



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO**



Con Estudios Incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Clave 8793-09

**EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA EN EL REPARTO
DE UTILIDADES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JULIO CESAR ROSILLO VAZQUEZ

ASESOR

LIC. HERIBERTO RAMOS LARA

CELAYA, GUANAJUATO.

Septiembre 2005



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

DERECHO Y TRABAJO

1.1. DEL DERECHO Y SOCIEDAD	1
<i>1.1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO</i>	1
<i>1.1.2 DEFINICIÓN DE SOCIEDAD</i>	2
1.2 DERECHO DEL TRABAJO	2
1.2.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO	2
<i>1.2.1.1 LEGAL</i>	2
<i>1.2.1.2 DOCTRINARIA</i>	3
<i>1.2.2 DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO</i>	4
1.3 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	6
<i>1.3.1 FUENTES PRIMARIAS O FORMALES</i>	7
<i>1.3.2 FUENTES SUPLETORIAS</i>	9
<i>1.3.3 FUENTES ESPECIALES</i>	14
1.4 FINES DEL DERECHO DE TRABAJO	15
<i>1.4.1 FINES ECONÓMICOS</i>	15
<i>1.4.2 FINES JURÍDICOS</i>	16

1.5 SUJETOS DEL DERECHO DE TRABAJO	17
<i>1.5.1 LOS SUJETOS INDIVIDUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO</i>	17
<i>1.5.1.1 TRABAJADOR</i>	17
<i>1.5.1.2 TRABAJADOR DE CONFIANZA</i>	19
<i>1.5.1.3 PATRONO</i>	20
<i>1.5.1.4 REPRESENTANTE DELPATRONO</i>	20
<i>1.5.1.5 EL INTERMEDIARIO</i>	21
<i>1.5.2 SUJETOS COLECTIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO</i>	21
1.6 PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	22

CAPITULO SEGUNDO

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

2.1 CONCEPTO DE RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	27
<i>2.1.1 CONCEPTO LEGAL DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</i>	27
<i>2.1.2 CONCEPTO DOCTRINAL DE RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO</i>	28

2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	30
2.3 ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	32
2.4 PRESUPUESTOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	33
2.5 DIFERENCIAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO	35
CAPITULO TERCERO	
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	
3.1 NOCIÓN DE CONDICIÓN DE TRABAJO	37
3.2 CLASIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	38
3.2.1 <i>JORNADA DE TRABAJO</i>	38
3.2.1.1 <i>DISTINCION ENTRE JORNADAS DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA</i>	39
3.2.1.2 <i>PRINCIPIO DE JORNADA MÁXIMA</i>	41
3.2.1.3 <i>JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO</i>	42

3.3 DÍAS DE DESCANSO	43
3.3.1 OBLIGATORIEDAD DE PRESTAR LOS SERVICIOS EN DIAS DE DESCANSO	44
3.3.2 LOS DÍAS DE DESCANSO Y SU PAGO	45
3.3.3 DESCANSOS LABORALES	46
3.4 DERECHO A VACACIONES	48
3.4.1 PERIODO DE VACACIONES	50
3.4.2 CASOS EN QUE PUEDE COMPENSARSE ÉL DERECHO A VACACIONES CON UN PAGO EN EFECTIVO	51
3.5 SALARIO	51
3.5.1 CLASES DE SALARIO	53
3.5.2 ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO	56
3.5.3 TIEMPO Y FORMA EN QUE DEBE PAGARSE EL SALARIO	57

CAPITULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

4.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	59
4.1.1 OBLIGACIONES DE HACER	59
4.1.2 OBLIGACIONES DE NO HACER	68
4.1.3 OBLIGACIONES DE TOLERAR	69
4.1.4 OBLIGACIONES COMPLEJAS	70
4.2 DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES	71
4.3 CLASIFICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES	72
4.3.1 LAS DE RESPONSABILIDAD	72
4.3.2 LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	72
4.3.3 OBLIGACIONES DE PROBIDAD	73
4.3.4 LAS OBLIGACIONES DE SALUD	73
4.3.5 OBLIGACIONES DE AUXILIO	74
4.3.6 ÉL DEBER DE AVISAR AL PATRÓN SOBRE LAS FALTAS JUSTIFICADAS QUE TENGA EL TRABAJADOR, A EXCEPCIÓN DE LAS DE FUERZA MAYOR	74
4.4 DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO	74

<i>4.4.1 DERECHO DE PREFERENCIA</i>	74
<i>4.4.2 DERECHO DE ANTIGÜEDAD</i>	76
<i>4.4.3 DERECHO DE ASCENSO</i>	79

CAPITULO CINCO

EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REPARTO DE UTILIDADES

5.1 CONCEPTOS GENERALES DEL REPARTO DE UTILIDADES	82
<i>5.1.1 DEFINICIÓN DE REPARTO DE UTILIDADES</i>	82
<i>5.1.2 NATURALEZA DEL REPARTO DE UTILIDADES</i>	84
<i>5.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL REPARTO DE UTILIDADES</i>	85
<i>5.1.4 LOS TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A PERCIBIR EL PAGO DEL REPARTO DEL UTILIDADES</i>	86
<i>5.1.5 FECHAS Y TÉRMINOS PARA EL PAGO DE UTILIDADES</i>	88
<i>5.1.6 FORMA DE DETERMINAR LA PORCIÓN DE CADA TRABAJADOR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA</i>	89

5.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO DEL REPARTO DE UTILIDADES	90
---	----

5.3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REPARTO DE UTILIDADES	93
---	----

CONCLUSIONES

BIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es el estudio realizado a favor de todas las personas trabajadoras denominadas de “Confianza”, que de alguna manera se ven privadas de su derecho del reparto de utilidades.

En la actualidad, la mayor parte de las personas trabajadoras, que se les denomina, trabajadores de confianza, se ven grandemente restringidos de sus derechos laborales, que se encuentran consignados en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretamente en el supuesto que ahora nos ocupa, es decir, que se encuentra condicionada en la ley reglamentaria laboral, el hecho de que los trabajadores de confianza reciban utilidades, cuando, el derecho de recibir utilidades no se encuentra condicionada a hechos subsecuentes para recibirlas. Además de que el carácter de Trabajador de confianza, descrito en la Ley Federal del Trabajo, no se encuentra contemplado en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que sirve ello, para que los patrones evadan su responsabilidad, como el omitir para esta dicha clase de trabajadores el pago de utilidades.

Es indiscutible que los trabajadores cualquiera que sea el carácter que se le pretenda dar, están facultados para ejercer sus derechos consagrados en la Carta Magna, por lo que la ley Reglamentaria, en esta caso en materia laboral, no puede condicionar, omitir o excederse en ellos, sino que expresamente debe respetar lo contemplado en nuestra ley suprema, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO PRIMERO.- DERECHO Y TRABAJO

1.1.- Del Derecho y Sociedad.

1.1.1.- Definición de Derecho.

Aunque el término “derecho” tiene para los juristas distintas acepciones y su resultado incluso puede resultar equivoco, se puede afirmar que el derecho, regla de convivencia por excelencia, en el sentido amplio, es el conjunto de normas generales que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad, a fin de encausarlas hacia una armonía y respeto mutuo, dirimiendo en su caso, las infracciones o desacuerdos que surjan en esas mismas direcciones.

En el sentido estricto o jurídico podemos afirmar que el Derecho es el conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad, para regular la conducta de los seres humanos en la comunidad en que viven, las que delimitan sus reciprocas actividades individuales y colectivas, estableciendo sanciones para sus infractores.¹

¹ Dr. Borrell Navarro Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición ,Ed. Sista .México 1998, Pág. 24

1.2.- Definición de Sociedad

La sociedad es la reunión mayor o menor de personas, familia, pueblos o naciones. También suele considerarse a la sociedad como la agrupación de individuos con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o algunos de los fines de la vida.²

1.2.- Derecho del Trabajo.

1.2.1.- Definición de Trabajo

1.2.1.1.- Legal

He de señalar en primer termino que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4º señala que “ A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o *trabajo* que le acomode, siendo lícitos.....” ; sin embargo no define que debe entenderse por trabajo.

Por otro lado y en segundo término, la Ley Federal del Trabajo, define al trabajo como “ un Derecho y un deber social”.

² Océano grupo editorial. Diccionario enciclopédico. Primera edición, Océano grupo editorial .España 1997, Pág. 1508

Debemos tener presente que el Trabajo que regula nuestra legislación laboral no es cualquier trabajo, sino sólo lo que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre mediante el pago de una remuneración. Por lo tanto también son características fundamentales del trabajo, para la ley de la materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración.

El trabajo constituye el objeto de regularización jurídica laboral y la legislación del trabajo se refiere no solo al trabajo sino también y con mayor énfasis a lo que presta, velando con que lo haga con dignidad y decoro.

1.2.1.2.- Doctrinaria

En el terreno sociológico, se considera que no es posible aceptar la definición de que “ trabajar es tomarse la pena de ejecutar una obra”.

Cuando se ha elegido con acierto la carrera, el oficio o la actividad a desarrollar en la vida, de conformidad con nuestros gustos, inclinaciones y preferencias el trabajo se realiza con agrado y entusiasmo. Pero por otra parte, también debe realizarse con

interés y no como una pena por que constituye la fuente de subsistencia del trabajador y su familia, además a través del mismo es que se logra la creatividad y la superación personal y se alcanzan mejores niveles de vida social y en lo material.

Por otro lado, el destacado economista escocés Adam Smith, fundador de la economía política, quien reconoció la libertad de comercio contraria al monopolio y privilegio y en franca defensa de los desheredados llegó a la conclusión que hoy mantiene plena vigencia de que el “Trabajo” es la única fuente validad de toda riqueza.

1.2.2.- Definición del Derecho de trabajo

El Derecho del Trabajo, es considerado por el maestro Nestor de Buen L. Como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de las prestaciones libre y subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.³

³De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Ed. Porrúa, México 1986. p.p.(15-24)

Al Derecho del trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.⁴

Con la sociedad moderna en una derrama progresiva, se hizo necesario regular primero las relaciones jurídicas entre los asalariados y empleadores para después expandirse entre los obreros y empresarios hasta comprender, en fin, las de los trabajadores y patrones. Por lo mismo se ha afirmado que frente a la necesidad de proteger a los obreros contra el poder económico de los grandes capitales, surgieron, hasta sistematizarse en una legislación industrial, ex profeso, diversas disposiciones tutelares como la duración de la jornada y el contrato de trabajo, la protección del salario, la preservación de las mujeres y los niños, la seguridad contra los riesgos de trabajo, así como el reconocimiento del sindicalismo, la negociación profesional y la huelga.

⁴ Dr. Borrell Navarro Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Ed. Sista, México 1998, Pág. 45

Para algunas corrientes teóricas, el derecho del trabajo implica un conjunto de disposiciones legales y reglamentarias que regula no solo el trabajo para otros, sino también de manera expansiva, a diversas manifestaciones del trabajo independiente. Mas la opinión dominante lo maneja y analiza como el ordenamiento jurídico que reglamenta fundamentalmente las relaciones de trabajo personal, voluntario, por alteridad, dependiente y subordinado. Como una rama social del derecho, se encuentra integrada por la suma de situaciones y relaciones jurídicas dentro de las cuales se encuentran comprendidas el contrato y la relación individual del trabajo, así como la organización y actividad sindical.

Dentro de esta orden de ideas, el derecho del trabajo comprende en sentido estricto, la regularización jurídica de las relaciones individuales de trabajo subordinado, de tal suerte que al normar la autonomía particular queda enmarcado en el derecho privado.

1.3.- Fuentes del Derecho del Trabajo

En materia laboral en general se consideran que hay tres fuentes en el Derecho del Trabajo: Las Primarias, Las Supletorias y las Especiales.

1.3.1.- Fuentes Primarias o formales:

Dentro de esta clasificación de fuentes encontramos las siguientes:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) La ley Federal del Trabajo.
- c) Los Tratados Internacionales.
- d) Y los reglamentos de la ley laboral.

a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Es considerada como una de las más importantes fuentes del derecho del Trabajo, ya que de ella es donde emana sus disposiciones en la Ley Federal del trabajo, especialmente señalada en su artículo 123, que establece: “ Toda persona tiene derecho al trabajo Digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.....”

b) La ley Federal del Trabajo.

Fuente importante del derecho del trabajo, pues en ella se encuentran claramente regulados los derechos y obligaciones del Trabajador, los límites y alternativas para los trabajadores.

c) Los Tratados Internacionales.

Los tratados internacionales, serán fuente del Derecho del trabajo siempre y cuando, en los tratados en que México sea parte así se señale.

Con base a la plataforma constitucional del artículo 133 de nuestra Carta Magna, los tratados internacionales celebrados y ratificados por el Poder Ejecutivo y el Senado constituyen la “Ley Suprema de toda la Unión”, siempre que no entren en pugna con lo fundamental.

Para un importante sector de la doctrina, estos tratados son expresamente reconocidos como ley suprema de la Unión, equiparables jerárquicamente a las leyes federales.⁵

d) Los reglamentos de la ley laboral.

⁵ Santos Azula Héctor. Derecho del Trabajo, tercera edición, Ed. McGraw-Hill, México 1994, Pág. 93

Las leyes, reglamentos e instructivos de Seguridad e higiene en el Trabajo: Capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades: salarios mínimos, en las que intervienen y participan diversas secretarías de estado y otras autoridades federales y estatales, así como también la Ley del Seguro Social y sus diversos reglamentos, son consideradas como fuentes primarias o formales del derecho del Trabajo.

1.3.2.- Fuentes Supletorias.

Dentro de estas leyes encontramos las siguientes:

- a) La jurisprudencia.
- b) Los principios generales del derecho.
- c) La costumbre y la equidad.

a) La Jurisprudencia

Es la interpretación de las normas legales dada a conocer por el pleno de los Suprema Corte de Justicia, su Sala de Trabajo y por los Tribunales Colegiados de Circuito y mantenida durante cinco Sentencias consecutivas, no interrumpida por otra en contrario, pues la jurisprudencia es la fuente del derecho del trabajo.

La importancia de la jurisprudencia como fuente del derecho del trabajo es evidente, toda vez que orienta la función interpretativa tanto dentro del orden jurídico sustantivo como dentro del aspecto procesal. Como cuerpo de resoluciones, esta fuente que ha de ponerse incluso en órganos jurisdiccionales de modesta jerarquía, es un sector importante donde se enriquece el contenido del derecho del trabajo.

Mediante los laudos, las resoluciones o las sentencias de amparo, los tribunales enriquecen, aclaran y renuevan el contenido y carácter de las normas laborales. Así, en una postura interesante se sostiene que la jurisprudencia en cuanto norma jurídica, habrá de considerarse como una auténtica subespecie del derecho consuetudinario.

b) Los Principios Generales del Derecho.

Los principios generales del Derecho, que son principios del derecho natural que se encuentran en la conciencia de todo hombre con sentido de honestidad y justicia y a los que se refiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 14 que a la letra dice: “ En los Juicios de Orden civil, la

sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del Derecho.” Y del artículo 17 de la Ley Federal del trabajo que señala: “ A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere este artículo, se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Los principios generales de derecho son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del derecho y no tienen entre ellos prelación ni jerarquías.

Los principios generales del derecho no pueden ser confundidos con los principios de equidad, los del derecho natural o aquellos inspiradores de la legislación. Su pretensión es universal, por lo que trascienden la eficacia de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar solución que el mismo legislador daría si estuviere presente o hubiere resuelto de prever el caso.

La influencia de los principios generales del derecho es limitada en el campo de esta disciplina, pues la misma se rige y orienta mediante principios de reprecisión y prestigio universal que resultan diferentes y con frecuencia antagónicos de aquellos que ilustran al derecho común.⁶

c) La costumbre y la equidad.

La costumbre, aunque es un termino que se presta a confusión debemos considerarla como la repartición en forma constante a través del tiempo, de los mismos actos y formulas para resolver situaciones que caen dentro del campo del derecho.

La costumbre en el ámbito del Derecho Laboral la constituyen los hechos reiterados, considerados como obligatorios, mediante los cuales pueden los trabajadores mejorar e incrementar sus prestaciones y beneficios laborales.

Para la dogmática existen tres tipos de costumbres:

1.- La costumbre praeter legem, si es que cubre algún vacío de la ley.

⁶ Santos Azuela Héctor, Derecho del Trabajo, tercera edición, Ed. McGraw-Hill, México 1994, Pág.94

2.- La costumbre secundum legem, si su aplicación no contradice el derecho legislado.

3.- La costumbre contra legem, si su eficacia violenta o contradice el sentido de la ley.

De acuerdo con la doctrina la costumbre no puede invocarse como norma de derecho no puede resultar contraria a lo dispuesto en la ley, ya que el abatir sus contenidos rompería con la coercibilidad y la seguridad jurídica, sin embargo la diferencia entre otros ordenamientos en la que no es válido invocar contra el texto de la ley, usos, costumbre o práctica en contrario dentro del derecho del trabajo si es factible y cada vez más frecuente.

La equidad es considerada como la justicia natural, razón o conciencia que suple el silencio o confusión de las leyes.

Aunque, para lograr una aplicación justa y concreta de las formas abstractas de la ley al caso concreto a resolver, existe la EQUIDAD, la que a pesar de su extraordinaria antigüedad no pierde vigencia sino que se mantiene y refuerza a través del tiempo.

La Equidad es un elemento que siempre debe tener en cuenta el legislador al impartir la Justicia laboral.

1.3.3.- Fuentes Especiales.

Aquí encontramos las siguientes:

- a) Las que comprenden los contratos colectivos.
- b) Los Contratos-ley.
- c) Y el laudo.

a) Las que comprenden los contratos colectivos

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o una o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una o más empresas o establecimientos.

Es considerada como fuente del derecho del trabajo, pues del contrato nace la relación jurídica trabajador- patrón y con ello los derechos y obligaciones uno del otro.

b) Contrato – Ley.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

1.4.- Fines del Derecho de Trabajo.

1.4.1.- Fines Económicos

Destacar el trabajo en la economía resulta en ocasiones innecesario, su vinculación íntima se pone en relieve por la misma. Ahora bien, para los efectos de nuestra disciplina si resulta importante advertir que el cambio de tendencias económicas o de estructuras económicas tiene un impacto decisivo sobre el trabajo y su regulación jurídica.

Pensemos en un momento, en la economía gremial, o sea, la que rige al mundo en una época que podría arrancar de los primeros años del siglo XII y culminaría por a marcar una fecha precisa en el Edicto de Turgot de 12 de marzo de 1776. Se trata de una economía

en que la producción está determinada por el consumo y se funda solo en la actividad manual. El maestro convive con oficiales y aprendices, una relación semejante a la que resulta de la patria potestad o tutela. El estado, que intenta adquirir una fisonomía propia, empieza a construir la idea de soberanía. Apenas participa en la vida gremial y cuando lo hace, persigue fines económicos de segundo orden, es decir obtener el pago de los derechos a cambio de la concesión de la maestría.

1.4.2.- Fines Jurídicos

Quien contempla la relación jurídica del trabajo, con el espíritu del jurista tradicional podrá incurrir en el error de ver solo una relación de obligación a virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado. De ella deriva la idea de que la función del derecho laboral es principalmente, la de construir una norma reguladora de esa relación y que el trabajo sería en rigor, el contenido de la obligación de quien debe prestar el servicio.

El derecho laboral establece, además las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación de la esfera individual del patrón a otra

solución de responsabilidad colectiva. En resumen el derecho laboral no es solo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.⁷

1.5.- Sujetos del Derecho del Trabajo.

1.5.1.- Los sujetos individuales del Derecho del Trabajo.

1.5.1.1- Trabajador.

El concepto de trabajo tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo.

Para nuestra ley laboral, trabajador es la persona física, nunca moral que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

En cambio en las disposiciones del Seguro Social amparan y protegen no solo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia, no subordinación a los profesionistas, comerciantes en pequeño, trabajadores no asalariados, etc.

⁷De Buen L Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Ed. Porrúa, México 1986, Pág. 24

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

La subordinación es una característica importante para los trabajadores, pues estarán bajo un poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación debe referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral, también debe ser personal, es decir realizado precisamente la persona contratada y no otra y debe mediar el pago de un salario.

Como sabemos hay distintas clases de trabajadores como son:

1.- Trabajador de planta.- que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

2.- Trabajador Eventual.- que es el que presta los servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo el trabajador que se contrata casa cierto tiempo para pintar la fabrica o establecimiento.

3.- El trabajador de temporada.- cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca de algodón.

4.- El trabajador a destajo.- es el que se le paga por unidad de obra ejecutada

5.- El trabajador de base.- es el trabajador que no es de confianza, pudiendo ser también de planta

1.5.1.2.- Trabajador de confianza.

Son trabajadores de confianza en términos del artículo 9° de la Ley Federal de trabajo, “ los que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que

se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

1.5.1.3.- Patrono.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, señala que es “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”

1.5.1.4.- Representante del patrono.

El concepto de representante del patrón no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. Durante muchos años se discutió si los directores, gerentes y demás funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de la participación en los resultados podrán o no tener el carácter de trabajadores. Y se afirmó que era suficiente que fueran socios de la empresa, aun cuando minoritarios para que quedaran excluidos tanto de los beneficios de la ley Federal del Trabajo como de la Ley del seguro social.

El criterio actual es diferente, pues la relación civil o mercantil existente entre un socio y la empresa es ajena a la laboral que pueda establecerse paralelamente entre ellos.

1.5.1.5.- El intermediario

Según el maestro Mario de la Cueva, “la Intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, por que es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir el sujeto mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin intervención alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.”

Sin embargo el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo define al Intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón.”

1.5.2.- Sujetos Colectivos del Derecho del trabajo.

Las relaciones colectivas de trabajo supone siempre una comunidad de trabajadores; es posible que también este presente una comunidad de patronos, pero nada impide la existencia de una

relación colectiva de trabajo entre una comunidad de trabajadores y un solo patrono. Fácilmente, según creemos, se comprenden estas situaciones, pues si las relaciones colectivas de trabajo tienen por propósito esencial, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo para todos los obreros de una empresa o de una industria, es indispensable la presencia de la comunidad de trabajadores, pero también es frecuente que en cada negociación exista un solo empresario. De esta breve exposición se desprende que el sujeto principal de las relaciones colectivas es la asociación profesional de los trabajadores y, cuando los patronos estén agremiados, la asociación profesional de patronos y cuando ésta falta, es patrono quien ingresa como miembro de la relación colectiva.⁸

1.6.- Principios formativos del Derecho del trabajo.

Como ciencia jurídica del nuevo cuño, el derecho del trabajo cuenta con un cuerpo de proporciones o verdades fundamentales que soportan un sistema de conocimientos y un complejo aparato normativo. Así, con pretensión teórica y pragmática, esta disciplina se encuentra inspirada en un conjunto de principios que no solo justificará su sentido, sino que caracteriza su especialidad. Ciertamente, como rama paradigmática del derecho social, tiene

⁸ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Carta edición, Ed. Porrúa, México 1954, Pág.159

relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y funcionales.

Abordando su amplio marco, entre los principios que informan su sistema, se encuentran los siguientes:

1.- Dignificación del trabajo del hombre.- el que impone al patrón el deber de procurar no solo la integridad de sus empleados, sino el respecto cabal de la personal. Por lo mismo se le exige que prodigue un trato humano para los trabajadores, de acuerdo con las peculiaridades que reclamen el propio servicio, la técnica, la modernidad y la experiencia.

2.- Principio que considera que el trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado, alienable y a merced de las leyes del comercio.- clave universal desde el Tratado de Paz de Versalles, este principio consignado en la constitución de 1917 y presente en las proclamas revolucionarias desde el programa del partido Liberal Mexicano, confirma el carácter reivindicador del derecho del trabajo y su sentido social.

Es necesario apuntar que estos principios fundamentales se orientan a rescatar la importancia y dignidad del hombre frente a las corrientes que denigran o pretenden someter a la ganancia la trascendencia y respeto del trabajo humano.

3.- Principio de la Libertad de Trabajo.- es considerado como un principio basilar en la materia y se encuentra consignado en las constituciones de casi todos los pueblos, entendido como la potestad de los hombres para dedicarse a la profesión industrial, actividad o comercio de su preferencia, si es que los mismos son lícitos. Se reivindica con ello el árbitro de los hombres que trabajan para optar por las formas más convenientes de sustento, proscribiéndose en forma absoluta, el trabajo forzoso que en la praxis aun se impone.

4.- Principio de Libertad sindical.- que deriva del derecho del trabajador para organizarse profesionalmente, así como aquel que corresponde a las propias asociaciones sindicales para crear o incorporarse a las agrupaciones de cúpula que mejor convenga o se ajuste a sus intereses.

5.- Principio de libertad contractual.- en materia de trabajo permeada por un sistema de normas inderogables con respecto a las prerrogativas o derechos a favor de los trabajadores. Se trata para la

escuela italiana, de la autonomía individual o colectiva de la voluntad o cuyo amparo o sindicatos alcanzaron un cuasi independencia, al conseguir sustraerse al control e injerencia del Estado.

Este principio ha cobrado prestigio indiscutible dentro del derecho comparado y opera prácticamente como pieza puntual en el sistema del derecho mexicano del trabajo, contando con fundamento tanto constitucional como legal.

6.- Principio de estabilidad en el empleo.- este principio era incontrovertible en algún tiempo, sin embargo se trata de suprimir, pues su universalidad y la experiencia de dos o más siglos de encendida lucha obrera, se desprende que es solo una falacia el restablecer, mediante tratados de libre comercio o utilitarios acuerdos paralelos, el despido a capricho de la empresa, como fórmula para nutrir el empleo y elevar la productividad e beneficio de todos. Al efecto no es extraño que se vuelva a mediar, cuando no a pretender legitimar, los jornales por productividad y con duración convencional indefinida, que pudiera combatir la nueva cuenta del trabajo cotidiano por 14 y 16 horas si fuere necesario. Que se piense en un sistema de contratación bajo palabra, sujeto a las reglas de libre mercado, que imprima los costos sociales, el pago de seguridad

social de salarios incosteables que habrán de ser sustituidos por emolumentos rituales y competitivos, de descansos o vacaciones o bien multas por sanciones mediante las inspecciones de trabajo, la incertidumbre total respecto a la permanencia del trabajo, y por ende, el imperio de la autonomía de la voluntad en los contratos, que de paso vendría a aniquilar, con el desaliento de la conciencia sindical, la existencia de los propios derechos colectivos. Así frente a la contundencia del transpersonalismo económico y de la deshumanización de los modernos tratamientos laborales cabe mediar con Lastra si ¿el trabajo constituye aún el valor supremo de la vida social?⁹

7.- Principio de la Progresión racional.- en virtud del cual se crea un ordenamiento tutelar que limite y de salida a las exigencias económicas que generan la miseria y la marginación de los obreros, se procura que por lo mismo, que el legislador prolongue el sistema de normas idóneas para resolver las necesidades esenciales del trabajador, de manera paulatina y de acuerdo con sus posibilidades, siempre con la pretensión de poder alcanzar un sistema jurídico justo, que al reglamentar las relaciones de trabajo, suprima la explotación y el goce de lo superfluo.

⁹ Lastre Lastra José Manuel. “El trabajo ¿valor supremo de la vida social? Estudios jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca. UNAM. México. 1995. pp. 175.

CAPITULO SEGUNDO.- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

2.1.- Concepto de Relación Individual de Trabajo

La relación individual de Trabajo es la que puede establecerse con o sin contrato individual de trabajo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, documento o acto que lo haya originado.

2.1.1.- Concepto Legal de Relaciones individuales del Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.....”

Resaltan en esta institución fundamental del Derecho del Trabajo a la que se refiere a la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

- a) la prestación de un trabajo personal.
- b) Que se presten mediante el pago de un salario
- c) Que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento o característica de subordinación es sin duda, el más importante y consistente en la facultad de mando del patrón y deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y mediante el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado no habrá relación laboral. Por ejemplo podemos citar al caso de un abogado que ejerce libremente su profesión a quien le formulamos una consulta legal, por la cual pagamos un importe en efectivo previamente convenido, existe la relación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de SUBORDINACIÓN.
- d) Que medie el consentimiento del patrón.

2.1.2.- Concepto Doctrinario de Relaciones individuales del Trabajo.

La doctrina y jurisprudencia mexicana parten del supuesto que de cada relación individual de trabajo existe una prestación de servicios y una remuneración; pero la naturaleza y el significado del tercer elemento provocaron durante varios años una honda disputa que aún no esta cerrada.

La doctrina mexicana sostuvo, durante varios años, que los términos de dirección y dependencia eran dos conceptos distintos, la dirección debería referirse a la subordinación técnica, por cuanto el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que señale el patrono para la ejecución del trabajo, en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrono.

El emplear el término dirección, para caracterizar al elemento que nos falta en la relación de trabajo, no se considera lo ideal, ya que literalmente no sirve para visualizar la relación de trabajo, por que dirección existe en mayor o menor extensión, en todo servicio que presta un en beneficio de otro, así como también el fenómeno de la independencia económica y por que además, la dirección que existe en una empresa va de un máximo de obreros no calificados a un mínimo técnicos. A medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección va desapareciendo, de manera que por razones expuestas no es apto para caracterizar la relación de trabajo. Lo cual

no quiere decir que no tenga cierta influencia y que no exista relación de patrono sobre los trabajadores a su servicio.¹

2.2.- Contrato Individual del Trabajo.

Aunque podemos considerar al contrato individual del trabajo como un contrato sui generis, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídica o oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso por que significa carga o gravamen reciproco y conmutativo por que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de trato sucesivo por que sus efectos no se agotan en el acto mínimo de su celebración, sino que continúan en toda su vigencia o durante la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su incumplimiento implica.

¹ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Cuarta edición, Ed. Porrúa, México 1954, Pág. 183

La participación del Estado en aquellos campos que antes estaban reservados a los particulares, por ejemplo la economía; la necesidad de vigilar el funcionamiento de determinadas relaciones humanas, especialmente las laborales, para impedir la explotación de los trabajadores, la absoluta exigencia social de que ciertos satisfactores sean prestados en condiciones tolerables y no con base a la voluntad de los interesados, han dado origen a los controles de los precios, son entre otros los factores que permiten afirmar la decadencia del contrato. Sin embargo aún juega, a sí sea en términos más modernos, como negocio jurídico y su participación en el mundo de las relaciones laborales en un hecho innegable. De ahí que el legislador aún se interese por el contrato y regule su funcionamiento.²

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar como un contrato individual del trabajo aquel en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un

² De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Ed. Porrúa, México 1986, Pág. 466

salario.³ De este concepto debemos desprender las siguientes conclusiones:

- a) Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo, si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por otra, la de pagar un salario.
- b) El contrato es simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no con la prestación del servicio.

2.3.- Elementos Esenciales del Contrato Individual del Trabajo.

1.- La voluntad o consentimiento, que puede ser expreso o tácito, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien en forma tacita a través de la prestación del servicio y el pago de un salario, ello aplicable en lo dispuesto en el artículo 21 del mismo ordenamiento arriba mencionado al señalar los siguiente: “ Se presume la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”.

³ Borrell Navarro Dr. Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Ed. Sista...México 1998, Pág. 89

Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían el trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de la manera formal.

2.- El objeto posible.- en el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

Lo más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que puede no establecerse cual deba ser éste, sin que ello importe la existencia del contrato por falta de objeto, ya que en ese caso, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo genero de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

2.4.- Presupuestos de validez del Contrato Individual del Trabajo.

a).- Capacidad.- En la celebración del contrato individual 1 del trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la fracción III del inciso “A” del artículo 123 constitucional, se determina que está prohibida la utilización de trabajadores menores de catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujeto de la relación laboral. Los artículos 5° -I y 22 de la misma ley Federal del Trabajo, confirman la misma regla. El artículo 22 la adiciona mencionando que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrá trabajar por cuenta de terceros, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo.

b) La licitud en el objeto.- Está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Particularmente en el artículo 5° se menciona las principales causas de ilicitud como: trabajo para niños menores de catorce años, jornada de trabajo mayor a la señalada en la ley, salario inferior al mínimo, entre otras.

c) La forma.- en el contrato individual del trabajo siempre debe consignarse los siguientes particulares:

- 1.- El lugar y fecha en que se celebra, los generales y personalidad de las partes que intervienen, la firma.
- 2.- señalarse lo más detallado posible los servicios que se van a prestar.
- 3.- La declaración bajo protesta de decir verdad que tiene los conocimientos y capacidad requerida para el trabajo.
- 4.- tiempo y duración de la relación laboral o vigencia del contrato.
- 5.- Jornada de trabajo y tiempo de esta.
- 6.- otras.

2.5.- Diferencias del Contrato Individual del Trabajo y la Relación de Trabajo.

Las diferencias entre el contrato individual del trabajo y la relación del trabajo consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia de un contrato escrito.

La relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que en el contrato individual del trabajo que es un documento formal en que se

consignan las condiciones en que he de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos lo derechos y obligaciones de carácter laboral puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzara a prestar en fecha posterior.

CAPITULO TECERO.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

3.1.- Noción de condición de Trabajo.

Desde el punto de vista de la Teoría general del derecho del trabajo, esto es, examinado solo con rigor técnico, el estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por tanto el estudio del “Objeto posible “, como elemento esencial de la relación de trabajo.

Aunque en opinión del maestro Nestor de Buen L., las condiciones de trabajo no son solo beneficios a favor de los trabajadores, aún en cuanto en lo esencial, tengan ese carácter. Alo largo de su estudio también implica prerrogativas patronales, tal es el caso de las disposiciones contenidas en los artículos 65, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestros o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa: 110, que fina las cantidades que pueden descontarse del salario; 118 que reconoce a los empresarios el

derecho a reinvertir sus utilidades y a obtener un interés razonable por el capital que inviertan.¹

3.2.- Clasificación de las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral y son las siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones
- d) Salario
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

3.2.1.- Jornada de Trabajo.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 58 de la Ley Federal de Trabajo, la Jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

¹De Buen L Néstor., Derecho del Trabajo, Tomo II, Sexta edición, Ed. Porrúa, México 1986, Pág.136

Para el maestro Alberto Briceño Ruiz por jornada de trabajo se entiende “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio”² Esta definición se apoya en las siguientes consideraciones:

1.- 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.

En el Derecho Mexicano, la jornada de trabajo, tiene su antecedente inmediato en el año de 1914, donde la legislación de Jalisco, a la que siguieron las leyes de Veracruz de mismo año; en estas disposiciones se limitaba a nueve horas la jornada de trabajo. Siendo pues, el proyecto de Ley Zubaran el primero que fijo en ocho horas la jornada máxima.

3.2.1.1.- Distinción entre jornadas Diurna, Nocturna y mixta.

La fracción primera del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fija en ocho horas el máximo de la jornada diurna y la segunda en siete el de la nocturna. La

² Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Primera Edición, Ed. Harla, México 1917, Pág.182

distinción tiene plena justificación, pues el trabajo nocturno implica una mayor tensión para el trabajador.

Los artículos 68 a 71 de la Ley Federal de Trabajo, señalan que hay tres clases de jornadas: a) la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas y la que no podrá exceder de ocho horas, b) la jornada nocturna que es la comprendida entre las veinte y las seis horas y cuya duración máxima es de siete horas y c) la Jornada Mixta, que es la que comprende periodos de tiempo de las dos anteriores.

Aun cuando la jornada mixta no se encuentra prevista en la Constitución es, sin embargo, una necesidad y concuerda perfectamente con las disposiciones del artículo 123 de la carta magna. Ocurre con frecuencia que es preciso iniciar un trabajo antes de las veinte horas para continuarlo después, sin que en virtud de esa mezcla entre los dos horarios pueda establecerse si se trata de jornada diurna o nocturna. La ley ha resuelto la cuestión decidiendo que si el periodo de trabajo se reputará nocturna comprendería tres horas y media o más. Por tanto, jornada mixta, que no puede exceder de siete horas y media, es aquella que comprende menos de tres horas y media de la jornada nocturna.

3.2.1.2. – Principio de Jornada Máxima.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, habla de la jornada máxima en tono más enfático del que emplean la mayoría de las legislaciones. Así, por ejemplo, se dice que la Convención de Washington que el trabajo de las personas de uno y otro sexo no deberá exceder de ocho horas, salvo las siguientes excepciones.....,” redacción que deja abierta la puerta a la misma Conferencia del Trabajo para crear según lo estime pertinente nuevas excepciones. La Ley alemana habla de que la jornada normal no deberá exceder de ocho horas. También la Ley Italiana habla de jornada normal. Tampoco la legislación Española es precisa, puesto que habla de jornada máxima legal, pero permite mediante intervención de autoridad, su prolongación-

Del texto mexicano, deriva de que la jornada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sea únicamente un máximo que no puede ser sobrepasado: el pacto que fijará en nueve horas la jornada diaria no tendrá valor alguno y no obligaría al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas.

3.2.1.3.- Jornada Extraordinaria de Trabajo.

El derecho del trabajo protege al obrero, pero esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, ya que esto traería consigo, a la vez, la desaparición de la fuente de trabajo que lo es, también, de vida para el obrero. El principio de la Jornada máxima tiene como excepción las necesidades de las empresas.

La fracción V del artículo 113 de la Ley Federal de Trabajo, hace referencia al trabajo que deberá desempeñar los obreros cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren la vidas de sus compañeros o del patrono o los intereses de unos y otros. Conviene indicar que estos auxilios pueden requerirse tanto en la jornada normal de trabajo, como después de ella y por eso dice la ley que es obligación de trabajador prestar el servicio en cualquier tiempo; el trabajo que aquí se presta no tiene por objeto procurar una mayor utilidad al patrón, sino a lo sumo, cuando el siniestro amenace la existencia de la misma de la empresa, impedir su destrucción, cierto que para evitar una pérdida es ya un beneficio, más no en provecho exclusivo del patrono, sino también de los trabajadores, puesto que, de no evitarlo quedan expuestos a perder los puesto que desempeñaban.³

³ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Ed. Porrúa. México 1954, Pág. 154

3.3.- Días de descanso

El derecho Mexicano como la mayor parte de las legislaciones concede a los trabajadores un descanso semanal y algunos días del año considerado como fiestas que deben guardar los trabajadores.

El día de descanso no tiene que ser necesariamente domingo aunque generalmente se procura que sea ese día.

Esta disposición se diferencia de la correspondiente a los trabajadores de las instituciones de banca y crédito, los que disfrutan no de un día, sino de dos días de descanso a la semana con goce integro de salario por los días no trabajados, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII, bis, del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El día de descanso semanal lo señala y determina libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores y siempre deberá hacerse constar en los contratos individuales de trabajo y en su caso de los contratos colectivos.

La empresa o patrón no tiene que dar el mismo día de descanso a todo el personal, pudiendo establecer diversos días de descanso semanal para los trabajadores, es decir, puede señalar para un grupo de sus trabajadores el domingo, para otro grupo los jueves; etcétera, estableciendo con toda claridad no solo los días sino también a que turnos corresponde.

El descanso semanal al que se refieren los artículos del 69 al 73 de la Ley Federal de Trabajo, tienen su fundamento en la necesidad de otorgarle al trabajador ese periodo de descanso de un día por lo menos a la semana, a fin de que se recupere del desgaste, pérdida de energías y tensiones producidos después de seis días de trabajo.

En cuanto a procurar que ese día de descanso sea precisamente domingo, es con el objeto que la familia pueda estar junta y convivir ese día de la semana en que tampoco los hijos tienen escuela.

3.3.1.- Obligatoriedad de prestar los servicios en días de descanso.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso ordinario o semanal y cuando lo hagan

voluntariamente tendrá que pagarle el salario triple, en cambio si están obligados a prestar los servicios los días de descanso obligatorio, también en ese caso tendrá que pagarle salario triple y si cayera domingo además la prima dominical.

Ahora, si el trabajador que deba trabajar en los días de descanso obligatorio no lo hiciere, incurre en desobediencia y ello es motivo de rescisión de su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

3.3.2.- Los días de descanso y su pago

La Ley Federal de Trabajo prevé el caso de los trabajadores que prestan sus servicios a varios patrones o cuando no los prestan durante los días de trabajo de la semana a fin de evitar que el patrón no pague el descanso por los días trabajados, establecido expresamente en su artículo 72, que 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 los servicios a varios patrones tendrán 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 hubiere trabajado o sobre el que hubiere percibido de cada patrón.

3.3.3.- Descansos laborales.

Diversificados, los descansos conferidos a los trabajadores, entre los cuales está el periodo intermedio durante la jornada, está la pausa cotidiana ininterrumpida entre una jornada y otra, con duración mínima de cuando menos doce horas.⁴ No se omite el descanso semanal de uno y hasta dos días por lo regular el sábado y el domingo que se disfrutan con regularidad. Puede pensarse también en los descansos compensatorios para los periodos muy intensos de trabajo o aquellos conferidos con motivo de los días festivos e incluso en las vacaciones.

La idea del descanso semanal, además de su origen religioso, deriva de la exigencia de recuperar el esfuerzo de trabajo cotidiano, es decir una necesidad física incontrastable.⁵ Más hoy cuenta con el beneficio de conservar intocables todos los provechos de la empresa le confiere durante los días en que labora.

En la actualidad el descanso hebdomadario con goce de sueldo es un principio universalmente consagrado, mismo que habrá de disfrutarse por lo regular en día domingo el permitir el descanso en

⁴ Krotoschin Ernesto, Derecho del Trabajo, tercera edición, Ed. Depalma. Buenos Aires. 1993. pp. 368.

⁵ Mozart Russomano Víctor y Bermúdez Cisneros Miguel Ángel, El Empleado y el Empleador, cuarta Edición, Ed. Cárdenas. México. 1982. pp. 534

otro día diferente afectaría el desarrollo y la integridad familiar de los trabajadores. Desde el principio de Versalles se indico que el descanso semanal deberá coincidir en lo posible con el día domingo para agregarse en nuestro sistema que comprenderá 24 horas.

El legislador reconoce el descanso obligatorio con el objeto de conmemorar tres tipos de festividad:

- a) acontecimientos cívicos memorables.
- b) La celebración del 1° de Mayo, día del trabajo y
- c) Diversas festividades producto de la costumbre

El legislador señala como días de descanso obligatorio:

- a) el 1° de Enero
- b) El 5 de Febrero
- c) El 21 de Marzo
- d) El 1° de Mayo
- e) El 16 de Septiembre
- f) El 20 de Noviembre
- g) El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda al informe del Poder Ejecutivo Federal, y
- h) El 25 de Diciembre.

En los días de descanso obligatorio los trabajadores y los patronos y en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinaran el numero de personas que prestarán sus servicios. Al defecto se previene que el trabajador que labores en estos días tendrá derecho a que se le pague independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el trabajo realizado.⁶

3.4.- Derecho a vacaciones.

Para tener derecho a las vacaciones, los trabajadores deberán haber cumplido por lo menor, un año de servicios prestados a la empresa, en cuyo caso, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser menos de seis días laborales y aumentara en dos días laborales por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a doce días. Después de los 12 días de vacaciones, es decir del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco años de servicios. A los nueve años de servicios prestados a la empresa, tendrá derecho a 14 días de vacaciones.

⁶Santos Azuela Héctor, Derecho del trabajo, tercera edición, Ed. Mc Graw Hill, México. 1998. Pág. 202

Las vacaciones no son negociables, ni pueden compensarse con el pago de una remuneración en dinero ni en especie, y además deben tomarse en forma continua, por lo menos durante seis días laborales, lo que tiene por objeto propiciarle al trabajador un tiempo continuo de descanso que le facilite la reposición de sus fuerzas físicas, así como la de convivir con sus familiares.

Las vacaciones, las que por cierto no menciona ni reconoce nuestra constitución, las regula la ley laboral dentro de los seis meses siguientes al año de servicios prestados.

Los salarios correspondientes a los días de vacaciones, así como la prima vacacional, deberán ser pagados el día inmediato anterior en que empiece a disfrutarlas el trabajador.

También tiene derecho a vacaciones los trabajadores de temporada y los que laboran en forma discontinua, las que disfrutaran en proporción a los días trabajados en el año anterior.

Contrasta el periodo de vacaciones anuales de solo seis días para los trabajadores en general con el periodo de 20 días laborales de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores bancarios de

acuerdo con el artículo 9 de la Ley reglamentaria de aplicación a esos trabajadores.

3.4.1.- Periodo de Vacaciones.

No todos los trabajadores regidos por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disfrutan de la misma cantidad de días de vacaciones así por ejemplo, los trabajadores menores de 16 años tienen un periodo legal, anual de vacaciones de 18 días laborales, por lo menos, los tripulantes de la aeronaves civiles tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de 30 días no acumulables, que pueden disfrutar por semestres en forma proporcional, y se aumentará en un día por año de servicio, sin que exceda de 60 días de calendario.

Los trabajadores de cualquier clase de buques, barcos o embarcaciones con bandera mexicana, comprendiéndose desde el capital hasta el ayudante de cocina tienen derecho a un periodo mínimo de vacaciones de 12 días laborales en que aumentara en dos días hasta 24 días por cada año subsecuentemente de servicios y aumentándose con posterioridad, solo en dos día por cada cinco años de servicios.

3.4.2.- Casos en que puede compensarse el derecho a vacaciones con un pago en efectivo.

Podemos considerar dos supuestos en que legalmente es factible compensar el derecho de vacaciones por el pago de una remuneración en efectivo.

1.- Cuando el trabajador termina su relación de trabajo antes de cumplir un año de servicios, pues en ese caso se le deberá pagar el efectivo, por concepto de vacaciones, una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados: a esto de le llama pago proporcional de vacaciones: ejemplo: si un trabajador solo presta sus servicios durante cuatro meses y concluye su relación laboral, tendrá derecho al pago correspondiente a dos días.

2.- cuando subsistiendo la relación de trabajo, el año anterior no fue trabajado en su totalidad.

3.5.- Salario.

El salario, que proviene del latín y de la palabra sol o salarium, según la ley federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio prestado.

Dentro del Derecho patrio, el Salario, es entendido como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su labor. Es una institución fundamental de derecho del trabajo, pues constituye el sustento material del trabajador y su familia, amén de una garantía que mantener una vida decorosa. Según la iniciativa presidencia de reforma a la ley Federal del trabajo de 1970, con esta definición se reforma la terminología por lo que el término salario es el único que se usa con el objeto de determinar la remuneración del trabajo.⁷

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce expresamente en su artículo 23 que: “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualquier otro medio de protección social”⁸

⁷De la Cueva Mario, Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Ed. Porrúa. México 1996, Pág. 352.

⁸ Pérez Amorós Francisco y Rojo Torrecilla Eduardo, Guía Sindical 80, tercera edición, Ed. EFAS, Barcelona. 1980, Pág. 57

El salario que el trabajador percibe como pago a su trabajo constituye por lo regular, el soporte del sustento personal del mismo y de su familia por lo que se le ha atribuido un carácter vital o alimentario.⁹

3.5.1.- Clases de Salario.

Por razones de orden sistemático y por exigencias de índole práctica. Podemos agrupar a los salarios desde los puntos de vista siguientes:¹⁰

1.- Desde el punto de vista de su sistema de valuación:

- a) Unidad de tiempo.- El salario se calcula teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo, hora, día, semana, quincena o mes, es el más utilizado por su sencillez.

- b) Unidad de obra.- El salario se calcula en razón de las unidades realizadas. La naturaleza de las unidades que se toman como base son de una gran diversidad: metros de soldadura, piezas medidas, taladros, kilómetros recorridos, metros cúbicos por tierra removida, entre otros.

⁹Fernández Micheltorena Javier, Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ed. Euramérica., Madrid. 1973, Pág. 119

¹⁰ Muñoz Roberto Ramón, Derecho del Trabajo, tercera edición, Ed. Porrúa. México 1983, Pág. 350

- c) Comisión.- Consiste en la retribución, generalmente un porcentaje, que se le deba pagar al trabajador por la ejecución de una operación de venta. Como éste es un sistema especial de retribución de los agentes de comercio.

- d) A precio alzado.- aquí el trabajador fija una cantidad global por realizar una obra comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y quipo de trabajo, se asemeja al contrato de obre a precio alzado, regido para el derecho civil en que el contratista pone tanto su trabajo como los materiales y equipo de construcción.

2.- Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran:

- a) En efectivo.- consiste en que el pago del salario, deberá ser el la moneda de circulación existente en el momento de la prestación de del servicio.

- b) En especie.- El salario cuando así se convenga puede ser pagado mediante productos que el trabajador estime necesario para su subsistencia, siendo que esta forma de pago tiene su

antecedente más remoto en el “Trueque”, forma de comerciar o pagar con productos de comercio.

- c) Mixto. A diferencia de los dos anteriores, el trabajador y el patrón podrían convenir que parte total del salario que se haya convenido se pagara en productos de comercio y que parte el moneda de circulación.

3.- Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago:

- a) Semanal.- a los siete días de laborar
- b) Quincenal.- a las dos semanas de laborar o prestar su servicio el trabajador, recibirá el monto total de salario correspondiente a ese periodo de tiempo...
- c) Mensual.- a los treinta días de laborar se pagaría el salario convenido
- d) Anual.- aunque en la actualidad el salario en pocas ocasiones se pacta pagarse en forma anual, lo cierto es que después de 365 días de prestar sus servicios se le retribuirá el pago de los servicios.

4.- Desde el punto de vista de su monto:

a) Mínimo general.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas; los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas independientemente de la rama de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para promover la educación de los hijos.

b) Mínimo profesional.- Los salarios mínimos profesionales podrán ser para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

c) Remuneración.- el salario debe ser remunerador, por lo que nunca debe ser fijado menor como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la ley.

3.5.2.- Elementos integrantes del salario.

Los elementos integrantes del salario son:

- 1.- La retribución mínima general impuesta por las autoridades laborales o los convenios individuales o colectivos de trabajo.
- 2.- Las primas abandonadas al trabajador para compensar su esfuerzo o calidad de trabajo.
- 3.- Los premios conferidos a los trabajadores.
- 4.- Los plazos devengados por el trabajador, por disposición legal o por convenio, en merito a su persona como antigüedad, vacaciones, alojamiento o gastos de combustible, así como cualquier otra prestación que el trabajador obtenga como compensación directa de su esfuerzo, que ya sea mediante pacto o por costumbre se considere como parte del salario.

3.5.3.- Tiempo y forma en que debe pagarse el salario.

La ley laboral ordena que el salario mínimo y el convencional deberá pagarse en plazos que no excedan de una semana, cuando se trate de personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

En cuanto a la fecha del pago del salario y asignaciones adicionales a las tripulantes de aeronaves por disposición expresa de

la ley debe efectuarse precisamente los días quince y último de cada mes.

El derecho de recibir el salario es irrenunciable y es nulo cualquier tipo de cesión que se haga del salario a favor de cualquier persona, debiendo efectuarse su pago en días laborales en el lugar de la prestación de los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de concluido este.

CAPITULO CUARTO.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES.

4.1.- Obligaciones de los patronos.

La Ley Federal de Trabajo vigente señala expresamente en su Titulo Cuarto I, 28 obligaciones de hacer y 11 obligaciones de no hacer a cargo del patrón a parte de otras obligaciones dispersas en nuestro código de trabajo.

El hecho de ser patrón implica el cumplimiento de obligaciones para sus trabajadores.

Es de suma importancia para el patrón, así como para el trabajador, conocer cabalmente cuales son las obligaciones legales dentro de la relación laboral a fin de cumplirla oportunamente y evitar conflictos y reclamaciones que afectarían los intereses económicos y la armonía que debe presidir siempre la relación laboral en beneficio de la buena marcha de la empresa.

4.1.1 Obligaciones de hacer.

Dentro de las obligaciones de hacer a cargo del patrón están las siguientes:

I.- *Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos*; esta obligación que es general obliga al cumplimiento tanto de las normas que emanan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como de la Ley Federal de Trabajo.

Lógicamente, las normas de trabajo aplicables a las empresas y que el patrón tiene la obligación de acatar y cumplir no podrían en ningún caso contravenir lo dispuesto en la carta magna, pues daría motivo al juicio de garantías correspondiente y expresamente en lo ordenado en el artículo 5 de la ley Federal de Trabajo que expresamente señala que no producirá efecto legal ni impedirá el goce los derechos sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

- a) trabajos para niños menores de catorce años.
- b) Una jornada mayor de la permitida en la ley.
- c) Horas extraordinarias de trabajo para menores de 16 años.
- d) Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros, entre otras.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa; La obligación de pagar el salario que según la constitución debe efectuarse en moneda de curso legal.

Aunque es evidente que constituye una falta de probidad del patrón la falta de pago de salario o no pagarlo en la cuantía convenida, se hace necesario de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, que antes de establecer el juicio rescisorio por este motivo, el trabajador compruebe ante el órgano jurisdiccional correspondiente que requirió previamente al patrón para que le pagara su salario y que este se negó.

Siempre que se preste un servicio personal subordinado, se produce la relación de trabajo y debe existir la obligación de pagar un salario, pero esta obligación no existe cuando se suspenda en forma individual o colectiva la prestación del servicio.

Legalmente subsiste la obligación de pagar el salario aunque no se preste el servicio en los casos de riesgo de trabajo y de maternidad, aunque en el primer supuesto, el Instituto Mexicano de Seguro social sustituye al patrón en el cumplimiento de esta obligación y en el segundo caso también, pero mediante el

cumplimiento de los requisitos y formalidades señaladas en el artículo 110 de la Ley del Seguro social.

III.- Proporcionar oportunamente a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo debiendo darlos de buena calidad en buen estado y reponerlos tan luego que dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia, el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. El supuesto merece el comentario de que esta disposición es en interés del patrón que del trabajador, ya que si el patrón en caso de que a él le corresponda proporcionar los útiles de trabajo, no lo hace, la ejecución de trabajo no podrá llevarse a cabo en perjuicio del interés de la empresa.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. el registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.- Por tanto el obligación de patrón tener en el centro de trabajo destinado para la guarda y cuidado de dichas

herramientas de trabajo, en cuanto al llevar el registro de las mismas consideramos que es conveniente que ambas partes, tenerlo con especificación de cada una de dichas herramientas o útiles, con lo que podrá evitarse posible diferencias o conflictos entre los mismos trabajadores y entre estos y el patrón.

V.- Mantener el numero suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casa comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos, la misma disposición se observa en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo. Estas prevenciones que atienden a la salud y al bienestar del trabajador en la prestación de sus servicios, puede extenderse a cualquier centro de trabajo que por la naturaleza de las labores que se presten en los mismos, puedan proporcionarle a los trabajadores.

En los contratos colectivos de trabajo generalmente se consignan estas prescripciones, independientemente de lo dispuesto en la ley, lo cual hace más cómodo y eficiente la prestación de los servicios.

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra y de obra.- Es indispensable el buen trato, respetuoso y debido a los trabajadores, lo cal

concuera con el principio de dignidad establecido en el artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo, que preconiza que el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio y exige, respecto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Así mismo concuerda con esta disposición lo prescrito en los incisos II y III del artículo 51 del fuero del Trabajo, al señalar expresamente los malos tratamientos de palabra u obra, como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

A este respecto debemos tener presente el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto a que la causal de rescisión laboral prevista en la fracción II del Artículo 51 de la Ley de la Materia, es decir, los malos tratamientos del patrón para el trabajador , solo ocurre cuando los mismos consisten en una sucesión de actos que por su naturaleza implican una demostración u ofensa a la dignidad del segundo, luego si el patrón le llama la atención o lo regaña en forma energética al trabajador , destacando al hacerlo su carácter de patrón o su autoridad como tal, dicha circunstancia no constituye por si sola la causa de rescisión de que se trata.

VII.- Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.-Es de extraordinaria importancia esta obligación de patrón, aunque a primera vista, parezca como una rutinaria e intrascendente la expedición de la constancia escrita a que se refiere esta fracción, en caso de que el patrón no haya pagado el salario mínimo en la cuantía y en la forma señalada en la ley.

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios.- El objetivo que persigue la Ley con los dos dispositivos anteriormente citados es hacer que el trabajador esté debida y oportunamente informado de su tiempo de servicios en la empresa y de la fecha y cuantía de las percepciones que le fueron cubiertas por el patrón a fin de que pueda, en su caso, ejercer las acciones y reclamar los derechos y prestaciones laborales que le correspondan de acuerdo a la ley y los contratos de trabajo.

Para alguna corriente de opinión, las obligaciones del patrón derivan del desarrollo del trabajo y son:¹

1.- El pago del salario y de las indemnizaciones que deban cubrirse.

¹ Barajas Montes de Oca Santiago, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, primera edición, Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1996, Pág...63

- 2.- El resguardo y mantenimiento de los instrumentos del trabajo
- 3.- LA observación de consideración para los trabajadores.
- 4.- El proporcionar un numero suficiente de sillas o asientos para los trabajadores en las oficinas, hoteles, restaurantes, comercios, entre otros.

“Hacia mucho tiempo que los trabajadores demandaban que en todos los establecimientos se pusieran sillas a su disposición porque la ciencia medica había demostrado que la permanencia de pie durante muchas horas era fuente de padecimientos” esta obligación respondió no solamente a una necesidad impostergable, cotidiana en numerosas empresas, que precisan el trabajo se su personal en mostradores o actividades industriales desarrolladas de pie, sino de un principio general, universalmente ponderado que se recoge y regula por la Organización Mundial del Trabajo, dentro del artículo 14 del Convenio 120 sobre higiene y seguridad.

Por otra parte, con dramática vigencia acentuada con el neoliberalismo, se ha apuntado en la edad heroica del movimiento obrero, los empresarios de Europa adoptaron la práctica de formar listas negras con sus comisiones sindicales o funciones cívicas previstas en la ley. En esta virtud, la empresa actualmente esta obligada a comunicar a los trabajadores o al sindicato titular del

contrato colectivo, las plazas vacantes existentes o las de nueva creación.

Dentro de los compromisos que tiene el patrón están los siguientes:

- a) Facilitar al personal todos los medicamentos profilácticos indicados por las autoridades sanitarias en aquellos lugares donde existan enfermedades endémicas o tropicales o en caso de que exista peligro de epidemia.
- b) Observar las medidas necesarias de higiene y salud.
- c) Realizar el descuento de las cuotas sindicales o de aquellas para cooperativas y cajas de ahorro.
- d) Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades laborales en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de las normas laborales.
- e) Fomentar las actividades deportivas y culturales, proporcionando a los trabajadores los equipos y útiles indispensables.
- f) Brindarle a la mujer embarazada la protección exigida por los reglamentos.

Otro sector comprende las obligaciones de contenido educativo, como las siguientes:

- 1.- Organizar y sostener escuelas.
- 2.- Coadyuvar con las autoridades del trabajo y de educación pública en los proyectos de alfabetización.
- 3.- Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento.

Sobre el particular, la jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido de que las empresas establecida dentro de las poblaciones, los patrones no tienen la obligación de formar y sostener escuelas, toda vez que la fracción XII, de dicho precepto constitucional, dispone que las negociaciones situadas dentro de la población tienen en sí, la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómoda e higiénicas, más no las de crear escuelas.

4.1.2.- Obligaciones de No hacer.

El legislador intento señalar a las disposiciones de no hacer un lugar especial en el artículo 133 de la Ley Federal de Trabajo, expresándolas en términos de prohibición. Sin embargo también incluyó una obligación de no hacer en la fracción VI del artículo 132

del mismo ordenamiento, si bien la expreso en términos positivos: “guardar a los trabajadores la debida consideración”.

En realidad las obligaciones de no hacer implican una abstención, por lo que los patrones están obligados a abstenerse de:

- a) maltratar a los trabajadores de palabra u obra.
- b) Rechazar a trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- c) Exigir que los trabajadores compren en un lugar artículos de consumo.
- d) Intervenir en la vida sindical de los trabajadores.
- e) Hacer propagando política o religiosa dentro del establecimiento.
- f) Portar armas en el interior del establecimiento ubicados dentro de las poblaciones.
- g) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- h) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

4.1.3.- Obligaciones de tolerar.

Considerando solo las obligaciones generales señaladas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, son típicas obligaciones de tolerar las siguientes:

- a) Permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho de voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, falten a su trabajo, cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo.
- b) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con oportunidad debida, y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- c) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

4.1.4.- Obligaciones Complejas

Es indiscutible que cualquier obligación compleja es la suma de determinadas obligaciones simples, sin embargo, es importante

mencionarlas como tales obligaciones complejas en la medida en que tienden todas a la realización de un fin común, como:

- a) colaborar con las autoridades de trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y el reglamento, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- b) Capacitar y adiestrar a los trabajadores.
- c) Instalar fabricar, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.
- d) Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos que les correspondan.
- e) Contribuir al fomento de actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar equipos y útiles indispensables.

4.2.- Derechos y Deberes de los Trabajadores

Entre los derechos fundamentales de los trabajadores suelen mencionarse tradicionalmente el salario, y actualmente cada vez con

mayor intensidad, la estabilidad del empleo. Para un sector de la doctrina son derechos secundarios de los trabajadores, la participación de las utilidades, las vacaciones, el pago de trabajo extraordinario, las primas dominicales, vacacional o la de antigüedad.

4.3.- Clasificación de las Obligaciones

4.3.1.- Las de responsabilidad.

- a) observar las disposiciones de los reglamentos interiores de trabajo.
- b) desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o de la persona que represente.
- c) Realizar el trabajo contratado con la intensidad, esmero, y cuidados necesarios, en forma y tiempo contratados.

4.3.2.- Las Obligaciones de higiene y seguridad.

- a) cumplir las medidas preventivas y de higiene que decreten las autoridades laborales.

- b) Informar de inmediato al patrón sobre las deficiencias o defectos que se adviertan en la maquinaria y utensilios de trabajo
- c) Integrar las comisiones necesarias de higiene y seguridad, o de aquellas otras que se formen con propósitos análogos.

4.3.3.- Obligaciones de probidad.

- a) reintegrar al patrón los materiales que sean utilizados.
- b) Mantener en buen estado los materiales e instrumentos de trabajo, sin que pueda responsabilizarse a los trabajadores por el uso o desgaste de los mismos.
- c) Guardar el correspondiente secreto profesional sobre los procedimientos técnicos, comerciales o de fabricación, así como los asuntos administrativos de reserva.

4.3.4.- Las Obligaciones de Salud.

- a) realizarse exámenes médicos periódicos, que son necesarios para comprobar que el obrero no padece ninguna incapacidad o enfermedad incurable y contagiosa.

b) Enterar al patrón de inmediato sobre la enfermedad contagiosa que padezca.

4.3.5.- Obligaciones de auxilio.

Estas regulan todo tipo de cooperación o ayuda que preste en cualquier tiempo, dentro de los supuestos de siniestro o riesgo contra las personas, del centro de trabajo, la integridad personal o la vida de sus compañeros.

4.3.6.- El deber de avisar al patrón sobre las faltas justificadas que tenga el trabajador, a excepción de las de fuerza mayor.

4.4.- Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

4.4.1.- Derecho de Preferencia.

La estabilidad del empleo trae aparejada el derecho de preferencia a ingresar a una empresa, respecto de los derechos escalafón arios y a la porción de un puesto superior.

Este derecho queda supeditado a la inexistencia de contratación colectiva de trabajo o de la cláusula de admisión, prevé la figura del sindicato, a través del respeto a la contratación colectiva y al derecho de exclusividad que tenga a su favor.

Para hacer efectivo del derecho de preferencia, todos aquellos que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, presentarán una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio, nacionalidad, si tienen a su cargo familia y quienes dependan económicamente de ellos, si prestaron sus servicios con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaban y la denominación del sindicato a que pertenezcan. A efecto de que el patrón no incurra en responsabilidad, es conveniente que llame a los aspirantes, al ocurrir alguna vacante o crearse un puesto nuevo o que tome en cuenta las solicitudes que al respecto se hubiera formulado con la creación de un nuevo puesto o la existencia de una nueva vacante.

Cuando se desconozca el derecho del aspirante, el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, faculta para acudir ante la junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar el otorgamiento de plaza o su indemnización con tres meses de salario y los salarios vencidos.

4.4.2.- Derecho de Antigüedad.

De gran valor para el trabajador es tener precisada su antigüedad en el trabajo que repercute en posibles ascensos, sin que sea esta expectativa la única ventaja. Es importante para el pago de prima de antigüedad para los derechos que se van acumulando en los términos de la ley del seguro social; también por que en los términos de la Ley del Instituto del Fondo de vivienda para los trabajadores, va incrementando su ahorro para los casos de retiro.

La Ley establece la imposibilidad de despedir al trabajador con antigüedad superior a los veinte años de servicios, salvo que la causa sea particularmente grave y haga imposible la continuación de la relación laboral, en los términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala: “Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de la causales señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que hagan imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respecto de los derechos que deriven de su antigüedad.

El artículo 158 del mismo ordenamiento, da las bases para computar la antigüedad, que señala “Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 de la misma ley tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

La exposición de motivos de la Ley en vigor señaló que: “ Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se le determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le haya entregado su vida o parte de ella, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad a buscar una nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica.

En la ley federal del Trabajo se encuentra claramente catalogados los derechos derivados de la antigüedad del trabajador, como son:

- 1.- Estabilidad en el empleo
- 2.- Indemnización en caso de rescisión del Contrato, imputable al patrón.
- 3.- Vacaciones
- 4.- Constancia de Servicios
- 5.- Preferencia para los ascensos en vacantes o puestos de nueva creación.
- 6.- inmunidad, después de los 20 años de antigüedad por faltas leves.
- 7.- Prima de antigüedad.
- 8.- Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje.

Una comisión formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos será la que determine el cuadro de antigüedades de acuerdo con las diversas categorías profesionales, el que se difundirá públicamente, como ya lo mencione. Las vacantes definitivas, las provisionales, mayores a un mes y los puestos de nueva creación que serán cubiertas por escalafón. A estas reglas habrán de ajustarse los ascensos tratándose de plazas vacantes menores de treinta días. Conferida la capacidad y adiestramiento para la dinámica de escalafones, tendrá derecho al ascenso el trabajador que haya demostrado aptitud y mayor antigüedad. Más en igualdad de condiciones contará con preferencia el que tenga a su

cargo una familia y de subsistir esta igualdad. El trabajo se dará después de un examen en que se haya demostrado la aptitud.²

4.4.3.- Derecho de Ascenso

Una de las principales preocupaciones del trabajador es su posibilidad de ascenso. De ello depende de su mejoría en las empresas, el crecimiento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencia, desde luego que el ascenso debe ir aparejada de la capacidad. No es lógico atender que la promoción obedezca solo al aspecto de la unilateralidad del trabajador, tampoco que se limite a complacer los intereses del patrón, por lo que se dice que la empresa no es patrón, sino la conjunción de trabajadores y patronos, para producir bienes o distribuir servicios, que de alguna manera benefician a la comunidad, la empresa debe entenderse como una entidad social.

El trabajador habrá de capacitarse para merecer el ascenso, se presume que el hecho de encontrarse por un lapso más o menos prolongado al servicio de la empresa, le permite conocer mejor su centro de trabajo, adquirir destreza, tener conocimientos y todo ello

²Santos Azuela Héctor, Derecho del trabajo, Tercera Edición, Ed. Mc Graw Hill. México. 1998. Pág.295

se traduce necesariamente en una capacidad que al ser promovido permitirá un más justo aprovechamiento.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza del escalafón: a) Si debe atender únicamente la antigüedad del trabajador, fundado en la precisión de su capacidad, por el tiempo de labor transcurrido. b) si toma en cuenta solo y exclusivamente la capacidad del trabajador independientemente de la antigüedad, a efecto de mejorar la actividad de la empresa y permitirle alcanzar una mayor plenitud su objetivo; c) Si debe cambiar varios aspectos para que tomado en cuenta la antigüedad se valore también la capacidad del sujeto.

Para respetar el derecho de ascenso, debe integrarse escalafones en la empresa. Estos atienden dos aspectos: el objeto de la empresa y la naturaleza de los servicios: los trabajadores son clasificados conforme a los distintos departamentos, secciones, divisiones y subdivisiones que el patrón tenga programados, de acuerdo con la técnicas de organización que estime prudentes aplicar en su empresa. De aquí que la primera base, para la elaboración del escalafón, la proporciona el patrón.

El trabajador se encuentra en una organización administrativa, en la que no se ha intervenido, para la que no ha emitido su opinión. Con una planeación y ejecución que le son ajenos. Es únicamente el

patrón, con sus elementos administrativos quien, de acuerdo con su propia y particular conveniencia, fija y precisa estas formas, el trabajador se adecua a ellas, se integra a las diversas secciones, departamentos, oficinas, talleres, que el patrón ha estimado prudente.

Es esta la forma en que debe entender el origen del escalafón, la especialización del trabajador y los derechos que por la prestación de sus servicios va adquiriendo los fija, en un principio unilateralmente el patrón.

CAPITULO CINCO.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

5.1.- Conceptos Generales del Reparto de Utilidades.

5.1.1.- Definición de Reparto de utilidades.

El reparto de utilidades es el derecho de la colectividad de trabajadores de recibir una parte de los beneficios obtenidos en la empresa por la producción o distribución de bienes o servicios.¹

En la definición anterior que es puramente doctrinaria, queda sin explicar, por su amplitud y generalidad, el monto de la parte que les corresponde a los trabajadores y lo que debemos entender por beneficios.

En cuanto al monto de la parte que les corresponde a los trabajadores puede ir desde un íntimo porcentaje hasta un máximo, siempre y cuando se respete la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable de percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

¹ Muñoz Ramón. Roberto. Derecho del Trabajo, tercera edición, Ed. Porrúa. México 1983. Pág.347

Conforme a nuestro ordenamiento laboral positivo, la fijación del monto de esa parte corresponde a la Comisión Nacional para la participación de Trabajadores en las Utilidades de la Empresas

Respecto a lo que debemos entender por los beneficios, que nuestro ordenamiento laboral vigente denomina utilidades, nos encontramos con tres conceptos: económico, contable y fiscal. El concepto fiscal es utilizado por nuestro legislador, en el artículo 120 de la Ley Federal del trabajo que textualmente dispone: “Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta”

En apretada síntesis podemos afirmar que, conforme a nuestro ordenamiento laboral vigente, la participación de las utilidades es el derecho de la colectividad de los trabajadores a recibir un 10% de la renta gravable, obtenida en la empresa por la producción o distribución de los bienes o servicios”

La participación de las utilidades es un derecho colectivo que se individualiza, como derecho individualizado podemos definirlo, como el hecho de cada uno de los trabajadores de recibir, respectivamente, un parte de 10% de la renta gravable de las

empresas en proporción al número de días trabajados y al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el ejercicio fiscal.

El reparto de utilidades solo explica concibiendo a la empresa laboral, como un todo unitario de relaciones de trabajo.

5.1.2.- Naturaleza del Reparto de Utilidades.

La participación de las utilidades debemos observarla desde tres ángulos visuales de decreciente amplitud: como derecho de la comunidad del patrón y trabajadores; como derecho de colectividad de trabajadores y como derecho de cada trabajador.

Independientemente de la naturaleza comunitaria, colectiva o individualizada, la participación de las utilidades incluye en su esencia la de ser aleatoria y variable.

Es aleatoria por que, a diferencia del salario cuya percepción es segura, la participación, es contingente, ya que depende de que se obtengan utilidades. Así mismo a diferencia del salario que se fija de antemano, la participación no se puede fijar previamente y su monto resulta variable.

5.1.3.- Características del Reparto de utilidades.

La participación de las utilidades es imprescriptible para la colectividad de trabajadores y se encuentra protegida como el salario.

En caso de que un trabajador no se presente a cobrar la parte de utilidades que individualmente le corresponde, dispone el artículo 122, “se agregara a la utilidad repartible del año siguiente”. Esto es, prescribe individualmente para el trabajador pero no para la colectividad de trabajadores.

No obstante que la participación de las utilidades tiene naturaleza distinta a la del salario, en el artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo se prescribe que: “las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas protectoras del salario”.

En el artículo 129 del mismo ordenamiento legal señala que “aun cuando la participación en las utilidades se protege como al salario no se computa como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores”.

5.1.4.- Los trabajadores que tienen derecho a percibir el pago del reparto de utilidades.

La jurisprudencia nos amplía los supuestos en que corresponde el pago de esta prestación denominada reparto de utilidades, y señala que también corresponde su pago en caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo que obedezca a fuerza mayor o caso fortuito que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos. En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por inconstabilidad notoria y manifiesta de la explotación; en caso de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos; Cuando se trate de la implantación de maquinarias o procedimientos nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal; cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta; cuando los trabajadores sean separados de la empresa en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión por separación, así como el caso de jubilación de los trabajadores.

Con respecto a lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Laboral en cuanto a que solo tienen derecho a esta prestación los trabajadores de planta, es decir los trabajadores permanentes, el criterio actual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados, es que también debe pagarse a los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado y a los trabajadores transitorios.

Expresamente la Ley laboral excluye del derecho a participar en el reparto de utilidades de las empresas a directores, administradores, gerentes generales y a los domésticos, estos en razón de que sus patrones son personas físicas que no producen o generan utilidades; y a la Ley les restringe este derecho a los trabajadores de confianza, los que participan en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de este al trabajador de planta es decir, el que presta sus servicios permanentemente a un patrón, con al misma característica, sin considerarla salario aumentado y también les restringe este derecho a los trabajadores eventuales a los que se les

exige haber erogado por lo menos 60 días durante el año de que se trate.²

5.1.5.- Fechas y Términos para el pago de las utilidades.

El reparto de utilidades debe efectuarse anualmente dentro de los 60 días de presentada la declaración del impuesto sobre la Renta, es decir, en que debe pagarse ese impuesto anual, o de la fecha tope en que debe ser presentada dicha declaración, en caso de que la empresa solicite y obtenga prórroga para la prestación de su declaración anual, esto no afectará los términos ante señalados para el pago de las utilidades de sus trabajadores y cuyo pago debe efectuarse, aunque los trabajadores hubieren objetado la declaración del patrón.

En el caso de que se aumente el monto de la utilidad gravable bien por resolución de la Secretaría de Hacienda o bien por haber mediado objeción de los trabajadores, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique dicha resolución.

². Borrell Navarro Dr. Miguel , Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Ed. Sista, México 1998, Pág. 188

Solo en el caso de que el patrón impugne la resolución mencionada y garantice el interés de los trabajadores, se suspenderá el reparto de utilidades hasta que quede firme la resolución de aumento de la utilidad gravable debiéndose hacer el reparto de utilidades, en el caso, dentro de los 60 días siguientes a la notificación de la resolución correspondiente. Cuando no se reclamen utilidades repartibles en el año que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible el año siguiente.

5.1.6.- Forma de Determinar la porción de cada trabajador en las utilidades de la empresa.

El procedimiento para la determinación de la participación de cada trabajador en las utilidades a repartir de las empresas, lo establece el artículo 125 de la Ley Laboral y consiste en la constitución de una comisión encargada de tal encomienda, que se integra por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, y la que con vista a las listas de raya, fechas de ingresos de los trabajadores y demás antecedentes e informes que les proporcione el patrón y ella requerirá, formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador.

Dicho proyecto se fijará en lugar visible del establecimiento, a fin de que los trabajadores, en un termino de 15 días formulen las objeciones y observaciones que estimen pertinentes; las que deberán ser atendidas por la comisión antes citada dentro de un termino también de quince días.

En el supuesto de que la comisión no se pusiera de acuerdo en la determinación de la porción de cada trabajador lo decidirá el inspector del trabajo.

5.2.- Antecedentes en México del Reparto de Utilidades.

El antecedente más remoto del Reparto de Utilidades lo encontramos en la Ordenanza de Minería de 1776, mediante la cual se otorgaba a los obreros el cincuenta porciento del metal extraído de las minas, una vez descontado el que se señalará como tarea; a esta participación de le conoce con el nombre de *Partido*. No puede considerarse que el obrero tuviera una parte en los beneficios ya que implicaba agotar la tarea, esto es la cantidad de mineral que se había prefijado y como compensación adicional, si excedía de lo señalado, se le entregaba el porcentaje, sin embargo, es interesante

resaltar que la ordenanza mencionaba el cincuenta por ciento, similar al fijado por Leclair para sus trabajadores.

En el congreso Constituyente de 1856, encontramos un antecedente en la intervención del famoso diputado Ignacio Ramírez, que con fina visión señaló con relación al artículo 5º “El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos, en su mano creadora el rudo instrumento se advierte en maquina y la informe piedra en magníficos palacios.

José Natividad Macias, anticipándose a los problemas que el reparto traería en nuestro medio, sostuvo que “ la cuestión entre la clase obrera y el capitalista, viene de esto; que el capitalista le da una cantidad muy pequeña al trabajador, de manera que el trabajador recibe, como es la parte más débil, la parte menor, de la más insignificante; saca luego el capital invertido y paga el interés, que siempre lo fija alto; paga el trabajo del interventor, la prima que da al interventor por hacer muchos descubrimientos y todavía cobra un excedente se lo aplica al capitalista, por que el capitalista como dice la fábula de León: “Esto me toca a titulo de que soy empresario, esto

me toca a título de que soy interventor, esto me toca a título de que no me doblego, por que soy el más fuerte” y de ahí viene los pleitos entre el trabajo y el capital, el obrero exige que en ese excedente que queda, tenga él una parte, de manera que hay que ver que el capitalista no vaya a llegarse todo ese excedente, sino que de un parte importante al trabajador, en relaciona al importancia de sus servicios.

El texto original de la fracción VI del artículo 123 disponía: En toda empresa agrícola, fabril, comercial o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades, que se fijara por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

El 20 de Noviembre de 1962, se reforma la fracción VI del artículo 123 de la Constitución y el derecho al reparto, queda consignado en la fracción IX, que crea la comisión nacional, con facultad de fijar el porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores previa investigación y estudios que permitan conocer las condiciones generales de la economía nacional y tome en cuenta la necesidad de fomentar el derecho industrial, el interés razonable

que se debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.³

En la nueva ley de 1970, no se modificó sustancialmente a la anterior en materia de utilidades, por lo que hace al aspecto de fondo, se cambio en beneficio de los trabajadores, las reglas concernientes a la información que debe facilitarles el patrón y se redujeron a la mitad los plazos de exención para las empresas de nueva creación y para las dedicadas, siendo de nueva creación a la elaboración de un producto nuevo. Los trabajadores de confianza sufrieron una limitación en sus derechos a participar en las utilidades.

5.4.- Derecho de los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades.

Estrechamente ligado al manejo de la empresa, su dirección y vigilancia, nuestro sistema regula la figura del trabajador se confianza que en algunas ocasiones se confunde con el patrón de confianza, pero sin duda se refiere a una clase de asalariados. Ciertamente este tipo de trabajadores tienen los sueldos más altos, pueden ser despedidos con mayor facilidad cuando a juicio del

³ Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Primera Edición. Ed. Harla, México 1817, Pág.407

patrón, esté compruebe que existe causa fundada para haberle perdido la confianza y en tal caso liquidarlo.

De esta suerte, si un químico de laboratorio con más de 20 años de servicio, encargado del registro de medicamentos ante las dependencias oficiales, critica o se opone a la reducción de la calidad en las especificaciones, bien puede ser despedido en razón de que no puede aceptarse a las nuevas directrices de la empresa, a la productividad y al libre cambio. Así con el propósito de evitar la tendencia creciente de crear plazas o trabajos de confianza, que no garantizan la estabilidad en el empleo, el legislador determino que este tipo de puestos se fijaran objetivamente.

Considerados como empleados superiores, estos trabajadores se caracterizan por estar vinculados de manera estrecha a la dirección y responsabilidades de la empresa. Los trabajadores de confianza por otro lado, realizan las funciones de dirección, administración y vigilancia que “sustituyen” al patrón en sus actividades esenciales. Al respecto el artículo 9 de la Ley federal del trabajo señala que: “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relaciones

con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

El maestro Muñoz Ramón considera que:

“son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección, mandos y controles primordiales, de la prestación del trabajo y de los bienes empresariales, así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

La especificación de este trabajo responde a la circunstancia de que por su organización jerárquica dentro de la empresa moderna, todos los puestos se encuentran vinculados de forma armónica de manera que regularmente el puesto inmediato superior ejerce sobre el de abajo funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Sin embargo a diferencia de los trabajadores de confianza, las actividades en cuestión realizadas por trabajadores en sus diversos niveles no tienen carácter general no se encuentran vinculados a los intereses esenciales de la empresa.

El legislador pondera que hay representantes del patrón en la organización y manejo de la negociación, que en apariencia no tiene intervención ni presencia en las relaciones de trabajo de la empresa con su personal, pero que al contratar o controlar a los trabajadores de la misma comprometen al patrón directamente. Así ocurre cuando un capataz impone sin que cuente con la anuencia del patrón, lo que podría hacer creer que actué a título personal.

Por otro lado se ha considerado por mucho tiempo que las personas que ocupen los puestos de empleados de confianza o trabajadores de confianza tendrán el carácter de “trabajadores” pero con razón natural no podrán ingresar a sindicatos.

En realidad los trabajadores de confianza que se supone por muchos que son los trabajadores o empleados de más importancia y seguridad dentro de la empresa donde presta sus servicios, es todo lo contrario, ya que aunque debía de tener por lo menos los mismos derechos laborales que los trabajadores sindicalizados o de planta, en la práctica no es así, pues la propia ley de trabajo los discrimina al disponer que:

- 1.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean

promovidos a un puesto de confianza. (Artículo 363 de la Ley federal del trabajo.)

2.- El patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos:

I.....

II.....

III.- En los casos de trabajadores de confianza (artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo)

3.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, no serán tomados en consideración de los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta ley. (Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.)

4.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustaran a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan de las utilidades.

II.- Los demás trabajadores de confianza participan en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor al que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, se considerara este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo..... (Artículo 127 de la Ley Federal de Trabajo.)

De esta manera encontramos solo algunos ejemplos por medio de los cuales, los trabajadores de confianza, al tener este carácter se ven limitados en sus derechos laborales.

Por otro lado, la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos señala en el artículo 123 fracción IX inciso f), lo siguiente: “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, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:....

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:....

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

De esta manera tenemos, que todos y cada uno de las personas consideradas como trabajadores, independientemente del carácter que tengan en la base de trabajo o empresa tienen derecho por mandato constitucional al reparto de utilidades; siendo así que los trabajadores de confianza que de alguna manera se encargan de la actividad de dirección, administración y vigilancia dentro de su fuente de trabajo, también son acreedores al reparto de utilidades.

Sin embargo y en base a lo anterior, la Ley laboral, restringe este derecho consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues como ya tanto se ha mencionado, no procura a los trabajadores de Confianza a reparto de utilidades.

Quiero pensar, que cuando el legislador procuro en los mandatos laborales excluir a los Trabajadores de Confianza en el

presente caso concreto a recibir el derecho de las utilidades, que se hayan generado anualmente en su fuente de empleo, no considero que dichas personas “trabajadores de confianza”, son igualmente que otros trabajadores, personas que prestan sus servicios en forma subordinada y mediante el pago de un salario, por lo que no puede haber distinción del carácter de “trabajador”, pues se considera al “trabajador”, como sujetos de la relación de trabajo.

Aunque en la práctica casi siempre se usa el término de empleador, al referirse al patrón y el de trabajador al que realiza el trabajo o presta el servicio.

Así mismo, como el corolario a las disposiciones restrictivas y discriminatorias de la ley Federal del Trabajo en relación con los trabajadores de confianza, pueden validamente hacerse las siguientes consideraciones jurídicas:

1.- Que la denominación de trabajadores de confianza no la reconoce, ni siquiera la menciona, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que siendo la ley federal del trabajo una ley reglamentaria de lo dispuesto en el apartado “A” de su artículo 123, de la Constitución, no debe ir más allá de lo establecido y ordenado por la misma y sin embargo, lo hace al crear

una clase especial de trabajadores a los que denomina de confianza en el presente supuesto y lo hace para no otorgarle o reconocerle derechos laborales como es uno de los objetivos fundamentales de la Ley Federal del Trabajo, sino solo para negárselos, restringirlos o limitárselos.

2.- Que todas las disposiciones de la Ley Federal del trabajo que establecen restricciones o privaciones de derechos y prestaciones a los trabajadores de confianza pueden considerarse con sólidos argumentos jurídicos, como inconstitucionales, ya que no obstante lo dispuesto en el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “ Las condiciones de trabajo de los trabajadores serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”, la propia ley les esta imponiendo limitaciones y hasta cancelaciones a sus derechos y prestaciones laborales.

3.- Al igual que con el derecho de libertad sindical o se asociación, todos los demás derechos laborales que la ley conculca o restringe, incluyendo a los de reparto de utilidades a los trabajadores de confianza, adolecen vicios de inconstitucionalidad y sin que a ello obste lo que sostiene la exposición de motivos de la Ley Federal del

Trabajo vigente, “ de que los trabajadores en general argumentan que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios que no podrán formar parte de los sindicatos, cuyos fines sean el estudio y la defensa de los intereses de los obreros frente a los empresarios.”

De lo anterior se coloca a los trabajadores de confianza en una extraña y sui generis categoría sin recibir ni reconocerles las consideraciones legales que les corresponde a los trabajadores en general, ni tampoco las de los patrones a las que trata inútilmente de asemejarlos, y solo los menciona para restringirles sin base constitucional alguna, indiscutibles derechos laborales que son legítimos merecedores.

Razonamientos por lo cuales considero que es inconstitucional, el hecho de que se limite a los trabajadores de confianza a recibir el reparto de utilidades que por ley les corresponde, siendo que es completamente legal, constitucional el que dichas personas que prestan sus servicios de manera personal, subordinada y mediante del pago de un salario al patrón, independientemente del carácter que dicen “darles de confianza”, el que tengan derecho al reparto de utilidades, pues de lo contrario están indiscutiblemente restringiendo sus derechos, que están como insisto verdaderamente

consagrados y establecidos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así pues, el derecho de participar en las utilidades, de acuerdo con la regla general establecida en los artículos 123- A fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 117 de la Ley federal del trabajo se otorga a todos los trabajadores que prestan sus servicios subordinados en una empresa.

Conforme a lo anterior, todo trabajador que cubra el puesto de más alto hasta el más bajo nivel, de planta o eventual que preste sus servicios en una empresa tiene derecho a participar en las utilidades.

Pero el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, contiene como puede desprenderse de líneas arriba, una mala y buena disposición. Ya que el primer párrafo encierra una verdad incontrovertible: la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le de. Este principio no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, independientemente del derecho a la estabilidad en el empleo.

La segunda parte del artículo 9º, ha producido un mar de confusiones pues ¿que debe entenderse por funciones de carácter general? Para los señores diputados de acuerdo al Dictamen que acompaño la ley “hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta a todas las actividades de la empresa ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización... estén encomendadas a varias personas cada una de las cuales ejerza su actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto de funciones de carácter general, resulta indispensable, por que si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurrirá que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más simple serían trabajadores de base o de planta.

CONCLUSIONES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su artículo 123 fracción IX inciso f), lo siguiente: “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, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:....

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:....

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

De esta manera tenemos que nuestra carta magna, consagra el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades, independientemente del carácter de que se este hablando, pues como

puede observarse en ningún momento en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se hace mención a una clase específica de trabajadores, y por consiguiente que cada uno de ellos tenga derechos o prerrogativas diferentes, tal es así, que en el caso de los trabajadores de confianza y de otros más, su derecho original se haya regulado primeramente en la constitución.

De igual forma el que en la Ley Federal del Trabajo, se mencione que los Trabajadores de confianza participan en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor al que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo... (Artículo 127 de la Ley Federal de Trabajo.), de lo que considero se está condicionando gravemente a dichos trabajadores para obtener un derecho que por mandato constitucional les corresponde, y que independientemente de lo que se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo, todos y cada uno de los trabajadores incluyendo a los de confianza tienen derecho al reparto de Utilidades, por lo que no debe ser condicionado su calidad para recibir las por parte del patrón.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- **Barajas Montes de Oca Santiago**, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, Primera edición, Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1996, PP.636.
- 2.- **Borrell Navarro Dr. Miguel**, Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición, Editorial Sista. México 1998, PP.740
- 3.- **Briceño Ruiz Alberto**, Derecho Individual del Trabajo, Primera Edición, Editorial Harla, México 1817, PP.627
- 4.- **De Buen L. Néstor**, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Editorial Porrúa, México 1986, PP.629
- 5.- **De Buen L. Néstor**, Derecho del Trabajo, Tomo II, Sexta edición, editorial Porrúa, México 1986, PP. 864
- 6.- **De la Cueva Mario**, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Cuarta edición, Editorial. Porrúa, México 1954, PP.571
- 7.- **De la Cueva Mario**, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Cuarta edición, Editorial. Porrúa, México 1954, P.P.736
- 8.- **Fernández Micheltorena Javier**, derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Suramérica, Madrid. 1973. PP. 336
- 9.- **Krotoschin Ernesto**, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Desalma, Buenos Aires. 1993. PP. 368.

10.- **Mozart Russomano Víctor y Miguel Ángel Bermúdez Cisneros.** El Empleado y el Empleador, Cuarta Edición, Editorial Cárdenas. México. 1982, PP. 534

11.-**Muñoz Ramón. Roberto,** Derecho del Trabajo, Tercera Edición Editorial Porrúa. México 1983, PP.447

12.- **Santos Azuela Héctor,** Derecho del trabajo, Tercera edición, Editorial, Mc. Graw Hill, México 1998, PP. 483

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Ley Federal del Trabajo.

OTRAS FUENTES

1.-**Lastre Lastra José Manuel.** “El trabajo ¿valor supremo de la vida social?” Estudios jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca. UNAM. México. 1995. PP.175.

2.-**Pérez Amorós Francisco y Eduardo Rojo Torrecilla,** Guía Sindical 80, Editorial. EFAS, Barcelona. 1980. PP. 220

3.- Océano grupo editorial, Diccionario enciclopédico, Primera edición, España 1997.PP.1784

