio en el domicilio que tiene asignado dentro del contrato celebrado, esto es; dentro de la empresa aunque también lo puede realizar en el lugar que el patrón así lo hubiera ordenado, ya que es deber del trabajador cumplir la tarea por la cual se le fue contratado.

En el artículo 134 en su fracción IV, establece:

"Son obligaciones de los trabajadores: ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos."<sup>10</sup>

El trabajador tiene la obligación de desempeñar su trabajo siempre con la calidad y de la mejor manera posible ya que fue contratado por el patrón para obtener mejores resultados en las ventas, en la producción o incluso hasta en distribución y así él sigue estando dentro del gusto de sus clientes o consumidores y manteniéndose dentro de la competencias o el ramo de la actividad al que pertenezca la empresa.

#### 2.4.2 El comportamiento del trabajador y su importancia

Es de relevante importancia el comportamiento que el trabajador debe de mostrar al desempeñar la labor por la cual fue contratado ya que mediante actitud hacia éste será la manera en que repercutirá tanto para servicio de la empresa; esto es, en la productividad o eficacia de su

<sup>10</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, Et. Al., "Ley Federal del Trabajo", 81ª. Ed., Edit. Porrúa, México, D.F., 2000, pp.86

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajo como para él mismo pues según el entusiasmo con el que preste su servicio o se desenvuelva en el serán las oportunidades que le permitan aspirar para alcanzar un mejor puesto o escalafón dentro de la misma, razón bastante para que el trabajador observe una excelente e intachable conducta.

Atendiendo a la existencia del consentimiento en el contrato de trabajo, esa concurrencia de voluntades, siguiendo los lineamientos inalterables de la Ley Federal del Trabajo, establece derechos y obligaciones recíprocos. En ese orden de ideas al otorgamiento de las prerrogativas del trato digno, salario justo, duración de la Jornada de trabajo, y los restantes derechos consagrados en favor del trabajador, corresponde a éste un comportamiento ejemplar, con el mismo respeto que merece el cumplimiento de sus labores con entusiasmo, orientando a la excelencia, asistencia puntual, guardar la prudente reserva sobre el funcionamiento de la empresa, teniendo la honorabilidad y veracidad como norma cotidiana, como muestra de lealtad.

¿Cuáles son los resultados de una conducta como la descrita?

La respuesta a la anterior interrogante es que se vigoriza la fuente de trabajo, asegurando su permanencia y sano crecimiento, sea en la calidad y precio accesible de los productos o en la eficiencia de los servicios, que necesariamente repercutirán en los mejores beneficios tanto para el patrón como para el trabajador, ya que una empresa que trabaja en las condiciones apuntadas, podrá competir en el mundo globalizado que nos toca vivir y con los consiguientes beneficios para el País al dar empleo a los trabajadores y participar vía pago de sus impuestos, al sano desarrollo del País.

**YESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**CAPÍTULO TERCERO**  
**CONDICIONES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DEL TRABAJO**

**3.1. Condiciones del Trabajo**

El trato humano, justo y equitativo que hoy es Universalmente aceptado, que merece el trabajador, igualmente incorporado en el artículo 123 de nuestra Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo, ha sido resultado de una lucha permanente prolongada durante centurias, que tuvo el alto costo del derramamiento de sangre, para desterrar para siempre jamás las condiciones infrahumanas en que laboraban los trabajadores en calidad de siervos, muy cercana a la esclavitud.

Gracias a esos admirables luchadores y mártires, como los de Chicago, Cananea y Río Blanco, en la actualidad esos derechos de los trabajadores han adquirido validez universal, como derechos de la humanidad.

Consecuentemente con lo anterior, el artículo 14 de la Declaración Americana sobre los derechos y deberes del hombre establece:

"Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo."<sup>11</sup>

Por su parte la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de

---

<sup>11</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, WWW.  
 UNAM.mx/cinv/dh/dh4.htm

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**

Derechos Humanos, en su artículo 23 puntualiza:

1. "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, y que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses".

Así mismo dentro del artículo 24 se establece:

"Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas."<sup>12</sup>

Tal es la ratio juris de los preceptos, en el caso específico de nuestra preocupación contenido en la Ley Federal del Trabajo.

Réstanos señalar ubicados en el momento histórico que nos toca vivir, que el concepto ideal de una de las condiciones del trabajo como lo es el salario mínimo, que se estima suficiente para satisfacer las necesidades fundamentales del trabajador: comida, vestido, vivienda, beneficio de la cultura, recreación, es una quimera al propio tiempo que irrisorio, opuesto a los ideales que acabamos de enunciar.

<sup>12</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, Idem.



La Ley Federal del Trabajo dentro de los artículo 56 y 57 establece:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, sexo, nacionalidad, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen."

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen."

### 3.1.1. Jornada, Días de Descanso, Vacaciones

Ocuparse de la jornada de trabajo en condiciones normales, es ubicar al trabajador como factor de la producción en el desempeño de su labor, en su carácter humano. Aquí cabe considerarlo con un espíritu justiciero, en su dignidad personal, en el inalterable deber moral y legal de preservar su integridad física, combinando armonizadamente su necesario esfuerzo para cumplir con excelencia el trabajo encomendado, con la necesidad de que reponga las energías empleadas, circunstancia indispensable para la conservación de su salud, todo lo cual permitirá alcanzar la mejor calidad en los productos o en la prestación de los servicios.

Las anteriores consideraciones con llevan la idea superior de que en ese proceso en el que conjuga el factor tiempo, la inteligencia, las habilidades, la experiencia y los restantes elementos y una adecuada organización fructifiquen en el máximo rendimiento, de que en medio de todos ellos, se encuentra el hombre, como el elemento más valioso de todos ellos.

<sup>11</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, Et. Al., "Ley Federal del Trabajo", 81<sup>a</sup>. Ed., Edit. Porrúa, México, D.F., 2000, pp.53-54

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Sobre la base anterior debe contemplarse la jornada de trabajo en todo su profundo significado, que supera la simple mención numérica de horas de trabajo, para contemplarse como el tiempo adecuado, racional, prudente, justo, asociado a factores Psicológicos, económicos y sociales, es una garantía segura de la productividad en su más elevada expresión.

Debemos entender por Jornada de trabajo al tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón con la finalidad de prestar su servicio, aunque existan diversas concepciones con respecto a la significación de la jornada de trabajo como la que establece Manuel Alonso Olea, quien nos dice que la jornada de trabajo debe entenderse como:

" El tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo".<sup>14</sup>

La jornada, es el tiempo de duración de trabajo diario de los obreros, la jornada máxima general es de ocho horas diariamente, en México la jornada de trabajo fue exigida por los trabajadores huelguistas de Cananea.

En la jornada de trabajo no se requiere que se esté prestando un trabajo determinado, sino que se esté a disposición del patrón, aunque materialmente no se labore. Parece que se desconoce el reto principal de nuestro país, el cual es la productividad, lo que acarrearía que cuando menos se trabaja ,menos se produce por lo que deja con ello de haber progreso en los pueblos, naciones y países.

La jornada de ocho horas se aplica durante los seis días de la semana y viene a constituir el límite del salario, el lugar y el tiempo convenidos.

La jornada de trabajo se clasifica según nuestro ordenamiento laboral en tres tipos, ello en virtud de la parte del día en que se desarrolla:

<sup>14</sup> ALONSO Olea, Manuel, "Derecho del Trabajo", sección de publicaciones de la Universidad de Madrid, Fac. Derecho, 3°. Ed., Madrid, España, 1974, pp.124



- Diurna; que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, teniendo un máximo de duración de ocho horas.
- Mixta; en ella se comprenden periodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, y siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que si supera tres horas y media o más, entonces se refutara como jornada nocturna, su jornada máxima son siete horas y media.
- Nocturna; su turno comprende de las veinte a las seis horas, teniendo una duración máxima de siete horas.

Importante es mencionar que aparte de las jornadas antes mencionadas existen otras, ello debido a que la realidad demuestra que las jornadas cambian tanto por las horas del día, como por el sexo, la edad y la especialidad de los trabajadores, desplegándose las siguientes:

- Jornada reducida; esta es la que establece que los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias.
- Jornada especial; es aquella en donde la Ley permite una jornada diaria mayor siempre y cuando se consiga el reposo del sábado en la tarde o cualquier otro equivalente.
- Jornada ilimitada; es la que se da respecto a los trabajadores domésticos, ya que la ley únicamente exige que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche, siendo con ello demasiado limitativa.
- Jornada extraordinaria, es la que se prolonga más allá de sus límites legales, por circunstancias excepcionales, aunque establece que no podrá exceder de tres horas diarias ni de más de tres veces en una semana.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



- Jornada emergente; aquella que cumple el trabajador más allá del límite ordinario, esto es; en los casos de siniestro o riesgo inminente con la que peligró la vida del trabajador, sus compañeros, del patrón e incluso, la existencia de la misma empresa.
- Jornada continua; es con la cual se expresa la idea desde la hora en que se inicia la jornada hasta aquella en que concluye, encontrándose el trabajador a disposición del patrón.
- Jornada discontinua; esta se caracteriza por que se da una interrupción de tal manera que puede el trabajador libremente disponer del tiempo intermedio, implicando dos momentos de iniciación de la jornada.

La Ley Federal del Trabajo establece lo relativo a la jornada de trabajo en los artículos 58 a 68 de lo que se desprende lo siguiente:

El artículo 58 refiere: " La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Surgen posibilidades muy amplias respecto a la interpretación que los especialistas en derecho del trabajo dan a la definición a la jornada de trabajo contenida en esta norma.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera consideran que tal definición significa que la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo, aunque materialmente no labore.

El anterior concepto por oposición a los autores cuyo criterio consiste en que la jornada de trabajo es el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón.

A nuestro juicio el primer comentario se refiere a la obligación que tiene el patrón de pagar el salario, en condiciones excepcionales, en que el trabajador se encuentra

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

en la fuente de trabajo, y por causas ajenas a su voluntad queda impedido para el desempeño de su labor.

Podría citarse verbigracia, cuando falla el equipo de trabajo, por causas no imputables al trabajador.

Sin embargo de ello, es esas excepciones, no pueden quedar comprendidas dentro del concepto de jornada de trabajo, que desde el punto de vista jurídico es el tiempo empleado por el trabajador en el desempeño de su trabajo al servicio del patrón.

Para llegar a la precitada conclusión, nos remitimos a los conceptos de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el trabajo debe ser desempeñado con esmero, con la intensidad, cuidado apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenido, y el resto de las fracciones de esta disposición legal, contienen la idea de hacer, de actuar, de llevar al cabo una conducta positiva, la recta interpretación de esta norma es contraria al concepto de no hacer, por lo que estimar que cuando se deja de trabajar, se está cumpliendo con una jornada de trabajo, se expresa un juicio en máxima contradicción y conforme al principio lógico de contradicción, según el cual una misma cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo, cuando se deja de trabajar, no se puede hablar de jornada de trabajo, conforme al espíritu de Ley contenido en el precepto en comento. Todo lo aquí sostenido, sin perjuicio de que al trabajador en determinadas circunstancias de suspensión del trabajo, es decir cuando deje de laborar, estando presente en la fuente de trabajo, tenga derecho a que se le pague.

El diccionario jurídico mexicano establece como jornada de trabajo:<sup>15</sup>

"Cuando el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; descansó esta idea en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador."

<sup>15</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Diccionario Jurídico Mexicano", 3ª. Ed., Edit. Porrúa, México, D.F., 1989, pp.1835

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El artículo 59 señala: " El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales".

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

La interpretación de esta dispositivo legal nos lleva al conocimiento de que el principio de validez universal en Derecho Privado dice:

"La voluntad de las partes es la Ley Suprema de los contratos" ( Principio Universal De Derecho Privado), carece de aplicación en el Derecho del Trabajo porque aquí la Ley fija las condiciones del mismo, y si queda abierta la posibilidad del acuerdo entre el trabajador y el patrón, respecto a la jornada del trabajo, esa libertad tiene aplicación cuando se pactan menos horas de trabajo, no así si se pretendiera contratar al trabajador para laborar por un tiempo mayor a la jornada máxima".

Con motivo de la evolución de las relaciones obrero patronales, en ciertos casos están impregnados de una dosis de humanismo, el trabajador labora una semana inglesa, es decir, durante cinco días a la semana. Esta practica es común en el sector burocrático, que prácticamente en los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, trabajan de lunes a viernes.

Existe otra especie con relación al tema de la duración de jornada de trabajo, como sucede con las jornadas acumuladas, en que el trabajador labora sábados, domingos y los días festivos y descansa el resto de la semana, seguramente que en este tipo de jornadas, la justificación legal del pago del salario completo al trabajador se encuentra en que los sábados y domingos siendo días no laborables, se pagan al doble y los días festivos al triple.

Así mismo el artículo 60, establece los tres tipos de jornada:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.



Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor, de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna."

Estas tres especies de jornada, que se rigen por razón del tiempo en que se desempeña el trabajo, son el reflejo de la necesidad de las empresas, como los calendarios de entrega de bienes al mercado de consumo, o requerimientos extraordinarios tratándose de la prestación de servicios. Son comunes este tipo de actividades, tratándose de servicios a viajeros, especialmente en la época de vacaciones, servicios médicos en casos de epidemias o restauración de vías de comunicación de inaplazable necesidad en caso de desastres naturales.

El artículo 61 del mismo ordenamiento dice: "la duración máxima de la jornada será: ocho horas diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

La razón fundamental de fijar límites a las tres especies de jornada, es la salud del trabajador, elemento vital para el desempeño ordinario del trabajo y para el cumplimiento del compromiso superior que tiene como el sostén de su familia. Aquí encontramos detrás de la norma legal, el precepto que cataloga la vida de ser humano como un valor de carácter universal.

El artículo 62 señala:

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o. Fracción III.

Aquí encontramos plasmada en el cuerpo de la Ley una de las grandes conquistas de la clase trabajadora, que destierra para siempre los sistemas inhumanos y atentatorios contra la vida y la dignidad. Por tal motivo se pone un énfasis particular en cuanto a las reglas obligatorias para fijar la duración de la jornada de trabajo.

Conforme al comentario de Alberto Trueba Urbina y Alberto Trueba Barrera, sobre el señalamiento de una jornada inferior a la máxima, debe tomarse en cuenta el desempeño de

tareas en depósito de combustible altamente inflamable, plantas núcleo eléctricas o industrias de alto riesgo.

El precepto 63 menciona que: " Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso, de media hora por lo menos."

" Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la Jornada de trabajo", ello según el artículo 63.

En este numeral se contiene el indispensable complemento para que el trabajador reponga las energías necesarias y pueda desempeñar el trabajo en las mejores condiciones tanto para él como para el patrón, evitándose en grado importante los accidentes de trabajo y el descenso de calidad del mismo.

Dentro del artículo 64 se prevé: "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Aquí se contiene una compensación en beneficio del trabajador, a nuestro juicio, por razones psicológicas ya que al permanecer por tiempo prolongado en un mismo lugar, sin alterar la permanencia en un mismo ambiente, ocasiona un deterioro en las facultades intelectuales del trabajador, por lo que con toda justicia el tiempo para descanso en el interior de la fuente de trabajo, debe computarse como tiempo trabajado.

Tratándose de casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la misma empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente para evitar esos males, esto dice el artículo 65 de la mencionada Ley.

Contiene este precepto una recíproca protección para el trabajador en la empresa, aunque cabe señalar que esa sabia disposición de la Ley toma en cuenta el interés

superior de la colectividad por que en ausencia de tales previsiones, se pueden causar perdidas debidas en números considerables del público o de personas extrañas a la empresa.

El artículo 66 de la Ley Federal del trabajo establece un caso donde puede prolongarse la jornada de trabajo: "Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."

Aquí se contiene la posibilidad de la ya comentada prolongación de la jornada de trabajo, con los límites racionales que la salud y la seguridad prudentemente determina la Ley.

Para el efecto del pago o retribución de esas horas extras que se presentan por cuestiones de riesgo o sinistro, se establece dentro del artículo 67 lo siguiente: "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

En este caso se paga tiempo menor de trabajo como jornada completa, tomando en cuenta la intensidad del cuidado en el desempeño del trabajo y la delicada responsabilidad depositada en quien lo desarrolla.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La ley señala que no es obligatorio para los trabajadores lo referente a prestar su servicio en horas extraordinarias ya que eso queda a la libre voluntad y decisión del trabajador de querer o no trabajarlo no siendo obligatorio, a lo que el artículo 68 establece lo siguiente: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo".

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada,

sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.<sup>16</sup>

Resulta plenamente justificado el incremento en el pago por un número mayor de la jornada de trabajo, porque el esfuerzo del trabajador así lo amerita, esta orientación de la Ley Federal del Trabajo ratifica su filosofía de regular un derecho social, eminentemente profesionista de la clase trabajadora, pero con un contenido impecable de justicia.

Por hacer una breve una explicación de las características que se señala la jornada de trabajo tenemos:

#### EL DESCANSO DE MEDIA HORA Y EL TIEMPO DE REPOSO

En el artículo 63 se estipula que: "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

La razón de ello, es el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada pues en esas condiciones se regresaría al pasado en donde se tenía a los trabajadores más que como una persona o ser humano que tiene sentimientos como un esclavo al grado de considerarlo un objeto o cosa para la jornada de trabajo. Por ello si el trabajador debe permanecer en el lugar durante todo el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora que es algo justo para que el trabajador realice sus alimentos así como reponga fuerzas para poder seguir desempeñando la labor o servicio para el cual fue contratado.

Así si el derecho al del descanso sólo es exigible en el curso de una jornada normal(diurna, nocturna o mixta), no siéndolo así tratándose de jornadas reducidas, ya que dentro de la jornada reducida se exige un descanso proporcional, no siendo aceptable la fórmula que algunas empresas observan de transformar el descanso en una reducción de la jornada en media hora.

---

<sup>16</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, Et. Al., "Ley Federal del Trabajo", 81ª ed., Edit. Porrúa, México, D.F., 2000, pp.54-57

Cabe mencionar que el descanso de media hora y el tiempo de descanso y comida no son acumulables. El descanso de media hora se aplica solo en la jornada continua. El tiempo de reposo y comida presume una jornada discontinua, si la discontinuidad no permite al trabajador salir del lugar donde presta sus servicios, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, bastará que se permita al trabajador separarse de su puesto de trabajo, aún cuando no abandone el domicilio de la empresa, para que se entienda que se trata de jornada interrumpida y que por tanto, el tiempo de reposo y de comida no forman parte de la jornada de trabajo.

#### **EL COMPUTO SEMANAL DEL TIEMPO DE TRABAJO**

Dentro de este precepto se establece que todos los trabajadores tienen el derecho a disfrutar de un descanso cuando menos ello toda vez que laborar seis días y se hace obligatorio tanto por la propia ley como desde el génesis del mundo en donde Dios estableció un día de descanso después de todos los laborados con el efecto de que el ser humano requiere necesariamente gozar de un día en el cual reponga todos las fuerzas y energías que invierte en el trabajo para poder nuevamente reincorporarse a su labor y desempeñarlo con las mejores ganas logrando mayor eficacia y productividad.

#### **LOS TRABAJOS DE EMERGENCIA**

Estos trabajos son aquellos en donde por cuestiones o acontecimientos ajenos a las actividades propias de los trabajadores o de la misma empresa se presentan y se deben trabajar más horas de las previstas como máxima de la jornada de trabajo sin que deban de considerarse horas extras, debiendo laborarlas a base de salario igual que el normalmente recibido, ello es, con un salario ordinario; pues con esas horas trabajadas el patrón o la empresa no se ven beneficiadas.

#### **EL HORARIO DE TRABAJO**



En cuanto al horario de trabajo se hace referencia debido a que el patrón debe respetar el tiempo del trabajador ello en virtud de la garantía individual fundamental de la libertad.

Por razones obvias el trabajador debe tener la posibilidad de disponer libremente de su tiempo de descanso, inclusive de establecer compromisos a determinadas horas: recreación, cultura, deportes, otras actividades remuneradas, etc., lo cual podría verse en grave predicamento si su horario de trabajo dependiera de la voluntad patronal, pues se estaría violando la esfera jurídica del trabajador.

#### DIAS DE DESCANSO

Esta prestación participara de la misma naturaleza de la jornada de trabajo, caben las mismas consideraciones hechas en respecto de la misma, pues no basta que la duración de la jornada de trabajo sea la adecuada, ya que el desgaste físico y mental del trabajador requiere de una pausa periódica como un complemento indispensable. Es tan admirable la sabiduría del hombre que desde la remota antigüedad ya encontramos la existencia de ese descanso semanal, en el documento fundamental del cristianismo, que es la Biblia, la cual establece lo siguiente:

"Concluyéndose, pues, los cielos y la tierra y todo su aparato, dio por concluida Dios en el séptimo día la labor que había hecho, y cesó en el día séptimo de toda la labor que hiciera.

Y bendijo Dios el día séptimo y lo santificó; porque en el cesó Dios de toda la obra creadora que Dios había hecho".

Con lo anterior se puede apreciar que desde los siglos de Cristo se hizo necesario la existencia de un día para descansar y poder así reponer toda fuerza y energías pérdidas durante el desempeño de las labores tanto cotidianas como de trabajo, ello por ser saludable para el ser humano de gozar de un descanso cuando menos de un día y así evitar se desprendan u originen enfermedades como vejez prematura o desgaste físico de más edad de la que verdaderamente se tiene.

Esa es la mente del legislador con respecto al reposo semanal que corresponde al trabajador y la justificación plena de que se consigne en el cuerpo de la Ley.

#### EL DESCANSO SEMANAL

Este se remonta como bien se ha dicho en un origen religioso básicamente se presenta en el Antiguo Testamento en la parte del Génesis, 2:3; Éxodo 16 18; 31 13-16; 34 21, pasando al cristianismo en donde se transforma en un día de celebración, ello es de cambio sacra o espiritual de un ocio que se impone justamente con esta finalidad.

Esto mismo lo prevé la Carta Magna dentro del artículo 123 en su fracción IV, claro es que solo como un derecho de descansar un día por cada seis de trabajo.

El 20 de Febrero de 1936 es la fecha en la cual se obliga al pago del descanso, esta disposición es en el sentido de que el trabajador, para tener derecho al día de descanso semanal, es necesario trabajar seis días aun y cuando ello no sea en una semana, ya que puede ser de una decena o de un mes; de todas maneras al completarse el período de seis días, el patrón está obligado a conceder el descanso con pago del salario.

La razón de ser del descanso semanal es, evidente. Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer las energías, sin embargo, mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente, con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día, el trabajador puede, lícitamente decidir, respecto de su actividad o de su inactividad.

Al respecto la ley señala dentro del artículo 69 a 73 lo referente a los días de descanso:

" Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro".

En los trabajos que requieren una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

En los reglamentos de esta Ley se procura que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana, preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculado sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

#### VACACIONES

Esta prestación que en la Ley Federal del Trabajo se alcanza después de un cierto tiempo de trabajo, esto es, después de un año de servicios como mínimo, y que se va incrementando año con año, como lo establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo; en donde dice que "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios."

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

A continuación se presenta la siguiente tabla de cómo se otorgan las vacaciones según los años de servicios:

- 1 año de antigüedad corresponde 6 días de vacaciones.

- 2 años de antigüedad corresponde 8 días de vacaciones.
- 3 años de antigüedad, 10 días de vacaciones.
- 4 años de antigüedad, 12 días de vacaciones.
- De 5 a 9 años de antigüedad corresponde 14 días de vacaciones.
- De 10 a 14 años de antigüedad, 16 días de vacaciones.
- De 15 a 19 años de antigüedad, 18 días de vacaciones.
- De 20 a 24 años de antigüedad corresponde a 20 días de vacaciones.
- De 25 a 29 años de antigüedad le corresponden 22 días de vacaciones; y a sí sucesivamente.

Lo que tiene la misma sustancia de la jornada, y el descanso semanal, porque permite alterar la rutina, recuperar la capacidad natural para el trabajo mediante un cambio de ambiente, un espacio de recreación sana y la convivencia necesaria con la familia.

El otorgamiento de las vacaciones suele constituir un problema para las empresas ello en virtud de que es necesario el personal para que la empresa otorgue su servicio, esto es; siga funcionando por lo que el legislador, tácitamente, admite que se utilicen formulas intermedias que permitan la división o fraccionamiento de las vacaciones, de modo que se puede otorgar uno o dos períodos generales y compensar en forma individual, por los días restantes. En todo caso los trabajadores deberán disfrutar, en una forma continua seis días de vacaciones por lo menos.

Es necesario saber que las vacaciones no pueden compensarse con dinero, por las razones ya explicadas en párrafos anteriores, aunque como toda norma tiene su

excepción ello en virtud de que muchos de los trabajadores al tener compromisos que resolver o por cuestiones de índole económico desean mejor trabajarlas y con el monto de la misma poder liberarse un poco de situaciones pendientes, razón por la cual si es su voluntad no disfrutar de las vacaciones se puede dar el caso de que las trabajen aunque es necesario cuando menos que de ser varios los días que les corresponden disfrutar por las mismas al menos tomen las mínimas señas por la Ley Federal del Trabajo, que consisten en cuando menos reposar seis días para que no vaya a haber posteriormente repercusiones tanto de tipo físico; esto es, de salud del trabajador como de tipo económico para la empresa al existir deficiencia en el individuo como en la empresa y repercutiría al patrón problemas por poderse presentar algún riesgo de trabajo y por necesitar buscar personal para reemplazar dicha figura del trabajador, en virtud de ello no se cumpliría con el fin esencial de las vacaciones que consiste en proporcionar descanso físico y mental.

Dentro de esta prestación la Ley Federal del trabajo señala el beneficio una prestación adicional con respecto a las vacaciones que consisten en una prima; ello es un premio o regalo para que el trabajador goce de un ingreso extraordinario y pueda disfrutar del descanso.

Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo.

Además la fatiga prolongada disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades, desde el punto de vista económico, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador así mismo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que son indispensables o requeridas en la vida de todo ser social.

Las diversas disposiciones en lo relativo a las vacaciones que establece la multicitada Ley son:

El artículo 77 dispone: " Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año."

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

"Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos."

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

" Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25 por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

" Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo."<sup>17</sup>

### 3.1.2 Salario mínimo y Normas protectoras del salario

#### SALARIO MÍNIMO

El supuesto ideal de que el salario mínimo alcance para satisfacer las necesidades fundamentales del trabajador, como son la comida, el vestido, educación, transporte, servicios y recreación, constituye un admirable propósito, que se ubica en una mera aspiración, en un concepto ideal contenido en la Ley, pero divorciado dolorosamente de la realidad secudante. Es muy comprometido incursionar en las causas profundas de éste fenómeno que por su pluralidad y variada naturaleza tiene un carácter complejo.

La notoria insuficiencia del salario mínimo es un aspecto álgido que recrudece la lucha entre trabajadores y patrones y nos presentan uno de los más grandes retos para resolver tan delicado problema y conseguir la ansiada justicia en ésta materia.

<sup>17</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, Et. Al., "Ley Federal del Trabajo", 81ª ed., Edit. Porrúa, México, D.F., 2000, pp.60-61

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Una realidad lacerante en nuestro medio, es el empleo de menores de edad en súper mercados, a veces menores de catorce años, comúnmente llamados "cerillos", que carecen de salario, y de todas las prestaciones que establece la Ley, sin pasar por alto la prohibición de que los menores de catorce años no pueden ser sujeto de una relación de trabajo.

#### Concepto de Salario.

El salario es el objeto indirecto y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

El salario se entiende como un factor fundamental que permite al trabajador, de ser suficiente el adecuado desarrollo social hacia mejores forma de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Para el liberalismo el salario es: " La cantidad igual de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y a su familia".

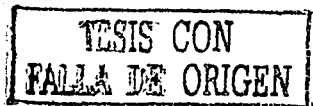
Según Carlos Marx el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo. En otra dimensión podría entenderse que salario es el objeto de una obligación patronal.

El salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo pues resulta solo ser una obligación nacida de la relación de trabajo.

Atendiendo su significado intrínseco el salario pudiera ser calificado como una prestación económica, es decir, de carácter patrimonial, cuya cuantía mínima debe de cubrirse en efectivo, además de poder integrar en forma complementaria prestaciones en especie.

#### Características del Salario.

El salario tiene ocho características, las cuales son:



a).- Debe ser remunerador.- Esto es proporcional en su cuantía al tiempo trabajador, lo que significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo sea éste general o especial según el caso, cuando trabaje la jornada legal máxima, a contrario sensu, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse el criterio de proporcionalidad.

b).- Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo.- No podrá pactarse un salario inferior al mínimo general o especial ello en virtud del principio de proporcionalidad.

c).- Debe ser suficiente.- El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplando el caso particular de cada trabajador.

d).- Debe ser determinado o determinable.- Ello significa que el trabajador debe de saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido, lo cual se determina precisamente cuando se fija por tiempo o a precio alzado.

e).- Debe cubrirse periódicamente.- El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad a disposiciones precisas. Para los obreros la Ley exige que se cubra semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días.

f).- El Salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.- Es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que pretenda sustituir la moneda, disposición que tiene referencia en la fracción X del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

g).- El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.- Las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y proporcionadas al monto del salario.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



h).- Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.

#### Clasificación del Salario.

El salario admite distintas clasificaciones:

- Por su naturaleza:
  - a).- Solo en efectivo
  - b).- En efectivo y en especie.
- Por la formula de evaluación:
  - a).- Por unidad de tiempo
  - b).- Por unidad de obra.
  - c).- Por comisión.
  - d).- A precio alzado.
  - e).- De cualquier otra manera.
- Por su determinación:
  - a).-En cuanto a la cuantía:  
Salario mínimo general.  
Salario mínimo profesional.  
Salario remunerador.
- En cuanto al origen de su fijación:
  - a).- Legal.
  - b).- Individual.
  - c).- Por contrato colectivo de trabajo.
  - d).- Por contrato Ley.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- e).- Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Por la causa que lo origina:
  - a).- Ordinario.
  - b).- Extraordinario.
  - c).- Excepcional (gratificación especial)
  - d).- Anual ( Aguinaldo).
- Por los factores que lo integran:
  - a).- Nominal o tabular.
  - b).- Por cuota diaria.
  - c).- Integral.
- Por la oportunidad del pago:
  - a).- Semanal.
  - b).- Quincenal.
  - c).- Mensual.
  - d).- Anual.

La idea de la fijación de un salario mínimo, implica la limitación fundamental a la posibilidad de la explotación ya que va más allá de la voluntad formal del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua. Es un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

El salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Lamentablemente en nuestro País, su cuantía, nunca es suficiente de ahí que parezca burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la amarga verdad económica. En la realidad el salario mínimo general produce

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

lo que los economistas llaman "subempleo", esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para atender las necesidades mínimas.

La idea de los salarios mínima, recogida en la Constitución de 1917 y mejorada por las Reformas propuestas por el Presidente Adolfo López Mateos en 1962, constituye un instrumento jurídico adecuado, cuya eficacia dependerá de quienes tienen en sus manos su conversión en un razonable satisfactor económico y social.

El salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de una familia, como son: Las de orden material; como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte, las de carácter personal y cultural; tales como concurrencia a espectáculos, prácticas de deportes, asistencia a escuela de capacitación, bibliotecas, y otros centros de cultura, y las relacionadas con la educación de los hijos.

La realidad económica nacional, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente sirve para algo más que la atención de las necesidades básicas de todo ser humano. Por lo que el estado ha asumido la responsabilidad de crear satisfactores que puedan, sin costo para el trabajador y su familia y a un precio mínimo, colmar las necesidades descritas en el párrafo anterior. Por mencionar las más importantes citamos las siguientes:

I.- El sistema nacional de vivienda obrera ( hoy Infonavit).

II.- Sistema de crédito obrero barato a través del fonacot.

III.- Despensas populares que procuran llevar sin costo artículos comestibles de primera necesidad.

IV.- Sistema de transporte colectivo cuyo funcionamiento requiere de subsidios Estatales.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

V.- Actividades sociales realizadas por organismos políticos, que ponen al alcance de los trabajadores espectáculos gratuitos, campos deportivos, escuela de capacitación, bibliotecas y centro de culturas.

VI.- El sistema nacional educativo dependiente de la SEP que facilita gratuitamente la educación obligatoria y produce y distribuye libros de textos sin costo para el estudiante.

Los recursos provenientes de los ingresos del Estado, indirectamente repercuten sobre la economía de los trabajadores de mayor ingreso y de la clase patronal. Es importante pensar en la conveniencia de invertir el orden de las cosas de tal manera que un incremento salarial radical en los niveles inferiores como un control adecuado de los precios, hiciera innecesario el subsidio Estatal de esos satisfactores múltiples y reducir como contrapartida, las aportaciones fiscales que ahora se destinan a esos fines.

La Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo V, establece lo relativo al salario, de lo que se desprende lo siguiente:

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

**Artículo 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

**Artículo 87.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado cualquiera que fuere éste.

**Artículo 88.-** Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

**Artículo 89.-** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

**Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

**Artículo 91.-** Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más Entidades Federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

**Artículo 92.-** Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

**Artículo 93.-** Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

**Artículo 94.-** Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

**Artículo 95.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de ésta Ley.

**Artículo 96.-** La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

**Artículo 97.-** Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V; y

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de ésta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior se concluye que el salario mínimo general, vital o social, fue motivo de gran preocupación para el Constituyente del 17 por lo que en materia de remuneración del trabajo es importante señalar que todo trabajador subordinado tenga asegurado un salario mínimo que le permita satisfacer las necesidades vitales.

#### Normas protectoras del salario.

Resulta interesante el comentario en cuanto a que la Ley ordena expresamente que el salario se debe pagar en efectivo, en moneda del curso legal.

Nuestra realidad actual, sin que sea privativa de México, enseña que el salario se paga casi en su totalidad, por las empresas, mediante cheque o bien mediante depósito en cuenta del trabajador. Esta práctica es ordinaria y obligada en las dependencias gubernamentales de los tres niveles: Federal, Estatal y municipal. El mismo fenómeno existe tratándose de organismos descentralizados, empresas paraestatales y empresas de participación estatal.

La razón que resulta atendible para ésta forma de pago y que en el terreno de los hechos ha funcionado, es como medida de seguridad, ante los embates de la creciente delincuencia, que asaltaba pagadurías, o a los trabajadores asechándolos a la salida de sus fuentes de trabajo en los días de pago.

Ante el panorama citado ¿ será que nuestra Ley Federal del Trabajo se ha quedado atrás en lo que se refiere a la forma de pago del salario?. Resultaría prudente analizar ésta cuestión, tomando como punto de partida la existencia de un derecho vigente que carece de positividad.

Se considera de trascendencia importante hacer comentarios que a continuación se expresa sobre el tema que se viene mencionando:

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cuando cualquiera disposición o medida que desvirtúe ese derecho será nula, además de que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, como lo es igualmente a percibir los salarios devengados.



El salario deberá pagarse directamente al trabajador pues solo en caso de que éste se encuentre imposibilitado para efectuar dicho cobro de manera personal, el pago se hará a persona que designe el trabajador mediante carta poder firmada por dos testigos, no siendo necesario que ésta sea certificada ante la Junta Federal del Trabajo.

El salario siempre deberá pagarse en efectivo y ser en moneda de curso corriente o legal, ya que no se permite hacer dicho pago al trabajador con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que pretenda sustituir la moneda.

En la actualidad se presenta reiteradamente que en las empresas privadas y gubernamentales debido al gran crecimiento del desarrollo de sus funciones el pago a los trabajadores se hace a través de cheques librados contra determinada Institución bancaria, con lo que se aprecia que la citada Ley a pasado a ser letra muerta ello por las propias exigencias de la vida y el desarrollo económico de todas las actividades tanto públicas como privadas.

Las normas protectoras del salario buscan impedir que se den formulas de fraude legal, pues se procura proteger al trabajador contra de maniobras que eventualmente conduzcan a que no perciba la totalidad del salario convenido o devengado.

Las renunciias al derecho de percibir el salario o a cobrar los salarios devengados son muy frecuentes, pues en ocasiones se presentan en términos de modificación del salario. La aceptación por parte del trabajador de una disminución salarial implica por fuerza, la violación de la prohibición contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo la renuncia a los salarios devengados bajo el imperio de la Nueva Ley, no se hace en forma expresa, ya que el procedimiento habitual consiste en que el trabajador declare haber recibido con anterioridad al pago que se le hace, la diferencia entre la cantidad que se le cobre y el importe de los salarios devengados.

La aceptación por parte del trabajador de una disminución pura y simple de su salario, bajo el mandato de la Ley Vigente, parece que no puede admitirse por contener renuncia a un derecho laboral.

Queda prohibido imponer multa a los trabajadores por cualquiera que sea su causa o concepto pues es una costumbre establecida solo respecto de los deportistas profesionales, o bien dentro de los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo establece la regulación de las normas protectoras del salario dentro de los artículos 98 al 116, los cuales señalan lo siguiente:

**Artículo 98.-** Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

**Artículo 99.-** El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

**Artículo 100.-** El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

**Artículo 101.-** El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

**Artículo 102.-** Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

**Artículo 103.-** Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patronos, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 103 bis.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en ésta Ley.

Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario:

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjunto habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V.- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de ésta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido

aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112.- Los salarios de los trabadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 Fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de ésta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

### 3.1.3 Reparto de utilidades Reparto de utilidades.

Como una respuesta al esfuerzo de los trabajadores en el proceso productivo, el reparto de utilidades de las empresas es un bálsamo que atenúa aunque en mínima parte, las repercusiones del deterioro de la economía, que inciden con mayor intensidad, sobre la clase con menores ingresos que es la trabajadora. Si bien es cierto que empresas consolidadas cumplen la obligación de éste reparto, en otras, se ha presentado con frecuencia controversia para dicho cumplimiento.

Por lo anterior es menester señalar que el primer antecedente del reconocimiento del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas lo fue el discurso del "Nigromante", Ignacio Ramírez, pronunciado en ocasión de los debates del Constituyente de 1857 en el que pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las ganancias del empresario.

En la época de gestión del conflicto social de 1910 a 1913, participaron de la preocupación de que se repartieran las utilidades a los obreros, algunos Congresos Católicos celebrados en Puebla, Morelia, Guadalajara y Oaxaca. La gran dieta de la confederación Nacional de círculos católicos de obreros, reunida en Zamora Michoacán, en enero de 1913 propugno a favor de los trabajadores la facultad de participar en los beneficios y aun en la propiedad de las empresas.

En Coahuila de Zaragoza, Gustavo Espinoza Míreles promulgó la Ley del trabajo, la cual preveía dentro del capítulo VII la participación en los beneficios, régimen propuesto de manera convencional en donde vale la pena destacar que excluyó a los obreros y empleados de participar en las pérdidas, prohibiendo la compensación de los beneficios de un año con las pérdidas de otro, admitiendo que los participantes nombraran por mayoría de votos un representante para el examen de los libros y balances y para comprobar los beneficios.

Correspondiendo a los Diputados del Constituyente de 1916-1917 el mérito de haber incorporado a nuestra Constitución Política el derecho de los trabajados a las utilidades de las empresas. La participación en los

beneficios quiere decir, un convenio libre, expreso o tácito, en virtud del cual el patrono da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios.

El 26 de Diciembre de 1961, siendo Presidente Adolfo López Mateos, se presentó a la consideración de la Cámara de Senadores, una iniciativa de Reformas al artículo 123 Constitucional, en donde se proponía modificar las fracciones VI y IX relativas al Derecho de los Trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, en los considerándose de la iniciativa aparecían ya los elementos fundamentales de un nuevo sistema que sustituiría al que tampoco eficacia había demostrado tener desde su aprobación en 1917.

La Cámara de Senadores, receptora de la iniciativa, la aprobó por unanimidad y con dispensa de trámite de segunda lectura, la turnó a los Diputados, en donde después de un debate donde participaron Diputados de todas las tendencias y con apoyo entusiasta de Diputados de Acción Nacional especialmente de Javier Blanco Sánchez, fue aprobada también por unanimidad en diciembre de 1961.

En la Cámara de Diputados se le hicieron modificaciones particularmente la de suprimir el derecho de los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las Empresas a participar en las utilidades, estableciéndose la obligación patronal de informar a los trabajadores mediante un procedimiento administrativo expedido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Publico, para efecto de calcular el mismo.

**Artículo 117.-** Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

**Artículo 118.-** Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país,

el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Artículo 120.- El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de ésta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I.- El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II.- Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y

III.- La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV.- Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de



la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

**Artículo 122.-** El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

**Artículo 123.-** La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

**Artículo 124.-** Para los efectos de éste capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

**Artículo 125.-** Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I.- Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A éste fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II.- Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;

III.- Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

IV.- Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I.- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV.- Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las Leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará éste salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;

III.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario:

IV.- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo:

V.- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Artículo 128.-** No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

**Artículo 129.-** La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

**Artículo 130.-** Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

**Artículo 131.-** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Resulta de particular interés el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia por contradicción de tesis 49/93, Suscitada entre el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Del estudio de dicha contradicción se desprende que efectivamente es el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo a quien le asiste la razón por lo cual a continuación se transcribe la misma:

El Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 5337/93 promovido por Aquilina Leonor Carrillo Franco, en la parte que interesa, expuso las consideraciones siguientes:

"QUINTO.- Es infundado el cuarto concepto de violación en cuanto se manifiesta en él que la Junta indebidamente absolvió a la institución demandada del pago que reclamó la actora en su escrito inicial de demanda por concepto de reparto de utilidades, sin tomar en cuenta que la trabajadora al ampliar dicha reclamación en la audiencia de Ley, especificó la cantidad concreta por tal concepto; ya que sobre el particular debe decirse que aun cuando es cierto que la Junta responsable estableció en su laudo como apoyo de dicha absolución el hecho de que la actora no había señalado cantidad alguna por reparto de utilidades, siendo que ésta en la audiencia de ley señaló de la \$ 1,000.000.00,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

sin embargo, la propia autoridad responsable argumentó que la trabajadora no siguió el procedimiento legal correspondiente, lo que es acorde con lo dispuesto por el artículo 126 (sic) de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual éste Tribunal Colegiado estima que aun cuando el actor hubiere precisado en el juicio laboral la cantidad por concepto de reparto de utilidades, ello no es suficiente para que proceda la reclamación de dicha prestación; si no se demuestra que esa cantidad que se reclama es el producto derivado del procedimiento establecido por el precepto legal de mérito; pues de no ser así las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecen de los elementos necesarios para determinar acerca de la procedencia o improcedencia de tal prestación de acuerdo con lo actuado y probado en la contienda laboral. Este tribunal observa que en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, relativo a los meses de enero a junio de 1990, página 420, el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito en la ejecutoria del DT-777/989, sostiene que basta con que el actor precise la cantidad que le corresponde por concepto de reparto de utilidades para que opere su reclamación y el patrón acredite su pago, criterio que no comparte este Tribunal, por las razones ya expuestas; en consecuencia, con apoyo en el artículo 197-A de la Ley de Amparo, se denuncia la contradicción ante la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación para los efectos legales que proceda.

Ubicados en razones de orden cultural, los trabajadores carecen de la preparación para precisar el monto del la suma que se les debe pagar por concepto de reparto de utilidades y el período que comprende. Ese obstáculo hace nugatorio el derecho de los trabajadores respecto de esta prestación, por que de no hacer las precisiones mencionadas, se declara improcedente su reclamación. Arrojar la carga de la prueba al trabajador sobre esta materia, va en contra de la esencia del derecho del Trabajo, que debe ser proteccionista de la parte más débil en la relación laboral. Resultaría más adecuado y conforme con el contenido del segundo párrafo del artículo 14 Constitucional que los requisitos del monto de las utilidades y el período que comprenden, independientemente de que intervengan otras autoridades y organizaciones de trabajadores, se haga dentro del juicio laboral, en caso de controversia, precisamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que sería una equivalencia de la prueba pericial.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3.1.4 HABITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

La vivienda es la pieza fundamental para la satisfacción de las necesidades de toda familia, esta situada en la misma jerarquía que la comida y a medida que el crecimiento demográfico avanza, el déficit habitacional sigue creciendo. Tratándose de los trabajadores, conseguir una vivienda es una de las más grandes aspiraciones y como resultado de una lucha permanente, han surgido instituciones sui generis, integrados en forma tripartita: Trabajadores, patrones y gobierno, como son el Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, o el Foviste, que impulsa La vivienda de los trabajadores al servicio del Estado.

Al través de los organismos referidos, millones de trabajadores mexicanos han recibido el beneficio de la vivienda, no obstante lo cual también se cuantifican en millones los trabajadores que están en espera de conseguirlo. Se requiere de una gran disciplina, de un esfuerzo mayúsculo, de una conciencia de solidaridad social para atacar frontalmente tan importante como inaplazable problema. En la ley está contemplada la hipótesis, falta concretarla en la ansiada realidad.

En la actual reglamentación contenida en el título Cuarto, capítulo tercero, que se ocupa de las habitaciones para los trabajadores, artículos del 136 al 153 de la Ley Federal del Trabajo, tiene importancia capital ocuparse de las Reformas de la expresada Ley, en relación con el Instituto del Fomento Nacional para la vivienda de los trabajadores ( Infonavit) en los siguientes aspectos:

I.-La adición al artículo 97 fracción III, en cuanto hace a las casas habitación de los trabajadores, autorizando descuentos para ampliación de las mismas, lo cual responde a una necesidad real de su familia.

II.-La limitación al veinte por ciento como máximo, para el pago de créditos al Infonavit, para adquisición de bienes de consumo o pagos de servicios para el trabajador.

III.- La definición explícita del salario integrado a que se refiere el artículo 84 de la Ley, que servirá como

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

base para calcular el cinco por ciento que las empresas deben aportar al Infonavit.

Ateniéndonos a la letra de la Ley, consideramos necesario analizar el contenido de su artículo 136, según el cual toda empresa agrícola, industrial o minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, para lo cual aportarán al Infonavit el cinco por ciento de los salarios de los trabajadores a su servicio.

Empresa significa persona jurídica, sociedad mercantil, es un ente conceptual distinto de sus socios, así contemplada la obligación de dar vivienda a los trabajadores, el precepto limita tal obligación a los patrones empresas, quedando fuera de la hipótesis legal los patrones personas físicas, independientemente de que los patrones personas físicas cubren las cuotas del Infonavit, debe reflexionarse sobre una enmienda legislativa en éste aspecto, en la Ley Federal del Trabajo.

El sistema actual adoptado por el Infonavit, respecto de trabajadores con salario mínimo, de aumentar el monto del adeudo en relación con el incremento de dicho salario, coloca al trabajador en una situación muy comprometida, porque resulta válido afirmar que si el salario aumenta en proporción aritmética, por lo irrisorio de ese aumento, el adeudo crece en proporción geométrica, por lo desmesurado, de aquí que con los modestos pagos que se hacen, nunca llegará el trabajador a ser dueño de su vivienda.

### 3.1.5 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Lo que ha sido una práctica en grandes y medianas empresas, sobre capacitación y adiestramiento, hoy resulta una obligación inaplazable, como una de las más prioridades, ante la globalización de la economía, concretada en la celebración de los tratados de libre comercio y las zonas económicas, que nos llevan a un mercado de libre competencia, que acaba con las prácticas proteccionistas y las economías cerradas, de aquí que la mejor calidad y precio exijan el empleo de sofisticadas tecnologías a las cuales es imposible acceder sin la capacitación y el adiestramiento, que será generador de mejores oportunidades para el trabajador y mayores rendimientos para la empresa.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cumplir con la Ley sobre ésta materia es hoy participar en la nueva economía mundial o quedarse definitivamente rezagado.

Este derecho que clasificado en la Ley como prerrogativa del trabajador, es en realidad un beneficio que comprende tanto al trabajador como al patrón. En efecto, partiendo de la reglamentación de la capacitación y adiestramiento en la forma tan completa como lo hace la Ley Federal del Trabajo, en la cual intervienen los sindicatos, las empresas y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tienen un contenido totalizador, puesto que si se consiguen las condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo, se evitan accidentes, se incrementa la productividad y se accede a las condiciones de poder competir en un mercado cada vez más variado y complejo, lo que redundará en beneficio de la empresa.

Paralelamente al aspecto señalado, cuando el trabajador recibe adecuada capacitación y adiestramiento y se le extiende su constancia por escrito, tiene la oportunidad de ascender en su categoría laboral, dispone de las condiciones para la conservación de su salud, puede percibir mejores ingresos y tiene la satisfacción de recibir un timbre de honor en las constancias que acreditan su preparación, que lo dignifica ante la empresa, su familia y la sociedad. Estimamos que el funcionamiento eficaz del sistema de capacitación y adiestramiento, produce los beneficios mutuos señalados, conservando y engrandeciendo las fuentes de trabajo.

### **3.2 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES.**

En efecto, el tiempo transcurrido contando a partir de la fecha en que el trabajador inició el desempeño de su labor, denominado antigüedad, es un factor determinante para que el trabajador sea preferido en la designación para un trabajo de nueva creación, o bien para ocupar un trabajo transitorio o temporal. La mencionada preferencia requiere que el trabajador posea además de antigüedad, la aptitud requerida para el óptimo desempeño del trabajo, ya que de atenderse exclusivamente al elemento antigüedad se pondría en riesgo la eficiencia en el funcionamiento de la fuente de trabajo, de aquí que la armoniosa presencia de esa dos cualidades, concurrentes en el trabajador, en igualdad de

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



circunstancias, permita que se prefiera al de mayor antigüedad.

La preferencia también puede apoyarse en la nacionalidad, por lo que en función de la misma, primero tendrán que contratarse a los mexicanos, sin perjuicio de la aptitud que tengan para el desempeño del trabajo.

Otro factor que se debe tomar en cuenta para la preferencia, es para quienes careciendo de un trabajo de planta, han desempeñado su labor satisfactoriamente por mayor tiempo, aquí la Ley Federal del Trabajo se refiere a los que desempeñan un trabajo ocupando vacantes transitorias o temporales o los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal de la empresa, de ésta manera se explica el contenido del primer párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

A los que carecen de otra fuente de ingresos económicos y que tengan a su cargo una familia, pero poseyendo la aptitud requerida, se les concede preferencia respecto de otros en igual de circunstancias, sólo respecto de la aptitud.

Existe una cuarta categoría de preferencias, para los trabajadores sindicalizados, en relación con los que no lo son, ante la falta de contrato colectivo de trabajo o la cláusula de admisión. Este tipo de preferencia tiene su origen en la Ley, porque si los trabajadores sindicalizados tienen celebrado contrato colectivo de trabajo con cláusula de admisión, entonces la preferencia nace del contrato y no de la Ley.

Es digna de encomio la clasificación cuatripartita de las razones legales en que descansa el derecho de preferencia, cuando se cumplen, se consigue el fruto de empresas modelo, que además de los beneficios económicos, se desenvuelven en un ambiente de armonía, de respeto, con un vigoroso contenido de justicia.

Nuevamente hacemos una reflexión introspectiva, para saber que está sucediendo en nuestro medio y nos vemos en la necesidad de reconocer que los postulados del artículo 154 de la Ley en comento, son violados con harta frecuencia, cuando se sacrifica la presencia de la universidad de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

vida, la sabiduría, la noble experiencia de trabajadores que con dedicación admirable se han convertido no solo en especialistas de alto nivel, sino que han revolucionado los sistemas de trabajo, para favorecer y poner en su lugar de preferencia a personas profanas en el trabajo que se les encomienda, o con una preparación libresca divorciada de la realidad; éste fenómeno ha permitido cometer graves injusticias favoreciendo a personas por su aspecto físico o por recomendaciones, localizado en empresas privadas, pero muy generalizada en instituciones de crédito, empresas paraestatales y desde luego en el sector público.

Una de las prerrogativas singulares que la Ley Federal del trabajo concede en su artículo 161 al trabajador que ha cumplido más de veinte años con la calidad de tal, cuando comete una de las faltas enumeradas en el precepto 47 de la misma Ley en que no le puede rescindir el contrato, sino aplicarle únicamente una corrección disciplinaria.

El anterior privilegio no opera de modo absoluto, porque si la causa de rescisión de la relación laboral es "particularmente grave, entonces si procede la rescisión", a guisa de ejemplo podemos citar el caso en que el trabajador lesione al patrón y le cause invalidez; cuando el trabajador dañe intencionalmente las instalaciones o la maquinaria y provoque la paralización de su funcionamiento, o bien cuando provoque una explosión en la fuente de trabajo, con pérdidas de vidas.

También existe otra limitación al beneficio que excluye al trabajador de la rescisión de la relación laboral, cuando tiene más de veinte años de antigüedad, cuando repite la falta o comete otras que sean constitutivas de causas de rescisión.

### 3.2.1. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO.

La esencia del derecho de antigüedad en el trabajo, está contenida en el primer párrafo del artículo 154 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, cuando refiriéndose a los trabajadores dice: "a quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo"

En el artículo 158 de la misma Ley, al establecer una comisión bipartita compuesta por representantes de los trabajadores y del patrón, que formulará el cuadro general

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de antigüedades, menciona por su nombre el derecho de antigüedad y el artículo 161 de la propia Ley Federal del Trabajo, concede un tratamiento excepcional a los trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

Como la definición o el concepto de los términos contenidos en un precepto jurídico, están inmersos, en la cultura jurídica del interprete, como sucede en el presente caso respecto de la antigüedad, a continuación citamos el significado de la misma:

**ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO.-** " Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual"<sup>18</sup>

"Antigüedad (Lat. *Antiquitas*): tiempo transcurrido desde la fecha en que se obtuvo un empleo"<sup>19</sup>

Idéntico concepto se encuentra en el Diccionario Básico de La Lengua Española Larousse.

Existen dos tipos de antigüedades a saber:

La genérica, que se obtiene de manera acumulativa día con día.

La de categoría, que esta circunscripta al tiempo en que el trabajador se ha ocupado de una profesión u oficio y que sirve como base para los ascensos.

La serie de derechos que se derivan de la antigüedad en le trabajo, son la justa correspondencia en beneficio del trabajador, por el esfuerzo desarrollado en el cumplimiento de su deber.

Además de los derivados de la antigüedad a que nos referimos al principio de este capítulo, se encuentran los siguientes:

<sup>18</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Diccionario Jurídico Mexicano", 3ª ed., Edit. Porrúa, México, D.F., 1989, pp.169

<sup>19</sup> PALOMAR De Miguel, Juan, "Diccionario para Juristas", Edit. Mayo, México, D.F., 1981, pp.101

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- a) La estabilidad en el trabajo.
- b) La jubilación.
- c) Periodos de vacaciones de duración superior a las ordinarias.
- d) Indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o la procedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional.
- e) El derecho a recibir constancia de servicios.
- f) La prima de antigüedad.

CAPITULO CUARTO.  
NECESARIA VINCULACIÓN ENTRE LAS DISPOSICIONES ENMARCADAS EN  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Juan Palomar de Miguel la define en los siguientes términos:

"Derecho patrimonial que tienen los trabajadores, generado por la antigüedad en el servicio".

En el Diccionario Jurídico Mexicano de Investigaciones jurídicas de la UNAM.

" La prima de antigüedad es una importante prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados ".

Consagrado en la fracción VII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, el principio de igualdad al preceptuar:

" Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad:".

El mismo principio se encuentra en el segundo párrafo del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, cuyo tenor es el siguiente:

"No podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Ese principio se encuentra contradicho en diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que en su orientación general da un trato desigual a los desiguales.

Precisamente el derecho de antigüedad, son, entre otros, "los instrumentos jurídicos de la desigualdad" Néstor de Buen L. Pág.348 entre los cuales se encuentra la prima de antigüedad.

Como bien sostienen algunos autores, la antigüedad por sí misma, es un hecho jurídico, correspondiendo a la noción: "de todo acontecimiento natural que produzca consecuencias de derecho ", de lo que se llega a la conclusión de que la referida antigüedad no es un derecho.

Sin mengua de lo antes expresado, la prima de antigüedad, como una de las consecuencias de la antigüedad, sí es un auténtico derecho y así lo señala el primer párrafo del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en relación con el tema de la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, que algunos juristas le han atribuido el carácter de prestación indemnizatoria, en la parte relativa dice:

"TIENE UN FUNDAMENTO DISTINTO DEL QUE CORRESPONDE A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. SE TRATA DE UNA PRESTACIÓN QUE DERIVA DEL SOLO HECHO DEL TRABAJO, POR LO QUE, AL IGUAL QUE LAS VACACIONES, DEBE OTORGARSE A LOS TRABAJADORES POR EL TRANCURSO DEL TIEMPO, SIN QUE EN ELLA ENTRE LA IDEA DE RIESGO. ES UNA INSTITUCIÓN EMPARENTADA CON LO QUE SE CONOCE CON EL NOMBRE DE FONDO DE AHORRO".

Al margen de que la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad corresponda a la de salario, o al fondo de ahorro, pues efectivamente son conceptos distintos, lo cierto es que se trata de una prestación de naturaleza sui generis, establecida en la misma ley y que tiene como origen tal y como se expresa en la exposición de motivos parcialmente transcripta, en el transcurso del tiempo. Precisamente por existir diferencia con las nociones de salario y ahorro lo mismo con las de carácter indemnizatorio, se concluye que es una prestación autónoma, con origen distinto de las anteriormente citadas.

#### 4.1.1 REQUISITOS PARA OTORGAR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

I.- En primer término que el trabajador sea de planta, conforme al contenido del párrafo inicial del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a la disposición anterior quedan excluidos de ésta prestación, los trabajadores temporales o transitorios.

En la misma situación están colocados quienes desempeñan el cargo de trabajadores "de confianza".

Existe un ejemplo, de una grave injusticia, no tan solo respecto al pago de la prima de antigüedad, sino a todos los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores, como lo fue el de " los trabajadores libres ", que desempeñaron su trabajo en las zonas portuarias, durante toda la vida, mientras que el titular de la relación del trabajo, sin trabajar, simplemente estiraba la mano para recibir cuantiosos ingresos, dándole una suma insignificante al que realizaba su labor en su lugar.

Amerita mención especial el caso de los trabajadores del volante, cuando menos en el Estado de Veracruz, que laboran bajo la apariencia de comisionistas, sin que reciban ninguna de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, ni tengan la oportunidad, por razones de hechos, de aspirar a recibir el pago de la prima de antigüedad, ya que un número considerable de ellos, ha trabajado durante toda su vida en esa actividad.

II.- Que el trabajador haya cumplido quince años de servicios como mínimo, si se separa voluntariamente del empleo.

El tiempo mínimo de duración de la prestación de servicios, requiere además que éstos, hayan sido ininterrumpidos, ya que si se presentaron tales interrupciones, el lapso de las mismas no pueden computarse.

El más alto Tribunal de la Nación resolvió sobre el particular:

" Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el

trabajador prestó sus servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; para la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a los años de servicios prestados, en decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no los que tuvo de duración, la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse "

III.- Los trabajadores que se separen con causa justificada o los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido, tienen derecho al pago de la prima de antigüedad independientemente del tiempo que tengan en el desempeño de su trabajo, esto es, no existe la exigencia de que hayan trabajado durante cierto tiempo.

#### 4.1.2 LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DERIVADOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El contenido patrimonial de ésta prestación, se encuentra en la fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que se le deben pagar al trabajador por éste concepto, el importe de doce días de salario por cada año de servicios.

La mención de salario en la disposición legal invocada, puede dar margen a confusión, porque existen diversidad de salarios, de aquí que ésta imprecisión pueda ocasionar interpretaciones equivocadas.

Para dilucidar éste problema, el más alto Tribunal de la Nación en tesis jurisprudencial, "tesis de ejecutorias 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. V parte IV Sala", página 178-179, ha resuelto en el sentido que se precisa en la siguiente síntesis:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL, EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.- El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad el doble del salario mínimo de la zona económica, correspondiente, ni circunscribe éste concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que



un trabajador desempeña un puesto de los considerados por resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional".

Con base en la anterior tesis jurisprudencial, de observancia obligatoria conforme al artículo 192 de la Ley de Amparo, se llega a la conclusión de que el salario base para el pago de la prima de antigüedad, será el mínimo regional, si es el que percibe el trabajador, pero si percibe un salario superior, como lo es el profesional ésta será la base para el pago.

Quando se deba pagar ésta prestación sobre la base de un salario superior al doble del salario mínimo, será ésta cantidad el máximo por el cual se pueda hacer el pago, ese es el límite señalado en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al que remite la fracción II del artículo 162 de esa misma Ley.

Precisa aclarar que para los efectos de la cuantificación del pago de la prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario integrado, de acuerdo con el contenido del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, incluyendo los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

#### 4.1.3. VARIANTES RELATIVAS AL OTORGAMIENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Como ya quedó expresado en párrafo anterior, son tres las hipótesis en las cuales procede el pago de la prima de antigüedad, ateniéndonos exclusivamente al texto expreso de la Ley:

a).- Cuando el trabajador se separa voluntariamente del trabajo, cuando ya cumplió quince años en la prestación del servicio.

b).- A los trabajadores que se separen por una causa justificada, de la fuente de trabajo.

c).- A los trabajadores que sean separados de su empleo, sea con causa justificada o injustificadamente.

d).- En caso de muerte, al tenor de la fracción V, del artículo 162 de la Ley que se viene invocando.

Sin embargo de lo antes expresado, el más alto Tribunal de la Nación ha resuelto en el sentido de que la prima de antigüedad también deberá pagarse EN EL CASO DE JUBILACIÓN, INCAPACIDAD PERMANENTE (TOTAL O PARCIAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO, O BIEN CUANDO AL TRABAJADOR SE LE APLICA LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, a continuación transcribimos las tesis correspondientes:

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

Amparo directo 2146/75, Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de Marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO. Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo resulta incontestable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo se reconsidera regulado, por analogía y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por

los artículos 53 fracción IV y 54 de la mencionada ley, debiendo concluirse que si, la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal".

**JURISPRUDENCIA OBLIGATORIA FIJADA DURANTE LOS AÑOS DE 1976, 1977, 1979, Y 1980. Informe 1980 CUARTA SALA. PAGINAS 16 Y 17.**

"ANTIGÜEDAD PRIMA DE, PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACIÓN DE CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. Si la junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad, que se le reclamó con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demanda, como lo dispone el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor sí tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, por que si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previó el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con la disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley de la Materia, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo, en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador".

"Por otra parte, debe considerarse que en la especie la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa

ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el Sindicato a que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el Estatuto de la Organización Sindical".

#### 4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS PRECEPTOS NORMATIVOS.

Entre los principios que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones, comprendidas en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, de carácter obligatorio para todo los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra el de igualdad, consagrado en el segundo párrafo del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice:

**"NO PODRÁN ESTABLECERSE DISTINCIONES ENTRE LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, EDAD, CREDO RELIGIOSO, DOCTRINA POLÍTICA O CONDICION SOCIAL".**

Relacionado con el presente trabajo de investigación, ese principio de igualdad, de concederle la misma dignidad a los trabajadores, esta contradicho por el párrafo 3° del artículo 162 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, porque excluye del beneficio del pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de planta que se separen voluntariamente del trabajo, si no han cumplido 15 años de servicio por lo menos. A nuestro juicio, con la mencionada distinción discriminatoria, se rompe la armonía y el enlace lógico y jurídico que debe imperar en las normas que forman parte de un mismo ordenamiento legal.

##### 4.2.1 CRÍTICAS Y COMENTARIOS DEL ARTÍCULO 134°, FRACCIÓN CUARTA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La obligación del trabajador de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, tal y como lo establece el artículo 134 de la Ley en su fracción cuarta, tiene un contenido tan amplio que sintetiza la casi totalidad de las obligaciones a su cargo enumeradas en las trece fracciones de dicho precepto, ya que los cuidados para prevenir accidentes, preservar la salud, el comportamiento honorable, la lealtad y el invariable respeto, están implícitos en la mencionada formula.

Aunque expresadas en sentido negativo, las prohibiciones contenidas en el artículo 135 de la misma Ley, son un complemento que enfatiza el contenido del precepto inmediato anterior.

Es evidente que esas obligaciones del trabajador, en razón de la bilateralidad de las normas jurídicas, son el factotum, para que se alcancen niveles de excelencia y constituyen un derecho para el patrón.

En capítulo anterior ya apuntamos que en nuestro medio existen dramáticos ejemplos de la falta de correspondencia justa a ese desempeño del trabajador, en la parte mas sensible que es el pago de su salario, lo que también incide en la vivienda, sin pasar por alto que hay sectores que ninguno de los beneficios que por Ley le corresponden, recibe el trabajador.

#### 4.2.2 CRITICAS Y COMENTARIOS AL ARTICULO 162° FRACCION TERCERA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Conforme a dicho precepto en la fracción señalada, la hipótesis en la cual el trabajador es separado del empleo con causa justificada, tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, independientemente del tiempo en que haya prestado sus servicios.

Confirma lo anterior la jurisprudencia de la honorable Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación se transcribe:

"Como la Ley Federal del trabajo, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que se complete el año de servicios, se le cubra de la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso "( Amparos directos dictados entre los años 1974-1980. "Jurisprudencia Laboral 1917-1981", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México , 1982, p. 141).

La anterior tesis jurisprudencial evidentemente se refiere a los casos en que el trabajador es separado del empleo, justificada o injustificadamente.

En cambio, cuando un trabajador en ejercicio de su libertad, que no solo abarca el ámbito de su relación de trabajo, sino a todos los aspectos de su vida, como ser dotado de albedrío, mismo que además de estar consagrado en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, es un derecho universal del hombre, decide separarse voluntariamente de su empleo, tiene que haber prestado sus servicios durante quince años cuando menos, en forma efectiva, sin interrupciones, siendo además trabajador de planta, para que pueda disfrutar del beneficio de la prima de antigüedad. El sentido jurídico enseña que si hay una separación voluntaria, se excluye la separación que requiere alguna de las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, contenidas en el artículo 47 de la Ley citada, es decir, que se trata de un trabajador que ha cumplido irrestrictamente en el desempeño de su trabajo, con las obligaciones que le imponen los artículos 134 y 135 de la misma Ley; y en esas condiciones ¿cuál es el premio que recibe un trabajador ejemplar, la negativa del derecho al pago de la prima de antigüedad, lo que constituye un trato discriminatorio, desigual, notoriamente injusto, inhumano, si se analiza ésta negativa con el derecho que la ley le concede a quien habiendo cometido una falta como causa para la rescisión del trabajo, independientemente del tiempo que haya desempeñado el empleo, se le paga el multimencionado beneficio.

El aspecto analizado pone de relieve la antinomia entre la fracción III del artículo 162 de la Ley que exige los quince años cuando menos, solo para los que se retiran voluntariamente del empleo, para que tengan derecho a la prima de antigüedad, poniéndolo en situación de desventaja, respecto de aquellos trabajadores en los que cesa la relación de trabajo por motivos distintos, a quienes se les concede el beneficio de la prima de antigüedad, sin atender al tiempo que tengan en el trabajo, ésta norma está en máxima oposición con el principio de igualdad que es el artículo 3° fracción II de la Ley que se viene invocando, como también contradice y se está en máxima oposición con el artículo 2° de la misma Ley, que imperativamente establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, ya que la injusticia de la exigencia de los veinte años es una negación de ese equilibrio y de esa justicia.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Examinada la cuestión desde otro punto de vista, la exigencia para el trabajador que se retira voluntariamente, de que tiene que laborar quince años cuando menos para obtener la prestación de la prima vacacional, es un atentado a su libertad, porque puede verse en la necesidad de trabajar contra su voluntad, para cobrar la prima de que se trata, lo cual es contrario al artículo 5° Constitucional.

Quedó expresado en párrafos anteriores, en la cita de exposición de motivos de la Ley que se viene mencionando, que la prima de antigüedad es una prestación que deriva por el solo hecho del trabajo, aquí no se habló de ninguna limitación para los trabajadores que se retiran voluntariamente, antes bien, se debe otorgar a los trabajadores por el simple transcurso del tiempo.

Igualmente quedó expresado que es una prestación distinta del salario, indemnización o fondo de ahorro, por tanto, es una prestación de naturaleza especial que se debe cubrir a todo trabajador tal y como lo establece la fracción VI del artículo 162, independientemente de cualesquiera otra prestación que le corresponda, suprimiendo la injusta exigencia del tiempo trabajado, para quienes se retiran voluntariamente del empleo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

**PRIMERA:-** La libertad de trabajo y la prohibición para que se obligue a una persona a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, tutelados por el artículo 5° de la Ley Suprema, debe imperar, por respeto al principio de la supremacía Constitucional, contenido en el artículo 133 de la Carta Magna, sobre cualesquiera otra Ley.

**SEGUNDA:-** La Ley Federal del Trabajo es Reglamentaria de un precepto Constitucional, luego, no puede contrariar la libertad de trabajo ni la prohibición para que se preste un trabajo personal, sin el pleno consentimiento del trabajador, consagradas en el artículo 5° de la Constitución Federal.

**TERCERA:-** El primer párrafo de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece implícitamente, que el trabajador estará obligado a prestar sus servicios durante quince años para que tenga derecho a cobrar la prima de antigüedad, cuando se separa voluntariamente de la fuente de trabajo, luego, violenta su libertad, de dar su pleno consentimiento para realizar su trabajo personal.

**CUARTA:-** El segundo párrafo del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en el supuesto de que el trabajador sea separado del trabajo, por causa justificada o injustificada, sin considerar el tiempo que tenga de trabajar, tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, es contrario al principio de derecho, de que, donde existe la misma razón, debe haber la misma disposición. La razón es que en ambos casos, el trabajador deja de desempeñar su trabajo.

**QUINTA:-** La prima de antigüedad es una prestación de los trabajadores establecida en el párrafo primero del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



**SEXTA:-** Por tener su origen en el cuerpo de la Ley, la prima de antigüedad debe pagarse al trabajador, independientemente de los años que tenga en el desempeño del trabajo.

**SEPTIMA:-** Se propone la derogación de la parte de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el requisito de quince años de servicio para que se tenga derecho al cobro de la prima de antigüedad, cuyo texto vigente es como sigue:

" La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, SIEMPRE QUE HAYAN CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIOS POR LO MENOS".

Para quedar redactada del siguiente modo:

"LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD SE PAGARÁ A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPAREN VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO"

**OCTAVA:-** Con la enmienda Legislativa propuesta, se conseguirá un trato justo y equitativo para aquellos trabajadores que habiendo cumplido íntegramente sus obligaciones en el desempeño del trabajo, en ejercicio de su libertad, decidan retirarse del mismo.

**TEJIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## S U G E R E N C I A S

UNICA:- Considerando que el artículo 136 de la Ley Federal del trabajo que se refiere a la obligación de las empresas de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, como empresa significa Sociedad Mercantil, persona moral ente conceptual, quedan fueran los patrones, personas físicas, siendo que la realidad demuestra que tanto empresas como personas físicas pagan las cuotas del Infonavit, que es el Instituto creado para el fomento de la vivienda de los trabajadores. Atento lo anterior, procede realizar un estudio completo para analizar la conveniencia de una adición al precepto primeramente citado, para que en vez de que diga "toda empresa", diga "toda empresa o patrón persona física..."

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## B I B L I O G R A F Í A

BORREL, Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª ed., Edit. Pac, México, D.F., 1990.

BUEN, Néstor De, Derecho del Trabajo, 14ª ed., Tomo I y II, Edit. Porrúa, México, D.F., Junio, 2000 (tomo 2) y Octubre, 2000 (tomo 1).

CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª ed., Edit. Fuentes, México, D.F., 1973.

CAVAZOS, Flores Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, 5ª ed., Edit. Trillas, México, D.F., Junio, 1986.

CAVAZOS, Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la teoría y en la práctica, Edit. Jus, México, D.F., 1972.

CAVAZOS, Flores Baltasar, El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Edit. Trillas, México, D.F., Octubre, 1997.

CAVAZOS, Flores Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas Laborales, 8ª ed., Edit. Trillas, México, D.F., 1990.

CAVAZOS, Flores Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, 3ª ed., Edit. Trillas, México, D.F., Agosto, 1977.

CAVAZOS, Flores Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral comparado, Edit. Trillas, México, D.F., 1991.

CLIMENT, Beltrán Juan B., Jurisprudencia Laboral Comentada, Edit. Esfinge, México, D.F., 1999.

CLIMENT, Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo, 21ª ed., Edit. Esfinge, México, D.F., Abril, 2001.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CUEVA, Mario De la, Derecho Mexicano del Trabajo, 10ª ed., Tomo I y II, Edit. Porrúa, México, D.F., Diciembre, 1984.

GUERRERO, Euquerio Manuel, Manual de Derecho del Trabajo, 12ª ed., Edit. Porrúa, México, D.F., Octubre, 1981.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, 11ª ed., Edit. Porrúa, México, D.F., 1998.

MARTÍNEZ, Morales Rafael, Derecho Burocrático, Edit. Porrúa, México, D.F., 1997.

ORTIZ, Escobar Jorge, Legislación Laboral y Seguridad Social, corregida por Norma Rivera Pérez, 3ª ed., Edit. Gobierno del Estado de Veracruz, Xalapa, Ver; Agosto, 1999.

PINA, Bara, Et. Al., Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa, México, D.F.

RAMÍREZ, Fonseca Francisco, Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, Edit. Pac, México, D.F., Marzo, 1985.

RAMÍREZ, Fonseca Francisco, Prima de Antigüedad, Edit. Font., Guadalajara, Jal., Diciembre, 1978.

RAMOS, Eusebio, Et. Al., Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2ª ed., Edit. Pac, México, D.F., Marzo, 1991.

TRUEBA, Urbina Alberto, Et. Al., Ley Federal del Trabajo, Actualizada por Guillermo Alvarez del Castillo Vargas, 81ª ed., Edit. Porrúa, México, D.F., Febrero, 2000.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN